

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET--DEMETER ANDRÁS

EGYENSÚLYI ZAVAROK, FESZÜLTSEGEK A FOGLALKOZTATÁSBAN

(Néhány újkeletű foglalkoztatási probléma bemutatása Heves megyei példák felhasználásával)

Bevezető

A foglalkoztatásipolitikánk célrendszerének középpontjában mindig a teljes foglalkoztatás megvalósítása szerepelt. E fontos társadalmi-gazdasági követelmény tartalma az elméletben és a gyakorlatban is többször módosult a társadalmi-gazdasági feladatok változásának megfelelően.¹

Gyorsan változó társadalmi-gazdasági valóságunk viszonyainak a teljes foglalkoztatottság azon értelmezése felel meg, amely egy globális és strukturális egyensúlyi állapot együttes érvényesülését jelenti. E megfogalmazásban az a követelmény is meghúzódik, hogy a munkaképes korúak nem egyszerűen munkát végeznek, hanem a képzettségüknek megfelelő a foglalkoztatásuk a gazdaság számára rendelkezésre álló munkahelyeken. Ez nem jelent természetesen abszolút teljes foglalkoztatást a gyakorlatban, hiszen "valóságos gazdasági rendszerben" sohasem létezhet ilyen szigorú összhang. Az ún. abszolút teljes foglalkoztatásra törekvés nem is lehet társadalmi-politikai cél.

Tehát ha a gazdaságirányítás a teljes foglalkoztatottság korszerű értelmezésének megfelelő gyakorlatot kíván érvényesíteni, számolnia kell azzal, hogy a társadalom munkaképes tagjainak egy részét időszakosan nem tudja a fentiekben megfogalmazott követelményeknek megfelelően -- racionálisan -- foglalkoztatni.

A szakmastruktúra és munkahelyi struktúra bonyolult kapcsolatrendszerének részletesebb elemzése nélkül is belátható, hogy mindig vannak a társadalomban olyan csoportok, akik foglalkoztatása adott időpontban és adott struktúrában nem célszerű, s ezért szükséges, hogy tevékenységet

váltsanak, vagy arra felkészüljenek. Nem szabad figyelmen kívül hagynunk ugyanis a termelőerők fejlődésének természetes következményét, nevezetesen azt, hogy a társadalmi-gazdasági fejlődés kisebb-nagyobb strukturális változásokkal jár együtt. A tudományos-műszaki fejlődés változásai kikényszerítik a munkahelyi struktúra megváltozását, ez maga után vonja a szakmastruktúra megváltozását is, amelyet a foglalkozási struktúrának kell folyamatosan közvetítenie. A munkaerő szakmai-képzettségi struktúrájának munkahelyi struktúra által determinált kívánatos változása nem következhet be azonnal, hiszen a szakmai-képzettségi szerkezet módosítása időigényes. Ezért a fejlődés adott fázisában szükségképpen eltérő a munkahelyek által igényelt és a rendelkezésre álló munkaerő képzettségi struktúrája. Még egy kiegyensúlyozott fejlődés esetén is fennáll az előbb jelzett struktúrák közötti inkongruencia, amely mindig feltételezi az aktív munkaerőállomány egy részének nem a képzettségének megfelelő foglalkoztatását, illetve bizonyos munkavállalói csoportok két munkahely közötti tartózkodását. Gyors változások, illetve dinamikus fejlődés időszakában ez utóbbi csoport aránya természetesen növekedhet.

Az már más kérdés, hogy az éppen két munkahely között tartózkodókat hogyan nevezzük: munkanélkülieknek avagy nem; vagy csupán súrlódásos vagy strukturális munkanélküliek jelzőkkel illetjük őket.

E területen ma még elég nagy az elméleti és ideológiai tisztázatlanság. Sokszor ideológiai megfontolások miatt -- mely a munkanélküliséget és a teljes foglalkoztatottság elvét egymást kizáró fogamakként kezeli -- a gazdaságirányítás nem veszi kellő súllyal figyelembe a szóban forgó struktúrák közötti korábban ismertetett törvényszerűségeket, s ezért a két munkahely között tartózkodók gondjainak enyhítésére csak tüneti kezelésnek megfelelő gyógymódokat érzékelünk az állam részéről. Hiszen ha nincs munkanélküliség -- ezen ideológia szerint --, akkor ennek kezelése nem jelentkezik állami feladatként.

Véleményünk szerint akárhogyan nevezzük is az egyre növekvő számú két munkahely között tartózkodók táborát, az államnak létezésükkel számolnia kell, s vállalnia olyan intézményrendszer létrehozását, amely alkalmas e csoport -- erősen eltérő okokra visszavezethető -- gondjainak differenciált kezelésére.

