

A MUNKAERŐPIAC, A MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS A FOGLALKOZTATÁS MAKROÖKONÓMIAI ÖSSZEFÜGGÉSEI

Változások a munka világában

Az alábbi cikk rámutat azokra a tényezőkre, amelyek változásokat idéznek elő a munka világában, kiemelve az információ- és kommunikációtechnika szerepét, amely állandó innovációs folyamatot képez a gyártástechnikában, továbbá új lehetőségeket nyit meg a munka idejének és helyének szabadabb kialakítására. A technika fejlődése fokozta a termelékenységet, javította az előállított javak minőségét, de a rugalmasság, a komplexitás és az automatizáltság fokozódásával egyre magasabbak a követelmények a dolgozók kreativitási potenciáljával és szakmai képzettségével szemben is. A jövő azoké a szakembereké, akik új típusú, magas szintű képzettséggel rendelkeznek. Ezért fontos, hogy a vállalatok még idejében igyekezzenek növelni beruházásaikat a humán erőforrások terén.

Bevezetés

A gépesítés és az automatizálás tervszerűen racionalizálta a gyárak üzemvitelét. A technika fejlődése egyrészt csökkentette, másrészt növelte a munka mennyiségét, hatással volt a végzett munka helyére és idejére, végül pedig azt eredményezte, hogy új elképzelések alakultak ki a különböző szakmákkal kapcsolatban.

A tudományos kutatások eredményei, amelyek gyakorlati téren mindig együtt jártak az emberek találékonyságával, további előrehaladásra ösztökélték a gazdasági élet innovációs folyamatait. Bár a nyilvánosság alig érzékelte, már régen túlléptük az új termelőgazdasághoz vezető út küszöbét. A termelékenység és a minőség, de a rugalmasság és a megbízhatóság is olyan szintre emelkedett az árutermelésben, amelyet a hagyományos munkakultúrák alapján lehetetlen lett volna megvalósítani.

A gazdaság és a technika hasznossága azonban nemcsak a létfontosságú javakkal való ellátottságban nyilvánul meg, hanem abban is, hogy több a rendelkezésre álló szabad idő. Ennek a folyamatnak az az előfeltétele, hogy az innovációk folyamatosan növeljék a gazdaság jövedelmezőségét. A munka jelenlegi világához kapcsolódó szociális igényeket tekintve nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az emberi munka története egyúttal az emberi szenvedés története is. Az ipari termelés növelte az előállított javak mennyiség-

gét, és hozzájárult a jólét fokozódásához, de ez lényegében csak azokra a régiókra korlátozódik, ahol fejlett ipari társadalmak vannak.

Az információtechnika megváltoztatja a munka világát

A korszerű termelési rendszerek tervezését és irányítását integrált információtechnika segíti igen erőteljesen. Ez hatással van a rendszertervezésre, a programozásra, az ellenőrzésre és a karbantartásra, egyidejűleg nagyobb felelősséget és önállóságot is követel a dolgozóktól.

Az információtechnika munkakultúránkra kifejtett hatása sokkal radikálisabb, mint ahogyan azt elismernénk. Végképp túlhaladtak az alapítókorszak gyári struktúrái. Az információtechnika nemcsak az áruterelés folyamatának a feltételeit változtatta meg alapvetően, hanem az ügyfél-orientáltságra irányuló értékesítési stratégiákat is átalakította.

A számítástechnikai integráció kulcsfontosságú funkcióként állandó innovációs folyamatot idéz elő a gyártástechnikában. Összpontosított tevékenységek révén az automatizált termelési rendszerek olyan hálózata jött létre, amely nagyfokú rugalmasság kíséretében magas minőségi szintet és nagy termelékenységet tesz lehetővé, anélkül, hogy rákényszerítené az embereket arra, hogy alkalmazkodjanak a gépek működési üteméhez. Ez azt jelenti, hogy a dolgozók a berendezések kiszolgálóiból azok uraivá váltak. Ennek az a következménye, hogy a szakmai képzettségek is megváltoztak.

