

Lázár György:

MUNKAERŐSTRUKTÚRA ÉS A MŰSZAKI FEJLŐDÉS

A munkaerő összetétele és a műszaki-gazdasági fejlődés közötti összefüggés - természetét tekintve - nem egyirányú oksági kapcsolat, hanem kölcsönös összefüggés, dialektikus oda-visszahatás.

Egyrészt a munkaerő összetétele fontos előfeltétele a fejlődésnek. A munkaerőben meglévő szaktudás, kreativitás, innovációs készség, a termékek és technológiák megújítására való alkalmasság színvonala egyik legfontosabb meghatározó eleme a műszaki fejlődésnek. Másrészt viszont a munkaerőstruktúrának követnie is kell a fejlődést: a termelési és termékszerkezet változásával folyamatosan módosulnak az ágazati, a területi és a szakmai összetétellel kapcsolatos követelmények is. Az új termékek és technológiák bevezetésével és a régiek lecserélődésével szakmák tűnnek el, újak keletkeznek, a korábban is létező szakmák tartalma megváltozik és általában nő a képzettséggel, a munkaerő minőségével szembeni igény.

Érdeemes ezt a kölcsönös kapcsolódást és egymásra hatást egy mindenki által jól ismert példán bemutatni. Közismert tény, hogy a század elejétől napjainkig folyamatosan ment végbe az átállás a közúti közlekedés, szállítás és a mezőgazdaság területén a lovaskocsiról és a lóvontatású mezőgazdasági eszközökről (eke, borona, vetőgépek, arató- és cséplőgépek stb.) a belsőégésű motorokkal hajtott szállító- és közlekedési eszközökre, valamint erőgépekre. Az új technika bevezetésének - egybeként mellett - a munkaerő minősége

is fontos előfeltétele volt, enélkül az átállás el sem kezdődhetett volna: kellett emberek, akik feltalálták és tökéletesítették az új eszközöket, kellett mások, akik képesek voltak ezeket gyártani és javítani, és végül - de nem utolsó sorban - kellett egy olyan munkaerőállomány, amely képes volt befogadni az újat és fokozatosan elhagyni a régit. Az eredményt tudjuk: a kocsisok, a fogathajtók és a lóval vontatott "erőgép vezető" száma fél évszázad alatt fokozatosan minimálisra csökkent. Mára ezek a szakmák gyakorlatilag el is tűntek, miközben a gépjármű-vezetők, traktorosok létszáma gyorsan nőtt, s ma már ezek több tízezres létszámú szakmákká izmosodtak.

Persze ezzel a technikai váltással egy sor egyéb változás is együtt járt a munkaerőstruktúrában is. Kialakultak a jármű- és az erőgép-gyártó, -karbantartó és -javító szakmák (miközben fokozatosan eltűntek pl. a bognárok és a patkoló-kovácsok), alapvetően megváltozott az útépités technológiája, és így az ehhez kapcsolódó szakmák is stb.

Közismert tény, hogy a műszaki fejlődés az utóbbi fél évszázadban hallatlan mértékben felgyorsult, így ma már az egyes országok gazdasági fejlődése és versenyképessége szempontjából sorsdöntő kérdés, hogy munkaerő-állományuk mennyire alkalmas az innovációra és az új technológiák befogadására, a struktúraváltozással együtt járó, ahhoz nélkülözhetetlen munkaerőösszetétel váltására. Az átállásokra ma már nem állnak évtizedek rendelkezésre, mint hajdanában. Az elektronizáció gyors terjedése, behatolása a gazdaság és a társadalom minden területére sok százezer embert feleslegessé tehet eredeti szakmájában, milliók munkájának tartalmát változtatja meg kisebb-nagyobb mértékben, miközben a kialakuló új szakmák rohamosan növekvő munkaerőszükségletének kielégítése világszerte ugyancsak komoly gondokat okoz. A gyorsuló fejlődés következtében egy adott idő-