Az államnak tehát a 60-as és 70-es években gyakorolt foglalkoztatás-

politikájához képest új szerepet kell vállalnia éppen a teljes foglalkoztatottság biztosítása érdekében. Már jelenleg is kimutathatók foglalkoztatási feszültségek, amelyek ugyan még többnyire nem a struktúraátalakítás-hoz kötődnek, hanem elsősorban a szakképzetlen rétegekre kiterjedő foglalkoztatási problémákként mutatkoznak. A kormány által meghirdetett társadalmi-gazdasági megújulási program ún. stabilizációs szakaszában arányuk -- a maihoz képest feltehetően -- még nőni is fog. De perspektivikusan szemlélve, a stabilizációs szakasz után várható drasztikusabb szerkezeti módosulások a foglalkoztatásra fokozottabban kihatnak, még a jelenleginél megfelelőbb szakmunkaerő-tervezés esetén is.

E tanulmány célja egyfelől annak alátámasztása -- főleg Heves megyei vizsgálatokra építve --, hogy a tartósan munkát keresők (a már most is munkanélkülinek számítók) elhelyezése, róluk való gondoskodás több problémát és egyben feladatot takar, mint amennyit a jelenleg funkcionáló intézményi rendszer magára tud vállalni. Másfelől, a tanulmány végén a következtetéseink alapján szeretnénk néhány javaslatot tenni, illetve a már meglévő elképzelések közül néhányat megerősíteni a jövőbeni foglalkoztatási feszültségek orvoslásával kapcsolatban.

I. A foglalkoztatás globális egyensúlya

A munkaerőkereslet és -kínálat globális összhangjának megítéléséhez a statisztikai kimutatásokat alapul véve megnyugtató kép tárul elénk. Országosan és globálisan változatlanul érvényes a teljes foglalkoztatás elve és gyakorlata, mivel a munkára jelentkezőknek több állást is kínálnak a munkaerőközvetítők. Az alábbi táblázat adatai országosan és Heves megye vonatkozásában is ezt tükrözik.

Munkaerőkereslet és -kínálat összevetése

1. tábla

Időszak	Bejelentett betöltetlen		Munkaviszonyban nem álló	
	álláshelyek száma (db)		állást keresők száma (fő)	
	Országos	Heves megye	Országos	Heves megye
1986. II. n. év	75 434	2 526	4 613	314
1987. II. n. év	60 877	2 195	9 188	542

Az adatok forrása: A munkaerőpiac keresleti és kínálati jellemzői a munkaerőközvetítés információi alapján 1987. II. negyedév (gyorsjelentés).

A globális munkaerőhelyzetre tehát még mindig a munkaerő iránti túlkereslet a jellemző. Sőt, a munkaerőkínálat növekedése, s vele szemben a munkaerőkereslet csökkenése -- amely nemcsak a jelzett rövid időszak alatt mutatkozik, hanem a 80-as évek elejétől tapasztalható -- látványosan az egyensúly javulása irányába való elmozdulást tükrözi. Valójában a helyzet sokkal ellentmondásosabb, ugyanis a munkaerőkereslet-kínálat struktúráját tekintve -- állománycsoportonként, szakmánként s főként területenként -- erősen eltérő. Ez nemcsak országosan, hanem megyénk szintjén is jellemző, sőt a feszültségeknek speciális vonásai is felfedezhetők.

II. A foglalkoztatás strukturális feszültségének néhány kérdése

1. A női munkavállalók problémái

A sajátos vonások egyike, hogy megyénkben az aktív keresők létszámán belül az országos átlagnál magasabb a nők aránya (47 %). A munkát keresők zöme is női munkavállaló, számuk meghaladja a férfiakét, s a vállalatok női munkaerőben megnyilvánuló igényét. További feszültségforrás, hogy 50-60 %-uk szellemi munkakörben kíván elhelyezkedni (a többszire szakmával

nem rendelkező érettségizettek), miközben a vállalatok nők iránti munkaerőigényének csupán 17--20 %-a a szellemi munkakör (többnyire ügyintézői, ügyviteli munkakör).

Megyénkben különösen, de országosan is nagyon magasnak tekinthető a nők gazdasági aktivitása. A nők ilyen nagyarányú foglalkoztatása látszólag igen pozitívnak tekinthető, mert úgy tűnik, hogy -- többek között -- ez a női egyenjogúság nagy vívmánya. Viták tárgyát képezi annak eldöntése, hogy szükség van-e ilyen nagymérvű foglalkoztatásukra.

Véleményünk szerint nincs! Már a jelenlegi elhelyezkedési gondjaik is utalnak arra, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező szakmátlanok s hasonlóképpen a gimnáziumokban érettségizettek -- gyakorlatilag szakmával nem rendelkezők -- nem, vagy nehezen tudnak megfelelő munkát találni. A már foglalkoztatott nők jelentős része sem vállalna teljes munkaidős tevékenységet, ha részmunkaidős foglalkozásra szélesebb körben nyílna lehetőség. "Nyilvánvaló azonban az is, hogy a foglalkoztatás pazarló jellege a nőket ugyanúgy érinti, mint a férfiakat -- a feladatokat egyéb gazdasági feltételek megléte esetén ... kisebb létszámmal is el lehetne látni."²

Tehát ha népgazdasági szinten elmozdulások történnének a hatékony foglalkoztatás javulása irányában, akkor többen teherelnének eleget, sokuk által szívesebben vállalt ún. "hagyományos szerepüknek". Népgazdasági szintű hatékonyságjavulás mellett e szerepkör társadalmi elismerésének forrásai is megerősödhetnek. Ez irányba való elmozdulás azért is sürgető, mert a nők jelenlegi családgondozói, gyermeknevelési tevékenységét a társadalom intézményei nem tudták és nem is tudják egyenértékűen átvállalni.