Minél nagyobb a rugalmasság, a komplexitás és az automatizáltság foka, annál nagyobb igényeket támasztanak a munkatartalmak a dolgozókkal szemben. Ezzel kapcsolatban fontos, hogy az információ- és kommunikációtechnikát az emberek képességeihez és lehetőségeihez alkalmazzák. A teljes automatizáltság esetében is elengedhetetlen az emberi intelligencia bevonása, különösen akkor, ha zavarok esetén kikerülhetetlen döntéseket kell hozni a szükséges intézkedésekről. Továbbra is keresett a tudáson és képességen alapuló kompetencia.

Az információ- és kommunikációtechnika révén új lehetőségek nyíltak az ember-gép rendszerek munkájának kialakításával kapcsolatban. A munka ideje, helye és lefolyása szabadabban alakítható ki azok számára, akik nem kötődnek közvetlenül anyagtechnikai folyamatokhoz, ami a munkarend megváltozását és a cselekvési kompetencia kibővülését eredményezi. Mindazonáltal nem szabad szem előtt téveszteni, hogy a termelés fejlődése magas szintű teljesítményeket követel meg minden dolgozótól. A munka egyre intenzívebbé válik, mégpedig annál inkább, minél rövidebb munkaidő áll rendelkezésre. Egyre nehezebbé válik az egyes dolgozók számára, hogy azt a természetes vágyukat, hogy érvényesülhessenek és elismerjék őket, olyan törekvésre váltsák át, amely optimális önértékelésre és mások általi értékelésre irányul. Munkakultúránknak alkalmazkodnia kell ezekhez a változásokhoz. A munkateljesítményt össze kell hangolni azzal a törekvéssel, amely a szubjektív megítélés szerinti optimális élet kialakítására irányul.

Növekedés termelékenység és innovációk révén

A globális termelőgazdaság eddig nem tudta megoldani a világméretű munkanélküliség problémáját. Nem létezik integrált világ gazdaság, csak arról van szó, hogy a különböző gazdasági régiókat egy közös trendhez igazítják. Nincs visszaút a hagyományos nemzetgazdasághoz. Óvakodni kell azonban a globalizáció veszélyeitől. A globális gazdasági kapcsolatok egyidejű aktivizálása ellenére tovább nő majd az eltérés a munkaerőpiacok között. Ennek ellenkezője volna a kívánatos, vagyis az életminőségnek a globalizálása. Egyrészt a gazdagon rendelkezésre álló kreativitási potenciálok hasznosítására, másrészt pedig a minősített munkateljesítmények tervszerű megszervezésére kell törekedni az együttműködésen alapuló ipari gazdálkodásban.

Az innováció központi jelentősége a vállalatok versenyképessége szempontjából indokoltá teszi annak a kérdésnek a feltevését, hogy célszerű-e még a hagyományos szervezeti formák megtartása? A marketing, a terméktervezés, a konstrukció és a gyártástervezés területeit például egy olyan fölérendelt stratégia révén lehet összefogni, amely az innovációmenedzsment fogalmával kapcsolódik össze. Az innovációknak állandó nyomást kell gyakorolniuk valamennyi döntéshozó fórum működésére.

A gazdasági fejlődés tekintetében döntő fontosságú az összes erőforrás folyamatos megújítása. Ez a stratégiai vállalattervezés központi feladata. A menedzsment szempontjából az összes teljesítménypotenciál integrációjának a problémáira, a dolgozók továbbképzésére és a stratégiai innovációpolitikára nagyobb hangsúlyt kell fektetni, mint a termelési folyamatok megszervezésére.