pontban a munkaerőkínálat területi és szakmastruktúrája sohasem felelhet meg pontosan a népgazdaság igényeinek, a térben és időben változó mennyiségű és összetételű munkaerőszükségletnek. Nem mindegy azonban, hogy a kereslet és a kínálat volumene és struktúrája között mekkora az eltérés: ha túlságosan nagy, akkor a munkaerőösszetétel akadályozza a fejlődést, a struktúraváltást, másrészt a munkaerőhiány mellett ez esetben - vele egyidejűleg, más szakmákban, illetve a szakképzetlenek körében - komoly társadalmi feszültségekkel járó, jelentősebb munkanélküliség alakulhat ki, veszélyeztetve a teljes foglalkoztatást. Ez azt jelenti, hogy feltétlenül fokozni kell a munkaerőállomány adaptációs képességét, és törekedni kell - munkaerő átcsoportosítással, átképzéssel és egyéb eszközökkel - a kereslet és kínálat eltéréseinek csökkentésére. A szükségszerű gyorsabb struktúraváltás mindenképpen igényli a munkaerő nagyobb mértékű átcsoportosítását, és - ezzel együtt - az ágazati, a területi és a szakmai összetételének a változó igényeknek megfelelő átalakítását, módosítását. Ami az elmúlt négy évtized gyakorlatához képest ezekben az időkben szokatlan, nevezetesen, hogy ma már azok mellett, akik saját elhatározásukból munkahelyet váltóztatnak, mobilizálódniuk kell olyanoknak is, akik egyébként hosszú idő óta ugyanazon a munkahelyen, lelkiismeretesen dolgoznak, szívesen maradnának a helyükön. Ellentétben az elmúlt évtizedekkel, amikor az általános és helyenként nagymértékű munkaerőhiány volt a jellemző -, ami természetesen a dolgozók munkaerőpiaci pozícióját erősítette a munkáltatókéval szemben -, mára olyan helyzet alakult ki, hogy a gazdaságban egyszerre van egyes területeken, ágazatokban, illetve szakmákban munkaerőhiány, másutt pedig munkaerőfelesleg.

Az átstruktúrázódást a gazdaságirányításnak minden lehetséges eszközzel segítenie és irányítania kell, ezt ki-

vánja a gazdasági fejlődés és a teljes foglalkoztatás lehető maximális mértékű biztosítása is. Mindenesetre egy sor fogalmunkat, sőt az értékrendünket is módosítani kell ilyen körülmények között: pl. az alkotmányban is szereplő "munkához való jog" nem jelenthet - mint eddig hittük - egy adott munkahelyhez való jogot, vagy a munkahelyhez való hűség (a törzsgárda-tagság) ma már nem feltétlenül érdem, hiszen azt várjuk el a munkaerőtől, hogy a nem elég hatékony területekről áramoljon át a hatékonyabb, perspektívikus ágazatokba stb.

Ennek az átáramlásnak, az átcsoportosításnak azonban nagyon komoly feltételei vannak. Nagyobb arányú struktúraváltás csak akkor hajtható végre, ha a felszabaduló (feleslegessé váló) munkaerő számára meg tudjuk teremteni az új munkahelyeket, ha az emberek alkalmasak - átképzéssel vagy anélkül - a szükségessé váló szakmaváltásokra, ha a területi (földrajzi) értelemben vett mozgást lehetővé teszi a lakáshelyzet, az infrastruktúra fejlettsége stb.

A munkaerő kívánatos irányú mozgását kell tehát a gazdaságirányításnak a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerével elősegíteni, de az elmondottakból az is következik, hogy a mobilitás bizonyos feltételeinek megteremtése messze túl van a foglalkoztatáspolitikai hatókörén (pl. lakás, út- és közműhálózat, közlekedés, kulturális lehetőségek stb.). Érdekes, hogy a munkaerőmozgás hagyományosan meglehetősen nagy hazánkban (a demográfiai cserélődést leszámítva is megközelíti az évi egymilliót a munkahelyváltogatások száma!), ugyanakkor ezzel a nagyarányú mobilitással együtt is csak rendkívül lassan változik a munkaerő-állomány ágazati és területi megoszlása. Ez azt jelenti, hogy a munkaerőmozgások végeredményben megközelítően kiegyenlítik egymást, s ha egy részük a kívánatos irányokba is történik, ezekkel egyidejűleg ellentétes irányú mozgá-

sok is vannak, amelyek csaknem teljesen megsemmisítik az előbbieket kedvező hatását.