A későbbiekben visszatérünk arra, hogy e gyakorlat megvalósulása semmiképp sem a "vissza a főzőkanálhoz" elvének és gyakorlatának visszaállítását jelentené, hanem jelentős hányaduk számára későbbi, jobb pozícióból való -- egyéni és népgazdasági igényeknek egyaránt jobban megfelelő -- munkavállalás lehetőségét is.

2. Szakmáncénti, állománycsoportonkénti eltérések

A munkaerőkereslet-kínálat szakmáncénti, állománycsoportonkénti eltérései strukturális feszültségeket jeleznek, amelyek a fő jellemzőket tekintve megegyeznek az országos tendenciákkal.

Nézzünk meg egy, a vállalati munkaerőkereslet szerkezetét illusztráló több forrás alapján összeállított, s kis mértékben korrigált -- statisztikai táblázatot.

A vállalati munkaerőkereslet állománycsoportonkénti szerkezetének és az aktív keresők állománycsoportonkénti struktúrájának összehasonlítása (1987. I. félév)

2. tábla

Állománycsoport	Betöltetlen álláshelyek (A vállalati munkaerőkereslet szerkezte)		Aktív keresők megoszlása
	Országosan	Heves megyében	Országosan
	Szakmunkás	52	53
Betanított munkás	22	23	27
Segédmunkás	16	16	12
Szellemi foglalkozású	10	8	30

Az adatok forrásai: Vértes Csaba: Nem vaklárma. HVG. 1987. okt. 8. Heves megyei munkaerőközvetítő iroda statisztikai adatai.)

Az üres munkahelyek több mint felére szakmunkásokat kívánnak felvenni a vállalatok, tehát felfedezhető az a törekvés, hogy a munkáltatók a szakmunkások javára kívánják módosítani a munkaerőállomány szerkezetét. E táblázatból a segédmunkásokra vonatkozóan még a létszámarányukhoz viszonyított nagyobb kereslet tűnik ki. Az idő függvényében azonban a különösebb szakképzettséget nem igénylő munkaterületeken a kereslet csökkenését tapasztaljuk. Heves megyében például az összes munkaerőigényen belül

a segéd- és betanított munkaerőigények a két évvel ezelőtti 53 %-ról kb. 40 %-ra³ estek vissza. Tehát megfigyelhető bizonyos vállalati törekvés a munkaerő minőségi cseréjére.

A munkát keresők szakmai összetétele és munkahelyek iránti igénye, illetve a vállalatok által felkínált munkalehetőségek erősen eltérnek egymástól, ez országos adatok alapján a következőképp jellemezhető.

A munkaerő-közvetítő szervezetnél bejelentett betöltetlen álláshelyek és a munkaviszonyban nem álló álláskeresők állománycsoportonkénti megoszlása (1987. II. n. év)

3. tábla

Állománycsoport	Bejelentett betöltetlen álláshelyek megoszlása (%)	Munkaviszonyban nem álló álláskeresők megoszlása (%)
Szakmunka	51,9	14,6
Betanított munka	22,3	17,7
Segédmunka	15,7	54,9
Szellemi foglalk.	10,1	12,8
	100,0	100,0

Az adatok forrása: A munkaerőpiac keresleti és kínálati jellemzői a munkaerő közvetítés információi alapján (gyorsjelentés)

A munkavállalók tehát -- szemben a vállalati munkaerőigénnyel -- elsősorban segédmunkára jelentkeznek, illetve arra alkalmasak. A szellemi munkaköröket is többen választanák, mint amennyire szükség lenne. Ez a nagymértékű eltérés a munkaerőkereslet és -kínálat állománycsoportonkénti szerkezete között még akkor is feszültségeket okoz, ha tudjuk, hogy a vállalati munkaerőkereslet abszolút adatokkal mérve többszöröse a munkát keresők számának.

Gyakorlatilag azonban már gondot okoz az utóbbi évben több megyében (pl. Borsod, Szabolcs, Szolnok és Vas megyében) -- tartósan vagy időszakosan -- a képzettséggel nem rendelkezők elhelyezése. A Heves megyei helyzetképet -- országos adatokkal összevetve -- a következő táblázat mutatja.

