

A MUNKAERŐPIAC, A MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS A FOGLALKOZTATÁS MAKROÖKONÓMIAI ÖSSZEFÜGGÉSEI

Növekedett a foglalkoztatottság bizonytalansága?

Azok a mély átalakulások, amelyek az átmeneti gazdaságú országokban a fejlett országokhoz való közelítés érdekében mentek végbe, a munkanélküliség erőteljes növekedéséhez vezettek. A politika eleinte, még ha a minőség rovására is, de a foglalkoztatottság fenntartására törekedett. A munkaerő forgásának, a szolgálati időnek, valamint a munkanélküliség arányának tanulmányozása révén képet kaphatunk a stabilitásról néhány átmeneti gazdaságú országban.

A foglalkoztatottság dinamikája a 90-es években

A munkaerő forgása: általános tendencia

A régi tervgazdasági rendszer arra ösztönözte a munkavállalókat, hogy a pálya kezdetén tanult és a munkahelyen tökéletesített egyetlen foglalkozást ugyanannál az egyetlen vállalatnál gyakorolják. Ha a munkaerő megjelent a munkaerőpiacon, akadályokba ütközött. A stabilitásra való törekvés ellenére, a munkaerő forgása bámulatosan magas volt ezekben a gazdaságokban, átmeneti útra lépésük előtt. A munkaerőhiány mértéke akkora volt, hogy sok munkavállaló keresete növelése érdekében inkább munkahelyet változtatott, mintsem munkáltatójánál a belső ranglétrán való emelkedést választotta volna. A munkahelyről való kilépések szinte kizárólag önkéntesek voltak. Ezzel párhuzamosan a lanyha pénzügyi kényszerítőerők, a szakadatlan termelésnövelési célkitűzések alig ösztönözték a vállalatokat strukturális változtatásokra és költségcsökkentésre. A munkahelyek tehát hosszú ideig stabilak maradtak. Következésképpen a tervgazdasági rendszer kombinálta a munkaerő erőteljes forgását a munkahelyek gyenge forgásával.

Ez a munkahelyek rendkívül nagy stabilitására és túlzott biztonságosságára törekvő politika került terítékre, amikor a gazdasági reformok megnyitották az átmeneti gazdaságú országok nemzeti gazdaságát a nemzetközi konkurencia előtt. A munkahelyek stabilitása jelentősen csökkent és a bevallott munkanélküliség gyorsan növekedett és ezt követően magas szinten maradt

az egész régióban. Ugyanakkor a felesleges munkaerő és a munkaerőpiacra újonnan érkezők – nevezetesen a szakmai tapasztalat nélküli fiatalok, a koros munkavállalók, kisgyermekes anyák, kevéssé képzettek vagy elavult képesítések, csökkent munkaképességűek és egyéb hátrányos helyzetűek – nehezen találnak munkahelyet. Ezért sok fiatal meghosszabbítja tanulmányait, a korosabb munkavállalók és a csökkent munkaképességűek nyugdíjba mennek, míg a többiek csüggedten abbahagyják a munkakeresést, és gyakran informális tevékenység felé fordulnak. 1990 után mindegyik átmeneti gazdaságú országban jelentősen lecsökkent a foglalkoztatottak részaránya.

A vizsgált országokról rendelkezésre álló adatok a munkaerő forgásának jelentős növekedését mutatják 1989 után. Ez mindenekelőtt magyarázható a munkaerő-megtartó képesség jelentős csökkenésével, de a cégalapítás vagy új cégekhez való csatlakozás céljából történt kilépések növekedésével is. A munkaerő intenzív átrendeződésének ez az első korszaka egybeesik azzal a két évvel, amely a gazdasági reformok bevezetését követte – vagyis 1990-től 1992-ig Közép- és Délkelet-Európában és körülbelül két évvel később a volt Szovjetunió országaiban. Jellemzője, hogy a kilépések aránya magasabb a belépésekénél, ami jelzi a nagy létszámcsökkentéseket a nagy és közepes vállalatoknál. Meg kell egyébként jegyezni, hogy ez a létszámcsökkenés gyakran a vállalatok két vagy több új céggé való átalakulásával és a vállalat által igényelt illetve az alkalmazottak számára nyújtott szolgáltatások vállalaton kívülről történő biztosításával függ össze.

A munkaerő forgása ezt követően lelassult, és a helyzet stabilizálódott. Mindazonáltal mindegyik vizsgált országban voltak olyan időszakok, amikor hirtelen megnövekedett (például 1997-ben és 1999-ben Bulgáriában, majd 1998-ban, a Cseh Köztársaságban), ami egybeesik a gazdasági egyensúlyhiány és az ennek kiküszöbölésére hozott új strukturális reformok bevezetésével. Az Oroszországot 1998-ban megrázó pénzügyi válság gazdasági sokk hullámot eredményezett olyan országokban, mint például Észtország vagy Ukrajna, amelyek kereskedelmi forgalma Oroszországgal jelentős volt. Ez az esemény a munkaerő forgásának növekedését váltotta ki. A koszovói válság negatív hatással volt Bulgáriára, ahol hozzájárult a nagyvállalatokból történő kilépések felgyorsulásához.