Az összetételváltozást segíti elő voltaképpen az ún. pályaelhagyások egy jelentős hányada is - persze nem mindegy, hogy milyen irányú változásról van szó. A változások csak egy kisebb része még az, amit a gazdasági szerkezet változása kényszerít ki, másik része - az önkéntes pályamódosítások - még több részre oszlik. Ezek között is vannak természetesen a kívánatos irányokban történő mozgások, de igen nagyszámú az éppen ellenkezően értékelhető pályaváltoztatás. Ezek mozgató rugói is sokfélék lehetnek: vannak olyan szakmák, melyekből egyszerűen anyagi (bérezési) okokból nagy az eláramlás, vannak olyan kedvezőtlen munkakörülményű és/vagy alacsony presztizsű foglalkozások, ahová már sok pénzzel sem lehet elég embert találni. Néhány szakmában pedig azért lesz krónikus munkaerőhiány, mert az adott foglalkozásokkal, illetve szakképzettséggel a kisvállalkozásokban vagy a magánszektorban jóval többet lehet keresni. Hozzájárul az egyidejű munkaerőhiány és -többlet kialakulásához - és így a kényszerű pályaváltozásokhoz - az oktatási rendszer kibocsájtási szerkezete is: néhány területen (pl. a divatszakmákban) mennyiségi túlképzés van, más foglalkozásokra pedig túl kevés embert képezünk ki (részben azért, mert nincs elég jelentkező az adott szakképzési formákra).

Az oktatási rendszer kibocsájtási szerkezete és a nyugdíjbavonulók (és elhalálozottak) szakképzettségi, illetve foglalkozási struktúrája közötti eltérés rendkívül lényeges kérdés: egyrészt az oktatási rendszernek kell biztosítania a munkaerőállományból kikerülőket pótlását (persze nem feltétlenül azonos létszámmal és azonos képzettségi szinten), másrészt ez határozza meg a munkaerőösszetétel és a munkaerőminőség demográfiai csere útján megvalósuló

változásainak irányát és mértékét is. Az oktatásból kilépő új munkavállalók képzettségi, illetve szakmastruktúrája nem csak mennyiségi viszonylatban érdekes: a jövő szempontjából a képzés tartalma és minősége is döntő fontosságú, különösen, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az emberek elég nagy hányada már ma is szakmaváltásra kényszerül az életpályája során, s ez mind gyakoribb, tömegesebb lesz a jövőben. A pályakorrekcióval rendszerint együtt járó átképzés szempontjából pedig kulcskérdés, hogy milyenek az átképzésre kerülő dolgozók alapjai, mennyire lehet azokra építeni, mennyire képesek az új szakmák elsajátítására, vagyis hogy szükség esetén átképezhetők-e, s ha igen, mennyi anyagi és időráfordítással.

A műszaki fejlődés nemzetközi tendenciái jól nyomon követhetők a fejlettebb országok példáján. A nagy ipari forradalom hozta meg az ipari termelés gépesítését. A következő nagy változás a villamosítás volt, ezek hatására alakultak ki a tömegszerű gyártás korábbinál jóval termelékenyebb változatai, a szalagszerű gyártás, majd a gyártósorok és a komplex automatizálás. A következő igen nagy lépés az információtechnika viharos elterjedése - szokás ma már információs forradalomról is beszélni -, amely gyorsuló ütemben nyomul be világszerte a gazdaság és a társadalom szinte minden területére: az elektronizáció és az informatika megváltoztatja a termékeket, a technológiai folyamatokat, a szellemi munkák és az irányítás tartalmát és módszereit is. A robottechnika terjedése és fejlődése tovább növeli a termelékenységet és természetesen mindezek a változások nagy hatással vannak a munkaerőszükséglet volumenére, összetételére és a munkaerővel szembeni minőségi követelményekre is.