A munkaerő-közvetítő szerveknél megjelenő, egy munkaviszonyban nem álló álláskeresőre jutó álláshelyek száma állománycsoportonként

4. tábla

Megnevezés	Negyed- év	Egy munkaviszonyban nem álló álláskeresőre jutó álláshelyek száma			
		Összesen	e b b ő l		
			Betanított munkás	Segéd- munkás	Szellemi fog- lalkozású
(Országos)	1986.IV.	10,5	16,0	2,9	7,9
(Össz.)	1987. I.	5,5	7,0	1,4	6,2
	1987.II.	6,6	8,3	1,9	5,1
Heves	1986.IV.	4,1	8,1	1,8	3,0
megye	1987. I.	2,5	3,2	0,7	2,7
	1987.II.	4,0	7,0	1,6	2,6

Forrás: A munkaerőpiac keresleti és kínálati jellemzői a munkaerőközvetítés információi alapján (gyorsjelentés)

A táblázatból kitűnik, hogy valamennyi állománycsoport esetén megyénk álláshelykínálata a munkát keresők számához viszonyítva az országos átlag alatt van. A hányados azt mutatja, hogy az adott állománycsoportra vonatkoztatva a kereslet hányszorosa a kínálatnak. Ilyen értelemben megyénkre nézve elmondható, hogy a munkaerőpiaci viszonyok kiegyenlítettebbek. Viszont 1987. I. negyedévében átmenetileg megjelenő 0,7-es hányados arra

utal, hogy adott időszakban a segédmunkára váróknak egy álláshely sem jutott! Hosszabb idő távlatában ez a tendencia -- a segédmunkára jelentkezők nehezebb elhelyezhetősége -- méginkább jelentkezni fog. Részben azért, mert az előrejelzések szerint lényegesen megváltozik a foglalkoztatás szerkezete. "Jelentősen nő a szakmunkások száma és aránya, ennél jobban csökken a segédmunkások iránti igény. Kisebb mértékben csökken -- néhány területtől eltekintve -- a betanított munkások iránt várható kereslet."⁴

A jelzett tendenciának megfelelő változás jelei -- mint már utaltunk rá -- ma is mutatkoznak, s a későbbiek során -- ha a kívánt szerkezeti átalakítások nagyobb léptékben beindulnak -- az állománycsoportonkénti átrendeződések erőteljesebben megvalósulnak. Másrészt azért is fokozódik a segédmunkaerő foglalkoztatásának gondja, mert a kínálati oldalon "... nem csökken, sőt az általános iskolát most elhagyó nagylétszámú korosztályoknál növekszik azok száma, akik nem fejezik be általános iskolai tanulmányaikat. Vagyis újratermelődik -- és most bővítetten -- a potenciális segédmunkásgárda."⁵

3. Területi feszültségek

A meglévő foglalkoztatási feszültségeket tovább fokozzák a mikrokörzetenkénti munkaerőkeresleti-kínálati eltérések.

A gazdaságilag elmaradott területeken általában munkaerőtúlkínálat mutatkozik. Az OT felmérései szerint gazdaságilag elmaradottnak hét megyéből 23 térség tekinthető, de megyénk települései közül e körbe nem voltak be egyet sem. Ennek ellenére megyénk északi és déli térségeiben van munkaerőtartalék. E térségek megyei viszonylatban gazdaságilag elmaradottnak tekinthetők. Relatív elmaradottságukra utal a kedvezőtlen termőhelyi adottság, az infrastruktúra gyengébb színvonala, alacsonyabb iskolázottsági-képzettségi színvonal. Ez utóbbi összefügg azzal, hogy e térségekben az országos átlagnál magasabb a cigány lakosság aránya, s iskolázottsági színvonaluk -- az elmúlt évtizedekben tapasztalható javulás ellenére -- az átlagostól még számottevően elmarad.

A megye e körzeteiben -- különösen a déli körzetben -- az elmúlt 20

évben jelentős iparfejlesztés valósult meg, ennek ellenére a foglalkoztatási gondok nem enyhültek. Az északi térség munkahely-ellátottságának alacsony színvonalára utal például, hogy a körzetben lakó aktív keresők aránya mintegy 30 %-kal⁶ haladja meg a körzetben dolgozók arányát.

tekintettel arra, hogy az aktív népesség jelentős részének lakóhelye és a rendelkezésre álló munkahelyek területileg eltérnek egymástól, természetes jelenség az ingázás. "Jelenleg a keresők 38 %-a ingázik, 85 %-uk a megyén belül. Ezzel a nagyságrenddel a megyék élvonalába tartozunk."⁷ (A vonzásközpont elsősorban Eger, ahol 40 %-kal többen dolgoznak, mint laknak. Hasonló Gyöngyös és néhány község: Visonta, Sirok, Béalapátfalva, Egercsehi és Füzesabony munkaerő-feltevő képessége is.)

Ezentúl jellemző a megyén kívülre történő ingázás is. "Hevesből más megyékbe ingázók száma már több mint kétszerese a megyébe bejárókének".⁸ Zömük többnyire Úzdon, Salgótarjánban, Borsodnádásdon talál képességének, igényeinek megfelelő munkalehetőséget. Tehát összességében a megyére a munkaerő-leadó pozíció jellemző.