A munkaerő forgása és a gazdasági ciklus

A munkaerő forgását természetesen erősen befolyásolja a gazdaság fluktuációja. Az ipari országokban magas konjunktúra idején a vállalatok fellendülése és terjeszkedése új munkahelyeket teremt, új munkaerőt vonz a munkaerőpiacra és munkanélkülieket vesz fel. Ezzel párhuzamosan a gazdasági okok miatti kilépések csökkennek, míg a munkahely-kínálat növekedése az önkéntes munkahely-változtatásokra ösztönöz. Ha viszont a gazdasági tevékenység leszálló ágban van, a munkaerő forgása lelassul: a vállalatok a fel

vételek korlátozásával és elbocsátással csökkentik költségeiket, ám az önkéntes kilépések jelentős visszaesése magasan kompenzálja a kényszerkilépéseket.

Ezáltal a munkaerő forgása prociklikussá kezd válni. Úgy tűnik, hogy az ellenkezője történik annak, ami az átmeneti gazdaságú országokban.

Az 1. táblázat a vizsgált országokban a munkaerő forgása (RMO), a GDP növekedése és a foglalkoztatottság korrelációs együtthatóját mutatja. Nehéz összehasonlítani az országokat, mivel a munkaerő forgására vonatkozó adat-sorok némelyiküknél nem elégségesek, ennek következtében a kapott eredményeket fenntartással kell kezelni.

1. táblázat

A munkaerő forgása (RMO), a GDP növekedése és a foglalkoztatottság (E) közötti összefüggések

Ország	RMO/ GDP	RMO/ GDP (–1 év)	RMO/E	RMO/E (–1 év)
Bulgária	0,1977	0,0257	–0,0757	0,3342
Észtország	–0,4616	–0,7574	–0,4926	–0,7512
Lengyelország	0,4927	0,2650	0,4023	0,2717
Oroszország	–0,3993	–0,2789	–0,2709	0,0684
Szlovénia	–0,0382	–0,4673	–0,3998	–0,5107
Cseh Köztársaság	0,0572	–0,4832	0,0102	–0,5652
Ukrajna	–0,7266	–0,6367	0,6049	0,1322

A GDP növekedése és a munkaerő forgása közötti korreláció – amelynek az együtthatói az 1. táblázat második oszlopában szerepelnek – negatív Ukrajna és kismértékben Észtország, valamint Oroszország esetében, és pozitív Lengyelországnál. A többi országnál úgy tűnik, nincs korreláció a két index között. Mindazonáltal az előző év GDP-növekedése és a munkaerő forgása közötti korreláció negatív és általában erősebb szinte majdnem minden országban, Bulgária és Lengyelország kivételével.

Az 1. táblázat a munkaerő forgása és a foglalkoztatottság növekedése közötti korrelációt is mutatja (lásd a két utolsó oszlopot). Mivel 1990 után a munkaerő-kínálat általában magasabb volt, mint a kereslet, mindegyik ország esetében a foglalkoztatottságot ez utóbbi határozta meg. Logikusnak tűnhet szoros kapcsolatot feltételezni a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság, és ennek következtében hasonló korrelációt a foglalkoztatottság és a munkaerő forgása között. A gyakorlatban a dolgok nem ilyen világosak. Mindeneke-lőtt a gazdasági fluktuáció hatása a foglalkoztatottságra bizonyos késéssel je

lentkezik. Ez nemcsak a munkaerőpiac szabályozásának következménye (munkavállalók elbocsátás elleni védelme), hanem a személyzet képzésének nem elhanyagolható költségei, amelyek befolyásolják a munkaadókat döntésükben felvétel és elbocsátás esetén. Ismert, hogy az átmeneti gazdaság különleges feltételei között a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság közötti kapcsolat gyengébb egyes országokban. Ez függ a munkaerő-megtartó erőtől, a technológiai változásoktól, valamint a foglalkoztatási politikától és a munkaerő-kínálatot csökkentő szociális intézkedésektől.

Az 1. táblázatban szereplő számítások alapján megállapítható, hogy a munkaerő forgásának alakulása kontraciklikus az átmeneti gazdaságú országokban, ellentétben a fejlett országokkal. Ez a helyzet betudható a felhalmozásnak, a tervgazdasági rendszer korszakának, az árak torzulásának és a nagy számú gazdaságtalan beruházásnak köszönhető strukturális egyensúlyhiánynak. Ennek következtében, mihelyt ezekbe a gazdaságokba hirtelen behatol a nemzetközi konkurencia, a nem versenyképes vagy túltermelő iparágakat telibe találja, míg az alulfejlett szolgáltatás és a versenyképes iparágak fellendülnek. A következmények országonként változóak. Mindazonáltal az ipari országokkal ellentétben, a munkaerő átrendeződését inkább a kereslet, mint a dolgozók önkéntes döntése határozza meg.