A műszaki-gazdasági fejlődés egyik leginkább szembetűnő jellemzője a termelékenység szakadatlan növekedése,

elsősorban a primér (kitermelő) és a szekundér (feldolgozó) ágazatokban. Ennek következménye az, hogy a műszaki fejlődés előrehaladásával a mezőgazdaság után az ipar és az építőipar is létszámleadó ággá válik, miközben fokozatosan nő a termelő és a nem termelő infrastruktúra létszámigénye. Jellemző, hogy pl. az USA-ban ma már 10 foglalkoztatottból csak kb. 3 fő végez produktív termelő tevékenységet és 7 fő valamilyen - széles értelemben vett - szolgáltatás területén dolgozik, az ezredfordulóra pedig várhatóan már csak 10-ből 2 fő fog termelő munkát végezni. Hasonló tendenciák - ha nem is ilyen mértékben - valamennyi fejlettebb tőkés és szocialista országnál is megfigyelhetők.

Felvetődik a kérdés, hogy ilyen mennyiségű, a közvetlen termelő munkából felszabaduló munkaerő számára lehet-e egyáltalán elegendő munkahelyet teremteni, s még ha lehet is, hogy valójában szükség van-e ennyi emberre a terciér ágazatokban. A válasz egyértelműen igen: a termelő és nem termelő infrastruktúra jóval munkaigényesebb, tehát egyrészt fel tudja szívni a munkaerőt, sőt ezeknek az ágazatoknak a gyorsított fejlesztésére nem csak egyszerűen a munkahelyteremtés miatt van szükség, hanem ezek megfelelő fejlettségi szintje egyben feltétele is annak, hogy a közvetlen produktív szférában nagy lehessen a termelékenység színvonalja és további növekedésének üteme. E téren sajnos egy "kitűnő" negatív példával tudunk szolgálni: a termelő infrastruktúra fejlesztésének hosszú időn át történt elhanyagolásának közvetlen következménye, hogy pl. az úthálózatunk, a hírközlési rendszerünk fejletlensége ma már kifejezetten gátolja a termelő ágazatok fejlesztését és ezzel nemzetközi versenyképességünk növelését. Sajnos hasonló "eredményt" hoz a nem termelő infrastruktúra elhanyagolása is: az oktatási rendszer fejlesztésének, anyagi-műszaki ellátottságának hiányosságai veszélyeztetik egyrészt a fejlődést szolgáló kutatási és fejlesztési tevékenység eredmé-

nyességét, másrészt pedig - a jövőbeni fejlődés kulcselemének - a kibocsájtott új munkaerőnek a minőségét. Az egészségügy elhanyagolása nyilvánvalóan növeli a termelésből kieső munkaidőt, rontja a halandóságot, a szociális ellátás hiányosságai - pl. az időskorúak ápolásának, gondozásának megoldatlansága - pedig hasonlóan elvonja az embereket a termelő munkától.

A hazai munkaerőállomány ágazati megoszlása - ha a kelténél lassabban és kisebb eltérésekkel is - hasonlóan alakul a vázolt nemzetközi tendenciákhoz. Az összes foglalkoztatottaknak még ma is mintegy 20 százaléka dolgozik a mezőgazdaság és erdőgazdálkodás népgazdasági ágban, igaz, hogy ennek a létszámnak kb. egyharmad része nem mezőgazdasági (hanem ipari, építőipari, kereskedelmi, illetve szolgáltatási) tevékenységet folytat. Összehasonlításként az USA-ban, ahol komoly mezőgazdasági túlermelési problémák is vannak, az összes foglalkoztatottak mindössze 3 százaléka dolgozik a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat és vadászat népgazdasági ágban. Az utóbbi évtizedben az ipar és építőipar is létszámleadóvá vált, így ma már csak a foglalkoztatottak mintegy 31 százaléka dolgozik az iparban és 7 százaléka az építőiparban, és ezen ágak létszámsúlya a jövőben várhatóan még tovább fog csökkenni, a mezőgazdasáéhoz hasonlóan.