Az előzőekből adódóan -- az új munkahelyek gyengén ellátott körzetekbe telepítésére irányuló törekvés ellenére -- a foglalkoztatási feszültségek fokozódására kell megyei szinten is számítanunk. Ennek oka az a szerkezetátalakítási szándék, amely megjelent a megyén kívüli körzetek (ózdai, borsodnádásdi és nógrádi üzemek) termelésének átalakításában, illetve visszafejlesztésében, amely munkaerőlétszám leépítésével jár együtt. Ez a lépés Heves megyei munkahely igényt indukál várhatóan, mert reálisan, joggal számolni kell a korábban e területekre ingázók "hazai" munkahely igényeivel.

A leírtak alapján érzékelhető, hogy megyénk munkaerő kereslet-kínálati strukturális feszültségei ma még nem elsősorban a munkahelyi és szakmasztruktúra eltéréseiből adódnak, hanem területi (mikrokörzetenkénti) eltérésekben mutatkoznak.

Ezzel kapcsolatban megjelent a hír a HVG hasábjain,⁹ hogy több olyan munkaerőpiaci körzet is kialakult az országban az utóbbi időben, ahol a munkaerőkereslet alatta marad a kínálatnak. Megyeszékhelyünket is ilyen körzetként emelte ki a sajtó. Információjának (valószínűsíthető) alapja a Munkaügyi Információs Központ gyorsjelentése, amely a Munkaerő-közvetítő Irodák adatai alapján állította össze jelentését. E gyorsjelen-

tés szerint Egerben 143 munkát keresőre mindössze 113 álláshely jut, tehát ezek szerint e körzetben már a globális összhang is felbomlott, tekintettel arra, hogy a munkát keresők száma meghaladta a betöltetlen helyekét.

Ezen adatok és a korábbi -- a Munkaközvetítő Irodák információi alapján készített -- táblázatok adatainak reális értékeléséhez -- anélkül, hogy azok valódiságát megkérdőjeleznénk -- szükséges néhány pontosítást tenni.

A felkínált álláshelyek száma csak a Munkaerőszolgálati Irodáknál bejelentett álláshelyeket jelzi, holott a betöltetlen álláshelyek száma ennél több lehet, mivel nem minden vállalat áll rendszeres kapcsolatban a munkaerőközvetítővel. (Értesüléseink szerint megyénk vállalatainak kb. 70 %-a tart fenn rendszeres kapcsolatot a megyei munkaerőközvetítő irodával, illetve annak kirendeltségeivel.)

Torzított az adatbázis azért is, "mert a vállalatok érdekeltek abban, hogy üres állásaik egy részét bejelentésük, de nem érdekeltek abban, hogy a betöltötteket "kijelentsék", az érdekeltség hiánya némi lustasággal ötvöződve elég ahhoz, hogy a közvetítő a neki bejelentett üres állások egy részének spontán betöltéséről ne értesüljön."¹⁰

A munkaerőt kínálók egy része szintén távol tartja magát a közvetítőktől, legnagyobb számban az ún. nehezen elhelyezhető emberek keresik fel az irodát. (Részben emiatt is élesek az állománycsoportonkénti szerkezeti eltérések (lásd 3. tábla). Ugyanakkor az ügyfélforgalom kb. felét olyan munkát keresők adják, akik munkaviszonnyal rendelkeznek ugyan, de jobb lehetőségek reményében keresik fel a közvetítőt.

Pillanatnyi állapotot rögzítő adatokból messzemenő következtetéseket levonni nem szabad, mert azok rövid időszak alatt is sokat változnak, illetve hullámzást mutatnak, részben az alkalmi munkalehetőségek, részben a munkavállalók számának időszakos hullámzása miatt. (Például a pályakezdők június--július hónapban keresik fel nagyobb létszámban az irodát.)

Tehát e tényezők figyelembevételével kell értékelnünk a munkaerőközvetítő irodáktól begyűjtött statisztikai adatokat, amelyek felhívják a figyelmet a feszültségócokra, de annyira sohasem lehetnek pontosak, hogy egy kiragadott adat alapján megköngassuk a vészharangot. Amire az Eger

városára vonatkozó adat feltétlenül felhívja a figyelmet, az, hogy a megyeszékhelyre változatlanul nagy nyomás nehezedik az elhelyezkedési szándék oldaláról, holott a megyeszékhely addig is nagyobb foglalkoztatási feladatot vállalt magára, mint amennyit ellátni képes -- teret adva ezzel az újabb feszültségeket szülő ingázásnak. Egyébként is bizonyított, hogy csak a munkaerőközvetítéssel -- még jól működő hálózat esetén sem -- oldhatók meg ma már (s a jövőben méginkább nem) a munkaerőpiac gondjai.¹¹