A sorban ezután következő termelés-menedzsment problémáit egyre inkább a tervezési hibáknak, a szoftverek hiányosságainak, az ellenőrzés gyengeségeinek, valamint a hiányos képzettség miatt a tevékenységek keretében jelentkező hibáknak a kiiktatása és kezelése jelenti.

A régiók versenyképességét egyre inkább a dolgozók képzettségének szintje határozza meg. Nagy a kereslet a szakemberek iránt. A mérnökhány destabilizálni fogja a nemzetközi munkaerőpiacokat. A dolgozók lemaradása az ismeretek területén gátolja majd a technológiai fejlődést. Itt elkerülhetetlenül szembe kell néznünk a tudomány kihívásával. A technológiai globalizáció indító lökést ad a kutatás megreformálásának, amely az ismeretek versenyorientált értékesítésére irányul.

A magas szintű szakmai képzettséggel rendelkező munkaerő a legnagyobb nyertese ennek a fejlődési folyamatnak. A kutatás, a fejlesztés, a konstrukció, a tervezés és a marketing területén igen nagy szükség van kompetenciákra. Ugyanez vonatkozik azonban azokra a kreatív potenciállal rendelkező dolgozókra is, akik mint a részletes konstrukció és megvalósítás teljesítményhordozói megbízhatóságuk, alaposságuk és tapasztalatuk révén újra és újra megállják helyüket a gyakorlatban, és így nélkülözhetetlenekké válnak.

A munkaerőpiacok területén bekövetkezett változások vesztesei egyértelműen azok a munkát keresők, akik gyenge szakmai képzettséggel rendel-

keznek. Ijesztő az a tény, hogy a nőknek és a fiataloknak, de a vendégmunkásoknak is nagy a részaránya a munkanélkülieknek ebben a csoportjában. Ebből következik az a sürgető politikai feladat, amelyet „a társadalmi tőke újraélesztésének” lehet nevezni.

Új képet kell alkotni a szakmákról

A vállalatok sikere még az eddigieknél is jobban függ majd dolgozók képzettségi szintjétől.

A jövő termelőgazdasága nagy igényeket támaszt majd a foglalkoztatottak képzettségével szemben, akik nemcsak gyakorlati cselekvési képzettségükkel fognak kitűnni, hanem analitikus gondolkodási képességükkel is. Olyan specialistákra lesz szükség, akik csapatként dolgoznak a hajók vagy a repülők legénységéhez hasonlóan, olyan szakértelemmel rendelkeznek, amely biztosítja a termelés megbízható lefolyását. Zavarok nélkül és a termelékenység területén a minőségi követelmények teljesítése mellett fokozatosan kell növelni a termelést. A technológiai munkateljesítmény végső soron egy munkaközösség teljesítőképességének az eredményét jelenti.

A verseny nyomása a motiválás fokozásával a teljesítőkészség állandó aktivizálását és a teljesítménytartalékok kihasználását követeli meg. Ilyenkor azt is figyelembe kell venni, hogy az egyes személyek természetes környezetében olyan közösségi környezetbe ágyazódik, amelyet az egymáshoz való alkalmazkodás és az egymás közötti konfliktusok jellemeznek.

A fejlett ipari társadalomban a munkához való viszony a szubjektív kritériumok javára változott meg. Kialakult egy trend, amely a munka megszervezésének individualizálására mint az egyéni élet kialakításának az alkotórészére irányul. Ezzel vezető szerephez jutnak az olyan kritériumok, mint a teljesítményre való ösztönzés, a teljesítményértékelés és a készség a felelősségvállalásra.