A kereskedelemben és vendéglátóiparban a végbement létszámnövekedés ellenére még mindig alig több mint 10 százaléka dolgozik a foglalkoztatottaknak. E területen a hazai ellátás és az idegenforgalom fejlesztése érdekében további létszámnövelésre lesz szükség. Az anyagi és nem anyagi (gazdasági, egészségügyi, kulturális) szolgáltatások és a szociális ellátás terén ugyancsak - a technikai, pénzügyi feltételek javításával párhuzamosan - növekednie kell a jövőben a foglalkoztatottak számának.

A munkaerő népgazdasági ágak közötti megoszlása és annak időbeli változása azonban csak tendenciaszerűen függ össze a gazdasági fejlettség mindenkori szintjével és a növekedés ütemével. Szó sincs arról, hogy e tekintetben valamiféle előre kitűzött ideális szerkezetre kellene törekednünk. A fejlett tőkés országok között is meglehetősen nagy eltérések vannak a munkaerő ágazati struktúrájában, az egyes országok adottságai és hagyományai függvényében. (Erősen függ pl. az ágazati termelési és létszámstruktúra attól, hogy egy gazdaság mennyire nyitott, s hogy melyek a fő exportáló és importáló ágazatai.) Természetesen az ágazati szerkezetet sokkal részletesebben is lehet vizsgálni - akár szakágazati bontásban is -, de ez már meghaladja a rendelkezésünkre álló időt és a terjedelmi korlátokat. Ehelyett inkább egy újabb fogalomra érdemes felhívunk a figyelmet: a primer (kitermelő), szekunder (feldolgozó) és terciér (szolgáltató) szektorok mellett megkülönböztetnek egy negyedik, ún. információs szektort is, amely nem újabb népgazdasági ágakat jelent, hanem az összes népgazdasági ágak egy újabb szempont szerinti vetületét, az információgyűjtéssel, tárolással, feldolgozással, továbbítással, átadással foglalkozó tevékenységek összességét és az információval foglalkozó munkaerőállomány egészét - bármely ágban végzik ezeket a tevékenységeket. Világszerte rohamosan nő ez a negyedik szektor, és gyarapodik az információkkal foglalkozó dolgozók létszáma. Hangsúlyozni kell, hogy itt nem a számítástechnikával, informatikával kapcsolatos tevékenységekről van szó: tipikusan információkkal foglalkozó tevékenységek pl. az oktatás, a közművelés (információátadás), a tömegtájékoztatás, a posta és a hírközlés (információ-továbbítás), de a vezetők, a tervező mérnökök, a kutatók, a diagnózist felállító orvosok, a nyomozók, a bírók, a közgazdászok stb. munkájában is döntő szerepe van az információgyűjtésnek és -feldolgozásnak. Az elektronizáció elterjedése természetesen nagymértékben

hozzájárul az információs tevékenységek és foglalkozások fajtáinak és mennyiségének bővüléséhez.

Az információs szektort és az információs szolgáltatókat ilyen szélesen értelmezve a munkaerőállománynak a legfejlettebb országokban ma már 40-50 százaléka tartozik ehhez a negyedik szektorhoz. (Természetesen ide tartoznak az információfeldolgozó gépek és tartozékaik, valamint az ún. software termékek fejlesztésével, gyártásával, értékesítésével, karbantartásával foglalkozók is.)

Érdeemes talán itt egy kis kitérőt tennünk. Köztudott, hogy az automatizálás és különösen az elektronizáció behatolása egy adott - akár fizikai, akár szellemi - munkafolyamatba erőteljesen csökkenti az adott feladatokhoz közvetlenül szükséges munkaerő volumenét. Világszerte komoly viták folynak ugyanakkor arról, hogy az összmunkaerő-keresletet csökkenti-e ez a folyamat, hiszen az elektronizálással, az informatika terjedésével óriási új iparágak is születtek (pl. számítógépgyárak, software gyártó cégek stb.), és a gépek alkalmazásához, karbantartásához és javításához egy sereg új munkaerő kell. Vannak példák és ellenpéldák, a kérdés általánosságban nem eldönthető, egy azonban biztos: a munkaerőszükséglet szerkezetét és az egyes munkakörök tartalmát is jelentős mértékben megváltoztatja ez a folyamat, s a munkaerőállomány alkalmazkodása ezekhez a változó igényekhez nem könnyű és nem fájdalommentes folyamat. (Pl. a mikroszámítógép alkalmazására felkészülő mérnök vagy közgazdász, a szövegszerkesztő használatára rákényszerülő gépiró, a számítógépes nyomdatechnikával ismerkedő nyomdász mind-mind megkínlódik, hogy megszerezze az új technika alkalmazásához szükséges ismereteket, és a feleslegessé váló segédmunkásból vagy betanított munkásból valószínűleg nem lesz sem számítógép műszerész, sem gépkezelő, sem programozó.)