III. A munkaerőközvetítő irodák szerepe

Mi az, amit a munkaerőközvetítő megoldhat? Egy kézben tarthatja, áramoltathatja adott megyére kiterjedően a munkaerő keresletre-kínálatra vonatkozó (említettük: nem teljes körű) információkat. Ezen a bázison eleget tehet a munkaerőközvetítő-elosztó szerepkörének, segítheti az időnyellegű munkafeladatok munkaerőszükségletének biztosítását; a pályakezdeők elhelyezését (a meglévő lehetőség keretei között); ún. "humán" szolgáltatások (beteggondozás, gyermekfelügyelet, nyelvoktatás stb.) szervezését is lebonyolíthatja (erre már a Heves megyei munkaerőközvetítőnél is van példa); s közhasznú munkát szervezhet, átmeneti foglalkoztatási feszültségek levezetésére. Megjegyezzük, hogy ez év júniusában Egerben is elkezdte a munkaerőközvetítő iroda a közhasznú munkavégzés megszervezését. "Mivel a munkaviszonnyal nem rendelkezők közül, a közhasznú munkát önként vállalók száma nem érte el az indulás feltételét jelentő alsó határt, július 1-én nem kerülhetett sor a közhasznú munka megkezdésére. A közhasznú munka felajánlásával azonban sikerült kiszűrni azokat, akik munkavállalási szándéka valóban komoly, míg a többiek elhelyezkedését főleg saját képességeik és lehetőségeik irreális értékelése, vagy túlzott anyagi igényeik gátolják."¹²

A munkaerőközvetítő irodák bővülő tevékenységi körének felsorolása természetesen nem teljeskörű, csak a jellemzőbb feladatok kiragadására vállalkozhattunk -- illusztrálva az irodák széleskörű tevékenységét. Ugyanakkor ezzel a tevékenységi kör ismertetéssel azt is érzékeltetni

szeretnénk, hogy a munkaerőközvetítő legjobb szándéka mellett sem tudja az elhelyezkedni kívánók valamennyi problémáját megoldani. Nem tud az adott területen üres álláshelyet teremteni; nem tud, de nem is tudhat a munkaerő kereslet-kínálat szerkezeti eltéréseire érdemben hatni; a nehezen elhelyezkedők gondjait nem képes (mert nemcsak e szerv feladata) differenciáltan kezelni.

Kik tekinthetők napjainkban ugyanis nehezen elhelyezhetőknek? (Számarányukat tekintve megyei szinten az 542 fő munkaviszonnyal nem rendelkező állást kereső közül 80 fő (kb. 15 %) e kategóriába tartozik.) Ide sorolhatók a szakképzetlenek, a gimnáziumokban végzett szakképzetlenek is; az egészségi problémák miatt nehezen elhelyezhetőek; a családi okok miatt nehezen elhelyezhetőek (akik sok gyerek vagy idős szülők gondozása miatt csak egy műszakos munkát vállalhatnak); akiket a munkahelyek többszöri közvetítés ellenére nem szívesen fogadnak (munkakerülők, börtönviseltek, rendőri felügyelet alatt állók stb.); és számos egyéb ok miatt (válogató-sak, irreális igényekkel rendelkezők) nehezen munkába állíthatók.

Látható, hogy a nehéz elhelyezkedésnek meglehetősen sokféle háttere van. Nyilvánvaló, hogy a munkaerőközvetítő irodák nem vállalhatják teljes egészében magukra azokat az oktatáspolitikai, szociálpolitikai, nevelési stb. feladatokat, s olyan problémák megoldását (pl. cigánykérdés), amelyeket a társadalom a mai napig nem tudott megfelelően orvosolni. Ha e sokrétű problémakörrel a munkaerőközvetítő szervezet nem tud teljes egészében megbírkózni, akkor kinek, mely szerveknek kell vállalniuk a munkaerőpiac feszültségeinek levezetését?

Véleményünk szerint részben a meglévő intézményrendszer korszerűsítése, de főként az állam -- a teljes foglalkoztatottság megvalósításához kötődő -- újfajta szerepvállalása hozná meg a kívánatos megoldást.

IV. Következtetések, megoldási javaslatok

1. A jelenlegi munkaerőközvetítés intézményrendszere korszerűsítésre szorul.

- Jelenleg túlzott mértékben megyacentrikus az adatközlés, feldolgozás,

információáramoltatás nem lépi túl a megyehatárokat. (Néhány megyékkel kapcsolatos koordinációs problémára már korábban utaltunk.) Ehhez természetesen megfelelő számítógéppark, kiépített információs csatorna, s koordinációs központ szükséges. (Ez természetesen önmagában nem elegendő, mert például a lakáshelyzet jelenlegi megoldatlansága sem segíti elő kellőképpen a munkaerő kívánatos területi mobilitását.)

- Precíz, naprakész információs kapcsolat kiépítése szükséges valamennyi vállalattal, amely nemcsak a betöltetlen s már betöltött álláshelyekről jelentene kölcsönös informálódást, hanem olyan információk rendelkezésre bocsátást is tartalmazná, amely lehetővé tenné, hogy a "szerződő felek" (vállalat és munkavállaló) még a munkahely betöltése előtt kölcsönösen megismerjék egymást.
- Erősíteni kell a munkaerőközvetítők szolgáltató szerepét a beiskolázás, a továbbképzésre vonatkozó információk áramoltatása, s az ezzel kapcsolatos tanácsadói rendszer kiépítése vonalán is. (Úgy tapasztaltuk, hogy ez ügyben már történtek kezdeményezések. Ilyennek tekinthető a Heves megyei Pályaválasztási Tanácsadó csoport és a megyei Munkaügyi Szolgáltató Iroda egységes szervezetbe történő integrálásának terve.)