A globális verseny nyomása mértékletességre kényszerít a bérpolitikában. A teljesítmény növelése céljából több ösztönzőt kell alkalmazni. Sürgősen rugalmassá kell tenni a bérpolitikát a munkaerőpiac mobilizálása érdekében. A foglalkoztatottság megfelelő szakmai képzettséget követel meg, amit csak intenzív oktatási tevékenységgel lehet elérni. Ebben természetesen nemcsak az állam nyújthat segítséget, a gazdaságnak is meg kell tennie a magáét. Az ipari társadalomban az információtechnika területén a szolgáltatási szektor döntő szerepet játszik a munkaerőpiac fejlesztésében, ugyanakkor a vállalatalapításoknak mint a beszállítói piac teljesítményhordozóinak is egyre nagyobb a jelentősége. A mérnöki tanulmányoknak alkalmazkodniuk kell ehhez a fejlődési irányzathoz.

A technológiaorientált munkakultúrák a rájuk jellemző innovációs nyomás révén ismételten új követelményeket támasztanak a társadalom kreativitási potenciáljával szemben. Hatásukra új munkapotenciálok jönnek létre. A tudományos és technológiai kompetencia gyarapodása azt eredményezi, hogy a versenyképesség fokozása érdekében növelik az innovációképes kutatási eredményeket.

Még késik „az innovációs offenzíva a képzés, a kutatás és a tudomány területén”. A társadalom figyelemre méltóan türelmes. Az idő azonban a konkurráló népgazdaságoknak dolgozik. Tévedés volna azt hinni, hogy a csúcstechnológia területén automatikusan folyik a tudományos munka. Beruházási támogatásra és kiválóan képzett munkaerő-utánpótlásra van szükség.

A jövő termelési struktúrái több tudást követelnek meg. Nő a kognitív jellegű munkatartalmak részaránya, ami együtt jár a munkáért érzett felelősség megváltozásával. Ez a munkaerőpiac túlzott megterheléséhez is vezethet. A szakemberekre vonatkozó szűkös piaci kínálat mellett vesztesékké válnak az olyan termelővállalatok, amelyek nem ruháztak be idejében humán erőforrásaikba.

(Kovács Gécz Judit)

Spur, G.: Wandel der Arbeitskultur. = Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb, 96. k. 6. sz. 2001. p. 294–295.

Iten, P. A.: Virtuelle Auslandseinsätze von Mitarbeitern. = Zeitschrift Führung und Organisation, 70. k. 3. sz. 2001. máj./jún. p. 168–174.

HÍR

Kortalan és nem nélküli dolgozók?

Szeptember 12. óta a lengyel munkaügyi hivatalokban állást kínáló munkaadók nem köthetik ki feltételül a jelentkező korát és nemét. Minden diszkriminációt tilt a foglalkoztatásról és munkanélküliségről szóló új törvény.

Ha a lengyel köztársasági elnök aláírja a munka törvénykönyve módosítását, akkor a fenti tilalom valószínűleg a fejedelmek cégekre, valamint a munkaadók sajtóban és interneten feladott álláshirdetéseire is vonatkozni fog.

Az új törvény 12. cikkének 3/a bekezdése kimondja: „A munkaadónak a betöltendő állásról adott tájékoztatása nem tartalmazhat olyan feltételeket, amelyek kor, csökkent munkaképesség, faj, nemzetiség, világnézet vagy szakszervezeti tagság szempontjából diszkriminálná a jelentkezőket.”

Megengedhetetlen az álláshirdetéseknél olyan követelményt szabni, hogy a dolgozó fiatal vagy férfi legyen – mondja Grazyna Zielinska, az Országos Munkaügyi Hivatal elnöke, aki beismeri, hogy a munkaügyi hivatalokban olykor még vannak ilyen hirdetések, bár ma már egyre ritkábban. Szeptember 12. óta a hivatalok nem fogadhatnak el ilyen állásajánlatokat.

Az egyik járási munkaügyi hivatal vezetője kifogásolja, hogy a rendelkezés nincs teljes mértékben összhangban azzal az elvvel, hogy a hivataloknak minden állásajánlatot el kell fogadniuk.