A munkaerőstruktúrát természetesen még sok más vetületben is érdekes és hasznos vizsgálni. Ezek közül most csak néhány fontosabbat szeretnék röviden érinteni.

Egymással feltétlenül rokon, de nem azonos fogalmak a munkaerő iskolai végzettségek, szakképzettségek és foglalkozások szerinti szerkezete. Ezekkel kapcsolatban is megfogalmazhatók a fejlődés követelményei és hatásai, amelyek - itt is tendenciaszerűen - minden országra nézve érvényesek, a társadalmi-gazdasági rendszertől függetlenül. (Persze mindegyik vetületben érdekes lenne még külön vizsgálni a nemek szerinti összetételt, de erre itt most nem térünk ki.)

Az iskolai végzettség és a szakképzettség szerinti munkaerőmegoszlás egy adott országban, adott pillanatban objektíve meghatározott és csak viszonylag lassan, elsősorban a demográfiai csere, valamint az átképzés és továbbképzés révén változtatható. (Eltekintve attól a körülménytől, hogy ma már nem elhanyagolható azoknak a dolgozóknak a száma, akik több, egymástól különböző szakképzettséggel rendelkeznek.) A foglalkozási szerkezet ettől eltérően jóval rugalmasabb: egy adott időpontban a munkaerőkereslet és -kínálat által determinált ez is, de mivel a kínálat foglalkozási szerkezete viszonylag flexibilis (hiszen egy adott iskolai végzettséggel vagy szakképzettséggel rendszerint több foglalkozást lehet jól ellátni és megforítva), s így jobban képes követni a munkaerőkeresletnek a műszaki-gazdasági fejlődés, illetve a struktúraváltás által meghatározott változásait. (Természetesen itt is segít az át- és továbbképzés és nyilvánvaló előnyben vannak azok a dolgozók, akik eleve többféle szakképzettséggel rendelkeznek, illetve akik könnyebben, gyorsabban átképezhetők.) Az iskolai végzettségi szerkezet tekintetében a felszabadulás óta óriási változások történtek hazánkban. Az átlagos iskolázottsági szint

nagyértékben javult. Többszörösére nőtt a felsőfokú végzettségűek és gyorsan emelkedett a középfokú végzettségűek száma. miközben nagyértékben lecsökkent az alacsonyabb végzettséggel (vagy azzal sem) rendelkezők aránya. Ebben a változásban a demográfiai csere mellett jelentős szerepe volt a felnőttképzésnek is. A jövőben ezeknek a tendenciáknak a folytatására kell számítanunk, miközben egyre inkább törekedni kell az oktatás tartalmának, a kibocsátott új munkaadó minőségének a fejlesztésére. Amennyiben a beiskolázás szakirányok szerinti megoszlását a fejlődésnek, az új követelményeknek megfelelően módosítjuk, akkor - véleményem szerint - még a beiskolázási arányszámok növelése esetén sem kell tartanunk a mennyiségi túlképzéstől. Érdekes jelenség egyébként, hogy még ma is szép számmal vannak olyanok, akik a munkakörükhöz vagy beosztásukhoz szükséges végzettséggel formálisan nem rendelkeznek, miközben határozottan nő azok száma és aránya, akik a munkakörükhöz (formálisan) túlképezettek. A foglalkozás (munkakör) és az iskolai végzettség (illetve szakképzettség) egymáshoz való megfelelésének - az ún. kongruenciának - a megítélése egyébként az egyik legnehezebb kérdés. Egyrészt világszerte - lassan már hazánkban is - csökken a formális végzettség, szakképzettség (az erről szóló papír) jelentősége, a tartalmi kongruenciát végül is nem ez, hanem a munkakör tényleges tartalma, követelményei és a dolgozó meglévő vagy (esetleg a papír ellenére) hiányzó szaktudása, képességei, tapasztalatai stb. döntik el. Másrészt egyes fizikai foglalkozások (pl. számítógép műszerész vagy az elektronikai alkatrészek, részegységek bemérést végző dolgozók, fizikai foglalkozásúnak minősülő közvetlen termelés-irányítók stb.) esetében általában nem hátrány, sőt esetenként követelmény is a felsőfokú végzettség.