2. Az államnak a munkanélküliség kezelésére új eszközt kell bevezetnie.

- Mindenekelőtt a női munkaerővel kapcsolatban a jelenlegi GYES, illetve GYED rendszerét új alapokra kellene helyezni. Állampolgári jogon az otthoni gyermekneveléssel együtt járó munkavégzést a gyermek három éves kora után is -- legalább az általános iskola kezdetéig -- központi forrásokból rendszeresen díjazni kellene, előzetes munkahelyi kööttség nélkül is. Ennek nagy haszna lenne a családi élet harmonikusabbá tétele szempontjából, ugyanakkor enyhítené az amúgy is nehezen bővíthető és költséges, erősen támogatott gyermeknevelő intézményekre (bölcsőde, óvoda) eléggé hullámzó mértékben nehezedő nyomást. Szerintünk ez társadalmi szinten még költségmegtakarítást is eredményezhetne. Hasonló elismerésben részesülhetnének az idős szülőket gondozó nők is, mentesítve a kórházi és szociális intézmény-hálózatot. Most térünk ki arra, hogy ez a rendszer semmiképp sem a "vissza a fakanálhoz" elv megvalósítását jelentené, mert e mellett a nők -- jövedelemkiegészítés és a

szakmájuk gyakorlása céljából -- rész munkaidőben, illetve a jelenleginél szélesebb körű bedolgozói rendszerben nagyobb számban lennének foglalkoztathatók.

Természetesen e rendszerek (rész munkaidő, bedolgozói rendszer) a jelenleginél "keményebb" feltételek mellett működhetnek, csak a valóban elvégzett munka jogosítana a megfelelő díjazás kifizetésére. Azok a nők, akik ezen időszakot továbbtanulással, továbbképzéssel, esetleg új szakmára átállással szeretnék kitölteni, megfelelő, erre ösztönző további támogatásban részesülnének, ami biztosítaná későbbi magasabb szintű, a társadalomnak is megfelelő kvalifikációval történő munkába lépésüket. Szerintünk a nők jelentős része választaná az előbb jelzett utakat. Ugyanakkor azt is jelezni kívánjuk, hogy ez a jelenleginél racionálisabb, hatékonyabb foglalkoztatás mellett, és a társadalmi munka a jelenleginél sokkalta jobb szervezése révén valósulhatna meg.

- A jelenlegi eszközrendszer nem gondoskodik azokról sem, akik szakmátlanok (akár érettségizettek, akár nem) és nem tudnak emiatt első ízben a munkaerőpiacra lépni. Semmilyen segélyhez, támogatáshoz nem jutnak, sem megélhetésüket, sem képzésük anyagi feltételeit biztosítani nem tudják, mert az érvényben lévő átképzési támogatás rendszere csak a már munkaviszonnyal rendelkezőkre vonatkozik. Számukra feltétlenül -- nevezük munkanélküli segélynek, vagy továbbtanulási segélynek -- az alapvető megélhetési feltételeket biztosító összeget kellene folyósítani. Ennek lehetne progresszív változata, ha a munkaerőigényeknek megfelelő irányban tanul tovább (pl. hiányszakmára képezi magát), illetve folyamatosan csökkenő (degresszív) változata, ha a pályakezdő a "kiválás", a "majd csak akad munkahely" mellett dönt.
- Azok számára -- akiknek adott időszakban adott struktúrában munkájára nincs szükség -- de átképezhetők, és vállalják is azt, természetesen olyan összegű átképzési segélyt kellene az átképzés idejére folyósítani, hogy a korábbihoz képest anyagi hátrányok -- a megfelelő feltételek teljesítése esetén -- ne érijék őket.
- Tisztában vagyunk azzal, hogy vannak olyan munkavállalói csoportok, akik nem képezhetők át vagy idős koruk, vagy iskolázatlanságuk miatt. Az idősebbek körében a kordedvezményes nyugdíjjal kapcsolatos -- már ma is ismert -- elképzelések tekinthetők járható útnak. A fiatalabb szak-

mátlanok elhelyezésére maradnak az ún. munkahelyteremtő beruházások, a közhasznú munkák, vagy a hosszabb ideig tartó segélyezési rendszer. Lényeg az, hogy mindenképp "ki kell őket emelni" a versenyszféra vállalataiból, mert a hatékony foglalkoztatásnak ellentmond a vállalatokra áthárított "erőszakolt" foglalkoztatásuk.