– Az új rendelet csak elméletileg számolja fel a diszkriminációt – mondja Hanna Adamczyk, a grudziadzi munkaközvetítő iroda munkatársa. – Még ha a munkaadó nem is írja be az állásajánlatba a dolgozó kívánatos életkorát, eleve feltételezi, hogy olyan személyt vesz fel, aki 30 évesnél nem idősebb, és el fogja utasítani a többi jelentkezőt a felvételi beszélgetés idején.

A grudzadzi munkaügyi hivatal helyettes vezetője azon töpreng, hogyan reagálnak majd az új rendelkezésre a munkanélküliek. – Azon munkaadó, aki férfit akar felvenni, a hirdetésben ezt nem írja meg, de nőekkel még csak tárgyalni sem akar majd. A nők viszont nem hagyják ezt annyiban. A munkaügyi hivatalba jönnek panasszal.

A munkaközvetítő irodák dolgozói már régóta tárgyalnak a munkaadókkal arról, hogy a felvétel kritériuma a szakképzettség, nem pedig az életkor vagy a nem legyen. Szerintük az, hogy magát az elvet rögzítik, de szankciókat ezen elv megsértése esetére nem vezetnek be, felemás megoldás.

– Mint a tengermelléki agglomeráció munkaügyi hivatalának a vezetője, közbeléptem, amikor az egyik munkaadó azért nem akart nőt felvenni autóbuszvezetőnek, mivel férfi sofőrt akart – emlékezik vissza az esetre Grazyna Zielinska, aki nem titkolja, hogy az Országos Munkaügyi Hivatalra komoly tárgyalás vár a külföldi ügyfelekkel. A hivatal közvetít a németországi vagy franciaországi szezonmunkára szóló állásajánlatoknál (ez a munka rendkívül népszerű és keresett), csak hogy a külföldről érkező állásajánlatok tartalmazzák a törvény által tiltott életkori követelményt.

Az Egyesült Államokban szabály, hogy az álláshirdetések nem tartalmazhatnak a nemmel és életkorral kapcsolatos követelményeket. Lengyelországban e kritériumok alkalmazása – noha a diszkrimináció jele – általánosan mondható, ezért kezdetben a lengyelországi munkaadóknak nehéz lesz alkalmazkodniuk ehhez a tilalomhoz – mondja Maiej Krysztofik, az internetes álláshirdetési portál főnöke.

Ryszard Michalczyknak (Lengyel Villamosenergia-hálózatok) viszont az a véleménye, hogy a munkaadónak jogában áll a szakképzettséggel és tapasztalatokkal kapcsolatos követelményeket megfogalmazni, hiszen az európai normák tiltják más diszkrimináló kritériumok alkalmazását. – Ha nőt akarok felvenni, és rajta kívül öt férfi is jelentkezik az állásra, mindannyiukat meghallgatom, majd a hölgyet választom. Legfeljebb több időt kell szánnom a dologra – teszi hozzá.

Tadeusz Sulkowski (Magánmunkaadók Lengyel Szövetsége) úgy látja, hogy a lengyel munkaadók meg tudnak majd birkózni az új rendelettel, hiszen az összhangban van az uniós irányelvek követelményeivel. A Magánmunkaadók Lengyel Szövetségét más törvényi változások nyugtalanítják.

A lengyel nemzetgyűlés ugyanis elfogadta a munka törvénykönyve módosítását, amelyben új fejezetként szerepel a nők és a férfiak egyenlősége a munkára való felvétel, foglalkoztatás, bérezés és továbbképzés terén. Ha a köztársasági elnök elfogadja ezt a módosítást, akkor a dolgozónak jogában áll majd kártérítést kérni a munkaadótól, amennyiben az diszkriminálja őt. Az egyenlő bánásmód elvének a megsértése sokba fog kerülni a cégtulajdonosoknak: az országos minimálbérnek megfelelő összegbe, de lehet, hogy akár ezen összeg hatszorosába.

(Rzeczpospolita, 2001. 225. sz. szept. 26. p. D3.)