A foglalkozási szerkezet vizsgálatának legaggregáltabb módszere az, amikor csak a fizikai és a szellemi foglalko-

zásúak arányát vizsgáljuk. Itt is vannak mindenütt érvényesülő tendenciák, pl. az, hogy a fizikai dolgozók létszáma a műszaki-gazdasági fejlődés előrehaladásával egyre csökken, a szellemi foglalkozásúaké pedig nő. Ennek egyrészt elengedhetetlen feltétele, de egyben logikus következménye is a produktív termelő munka termelékenységének gyors növekedése, hiszen mind kevesebb fizikai dolgozó kell egyre több új érték előállításához, amihez nélkülözhetetlen a korszerű termelő eszközök kifejlesztése és gyártása, a kutatás-fejlesztés eredményes művelése, az értékesítési módszerek fejlesztése, a szervezettség színvonalának emelése stb. stb., amelyek mind erősen szellemi munka igényesek. Ugyanebben az irányban hat a termelő és a nem termelő infrastruktúra korábban már említett szükségsszerű fejlesztése is. Ebből a dialektikus kölcsönhatásból viszont az is következik, hogy a gazdasági fejlettség szintje és az ehhez tartozó fizikai-szellemi összetétel nem szakítható el egymástól, csak együtt változhatnak.

A fizikai foglalkozásúakon és a szellemi foglalkozásúakon belül is fontos kérdés még a foglalkozási főcsoportok, a foglalkozási csoportok, sőt a konkrét foglalkozások szerinti összetétel is, hiszen a struktúraváltással és a műszaki fejlődéssel folyamatosan változó munkaerő-kereslet mindig konkrét foglalkozásokra irányul. Ebben a vonatkozásban az utóbbi 10-20 évben világszerte nagyon felgyorsultak a változások. Kialakultak új, perspektívikus ágazatok, amelyek nagylétszámú, speciális felkészültségű munkaerőt igényelnek, miközben más, ún. válságágazatokban korábban igen magas presztizsú szakmák iránt jelentősen csökkentek az igények. Azok az országok, amelyek gyorsan kapcsolnak és komoly nehézségek vállalásával hozzáfogtak a termelési szerkezet átalakításához - és fokozatosan megvalósították a munkaerőállomány összetételének ehhez nélkülözhetetlen adaptálását - a versenyképességük

növelése révén még a recesszió időszakában is gyors gazdasági növekedést tudtak produkálni, míg ahol ezt elmulasztották vagy a fájdalmas, de szükséges lépéseket nem vállalták, ott lemaradtak a nemzetközi versenyben, erősen lelassult a gazdasági növekedés, stagnál vagy éppen csökken a korábban már elért életszínvonal.

Sajnos hazánk egyértelműen ez utóbbi országok közé tartozik. Ma már egészen világos, hogy csak rendkívül határozott gazdaságpolitikával, esetenként igen drasztikus intézkedésekkel lehetünk képesek megállítani ezt a folyamatot (s az ezzel összefüggő fokozódó eladósodást). A foglalkoztatáspolitikára ebben a folyamatban, a stabilizáció és a kibontakozás programjának végrehajtásában nagyon komoly feladatok hárulnak. Ki kell alakítani és működtetni kell azt az eszközrendszert, amely a munkaerő oldaláról - a teljes foglalkoztatás lehetséges maximális mértékű biztosításával - lehetővé teszi az immár elődázhatatlan struktúraváltást, a veszteséges tevékenységek leépítését, visszafejlesztését és a hatékony területek gyorsított ütemű bővítését.