- A felsoroltakon túl -- teljesen más jellegű okokból eredően -- ide tartoznak társadalmunk megváltozott munkaképességű tagjai, legalábbis annyiban, amennyiben foglalkoztatásuk nagyobb körülményt igényel. E réteg esetében is mindenképpen felül kell vizsgálni az érdekvédelmi szervezeteik, a gazdálkodó szervezetek és az állam megreformált intézményrendszerének új kapcsolódási lehetőségeit.¹³

A felsorolt elképzelések azt feltételezik, hogy az állam elismeri a hamis ideológiától mentes munkanélküliség tényét, amiből adódóan a foglalkoztatási feszültségek során felmerült bármilyen jellegű segély automatikusan biztosított minden állampolgár számára, aki önhibáján kívül kerül olyan helyzetbe, hogy nem tud résztvenni a társadalmilag szervezett foglalkoztatásban. Ezeknek az intézkedéseknek az anyagi alapját teremtené meg 1988-tól a kormány Foglalkoztatási Alapja, a költségvetésből finanszírozott -- jelenleg tervbe vett -- 1,2 md forint összeggel.

3. Az állam új szerepvállalásának az intézményrendszer átalakításán túl elsősorban abban kell tettenie, hogy erejét, a gazdálkodó szervek működését valóban meghatározó, ún. "kemény költségvetési korlát" feltételrendszerének megteremtésére összpontosítsa, mert a foglalkoztatási problémák zöme a gazdaság jelenlegi működési zavaraira vezethető vissza. Ha a vállalatok fejlődési lehetősége saját erőfeszítéseik függvényében alakul, akkor ennek érdekében törekedni fognak erőforrásaik -- így a munkaerőforrás -- racionális felhasználásra is. Ilyen feltételek mellett az államnak át kell vállalnia azokat a foglalkoztatáspolitikai feladatokat, amelyeknek tervezése, kezelése, összehangolása a fejlődéssel együtt járó társadalmi konfliktusok levezetése, semmiképpen sem egyeztethető össze a racionális gazdálkodói magatartással, s amelyeket korábban a vállalatokra adminisztratív eszközökkel kényszerített, vagy a szabályozó rendszer által ösztönzött. Így a színvonalában vagy struktúrájában nem megfelelő munkaerőállomány átmeneti, vagy hosszabb ideig tartó problémáit neki kell

orvosolnia, ami nemcsak feladat átvállalást, hanem a várható, új helyzetnek megfelelő -- munkanélküliséggel összefüggő -- új feladatok felvállalását is jelenti.

J e g y z e t e k

1. Lásd részletesebben: Galasi Péter--Tímár János: Kormányzati foglalkoztatáspolitikai -- vállalati munkaerőpolitika. Gazdaság 1985. 3.
2. Berki Erzsébet--Vass Dezső: Gazdaságpolitika és foglalkoztatás. Népszabadság 1987. április 22.
3. Tájékoztató a korszerűsített munkaerőközvetítés működésének tapasztalatairól. Heves Megye Tanács VB. Munkaügyi Osztálya Eger, 1987. augusztus.
4. Palcsóné dr. Zám Éva: Heves megye gazdasági szerkezete, munkaerőhelyzete, fejlődési perspektívái a megye szellemi potenciáljának tükrében. Heves Megyei Propagandista Eger, 1987. XVIII. 78. 18.
5. Uo.
6. Tájékoztató a megye munkaerőhelyzetéről. Heves Megye Tanácsa VB. Munkaügyi Osztálya Eger, 1987. március.
7. A foglalkoztatás megyei helyzete, a teljes és hatékony foglalkoztatás tanácsai feladatai. Heves Megye Tanácsa VB. Munkaügyi Osztály vezetőjétől. Eger, 1987. szeptember.
8. Palcsóné dr. Zám Éva i. m. 4.
9. Vass Dezső: Lyukak a hálón. HVG. 1987. október 3.
10. Fazekas Károly -- Köllő János: Elbocsátások, munkanélküliség, állami gondozás. Valóság 1985. 11. 56.
11. Lásd részletesebben: Fazekas Károly -- Köllő János i. m.
12. Tájékoztató a korszerűsített munkaerőközvetítés működésének tapasztalatairól. Heves Megye Tanácsa VB. Munkaügyi Osztálya Eger, 1987. augusztus.
13. Lásd részletesebben: Frey Mária: A reform foglalkoztatáspolitikája - a foglalkoztatáspolitikai reformja. Gazdaság 1986. 3.

RESÜMEE: (Gleichgewichtsstörungen und Spannungen in der Beschäftigung /Einige Beispiele aus dem Komitat Heves/) Die stufenweise Beschleunigung unserer gesellschaftlichen Entwicklung zieht auch solche strukturelle Umwandlungen mit, die nicht nur die Wirtschaft, sondern auch alle Gebiete des gesellschaftlichen Lebens berühren. Die Änderungen spiegeln sich also sowohl in den Beschäftigungsproblemen, als auch in den auf die menschlichen Schicksale bezietenden Fragen wider.

Vollständige Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit? Gibt es, oder wird es bei uns -- unter sozialistischen Verhältnissen -- Arbeitslosigkeit? Diese Fragen sind heute die wichtigsten probleme für den Durchschnittsbürger, deshalb kann mann auf sie sogar im Unterricht nicht verzichten, sie zu erörtern.

Diese Arbeit lenkt die Aufmerksamkeit auf den Charakter der spannungen von Beschäftigungsproblemen und versucht einige Vorschläge zur Lösung dieser probleme zu machen.