A kérdés ma már nem úgy vetődik fel, hogy vállaljuk-e a struktúraváltással elkerülhetetlenül együtt járó ideiglenes - ún. súrlódásos - munkanélküliséget vagy mindenáron biztosítjuk folyamatosan a teljes foglalkoztatást. Ez utóbbi törekvés ugyanis eleve kudarcra lenne ítélve, hiszen ha nem vállaljuk a struktúraváltást, akkor a nemzetközi versenyképességünk csökkenése folytatódik, a magyar árú és a magyar munka leértékelődik, s akkor ez vezethet elkerülhetetlenül egy nagyobb arányú munkanélküliséghez.

A műtétet tehát vállalni kell, de fel kell készülni az ezzel együtt járó feszültségek kezelésére, levezetésére. A munkaerőgazdálkodás szempontjából ez azt jelenti, hogy

hosszabb időn át a szokásosnál jóval nagyobb lesz a munkaerő kereslete és kínálata közötti eltérés, egyes régiókban és ágazatokban, egyes foglalkozások terén munkaerőfelesleg, másutt pedig munkaerőhiány alakul ki egyszerűen azért, mert a struktúraváltás időszakában a kereslet volumene, területi és foglalkozási szerkezete is olyan gyorsan változik, hogy azt a munkaerő kínálat még optimális esetben is csak bizonyos késéssel tudja követni.

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerének továbbfejlesztésénél az az elsődleges cél, hogy ezt az alkalmazkodási folyamatot elősegítsük és meggyorsítsuk, hiszen ez a szociális biztonság érdekében, a társadalmi-politikai feszültségek levezetése szempontjából, de pusztán a gazdasági fejlődés biztosításához is rendkívül fontos. Ezt a célt szolgálja az évek óta folyamatosan fejlesztett munkaerő-közvetítési rendszer, az egyre bővülő lehetőségeket biztosító átképzési támogatás, a meghosszabbított felmondási idő és az elhelyezkedési támogatás, a közhasznú munkák bevezetése, a munkahelyteremtő beruházások támogatása, az országhatárt átlépő munkaerőmozgás irányítása, a létrehozandó új Foglalkoztatáspolitikai Alap és a kialakítandó pályakorrekció és átképzési rendszer is. Ezek az eszközök elsősorban a kereslet és kínálat szerkezete közötti eltérést hivatottak csökkenteni, de szükség esetén - amennyiben tartósabb globális mennyiségi túlkínálat is kialakulna - a munkaerő-kínálat csökkentésére is vannak lehetőségeink, pl. a munkaidő csökkentése, a részmunkaidős foglalkoztatás kiterjesztése, a rugalmas nyugdíjkorhatár bevezetése stb.

A munkaerőállomány struktúrájának a változó termelési szerkezethez való alkalmazkodása szempontjából elsődrendű fontosságú az adaptációs készség, ami a szakmai és térbeli mobilitási hajlandóság és a felsorolt eszköztár mellett meghatározó az alkalmazkodás folyamatában. Ez a készség el-

sősorban a munkaerő minőségétől, az át- és továbbképzésre való alkalmasságától függ, amelyet - az oktatási rendszer és az oktatás tartalmának fejlesztésével, az általános műveltség növelésével - hosszabb távon is célszerű fokozni, hiszen a műszaki fejlődés várhatóan a jövőben sem lesz lassabb, így a struktúra-változtatás nem egyszeri kampány, hanem folyamatos feladat lesz. A kiművelt emberfő, az innovációra, a megújulásra, a változó igényekhez való alkalmazkodásra képes munkaerő tehát a stabilizáció, a kibontakozás és a további műszaki-gazdasági fejlődés szempontjából a jövőben is az egyik legfontosabb tényező marad.