Szolgálati idő és a munkahely stabilitása

A szolgálati idő – vagyis az alkalmazottak jelenlegi munkaadójuknál eltöltött ideje – gyakran használt változó a munkaerőpiac stabilitását vizsgáló tanulmányokban. Az átlagos szolgálati idő és a munkahelyek szolgálati idő szerinti eloszlása a foglalkoztatottság stabilitásának mutatója.

Fejlődés az idők folyamán

A rendelkezésre álló adatok azt mutatják, hogy az elmúlt évtizedben a foglalkoztatottság stabilitása a különböző országokban eltérően alakult. A Cseh Köztársaságban az átlagos szolgálati idő pozitív korrelációt mutat a gazdasági növekedéssel: miután csökkent a gazdasági reformok által indukált strukturális változások idején, növekedésnek indult 1994 és 1997 között, majd csökkent az ezt követő gazdasági recesszió alatt. Lengyelországban viszont a kezdeti csökkenés után nőtt, míg Szlovéniában csökkenő tendenciát mutat (2. táblázat).

A foglalkoztatottság szolgálati idő szerinti eloszlása döntő a foglalkoztatottság stabilitásában beálló változások felfedéséhez. Csak a Cseh Köztársaság, Lengyelország és Szlovénia esetében állnak rendelkezésre a szükséges adatok. Az országok között nagy eltérések mutatkoznak. Mindenekelőtt az átmeneti gazdaság első éveiben a kevés szolgálati idővel rendelkező munkavállalók részaránya sokkal magasabb volt a Cseh Köztársaságban, mint Len

gyelországban és főleg, mint Szlovéniában. Ez az eredmény ellentmond annak a véleménynek, amely szerint a Cseh Köztársaságban mutatkozó viszonylag alacsony munkanélküliség elsősorban annak tudható be, hogy a vállalatok struktúraváltása késett, ami a munkaerő megtartására ösztönzött. Az egy évnél kevesebb szolgálati idejű munkavállalók nagy részaránya azt jelzi, hogy a munkaerő mobilitása és rugalmassága jelentős volt ebben az országban 1994-ig, és azt, hogy lehetőségük volt a dolgozóknak a jobb állásokat kínáló szektorokba átrendeződniük. Ellenben Lengyelországban és főleg Szlovéniában a kevés szolgálati idővel rendelkező munkavállalók aránya megnövekedett szinte az összes vizsgált időszakban. Mindazonáltal ez az arány az utóbbi időben csökkent mindhárom országban, legnagyobb mértékben Lengyelországban, 15,7%-ról 10,5%-ra 1999-ben.

2. táblázat

Átlagos szolgálati idő – 1993–1999 (évek)

Ország	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Észtország					7,1	7,0	6,9
Magyarország					8,3	8,6	8,8
Litvánia						7,7	7,6
Lengyelország		11,5		11,1	11,4	11,5	11,9
Szlovénia	12,6	12,6	12,2	12,0	12,4	12,1	
Cseh Köztársaság	8,4	8,1	8,3	8,4	8,5	8,2	8,2

Tovább haladva elemezni kell a szolgálati időnek az időbeli változását, mert ez világítja meg a foglalkoztatás vagy a gazdasági ciklus demográfiai szerkezetét. Tekintettel arra, hogy a munkavállalók fiatalon gyakrabban változtatnak állást, és hogy gazdasági pangás idején a munkaadók legelőször a fiatalokat bocsátják el, egy olyan gazdaságot, amelynek az aktív népessége viszonylag fiatal, rövidebb átlagos szolgálati idő jellemző, szemben egy olyan gazdasággal, ahol magasabb az átlagéletkor. Viszont, minthogy az idősebb munkavállalók átlagosan hosszabb szolgálati idővel rendelkeznek, a népesség elöregedése elfedheti a foglalkoztatottság bizonytalanságának súlyosbodását.

Valójában mély demográfiai változások történtek az átmeneti gazdaságú országokban, amelyeknek inkább ellentétes hatásuk volt a munkaerőpiacra. Egyrésztől mindezen országoknak szembe kell nézniük népességük elöregedésével. Az idős munkavállalók stabilabb munkahely megszerzésére törekednek, mindazonáltal, ha elvesztik, nehéz újra munkába állniuk. Egyébiránt a nyugdíjkorhatárt elérő vagy ehhez közelítő személyeket gyakran kényszerítik állásuk felmondására – annak ellenére, hogy a nyugdíjrendszer legutóbbi reformjai a nyugdíjkorhatárt progresszíven kitolják, ami részben kompenzálja e

korcsoport munkavállalásban történő részvételének csökkenését. Másrésről az átmeneti gazdaságú országok munkaerő-kínálata jelentősen megnőtt a fiataloknak és a nőknek a munkaerőpiacon való nagyszámú megjelenése következtében a 90-es évek első felében. Ez a jelenség 1995 után Lengyelország kivételével eltűnt. Megállapítható, hogy a vizsgált három országban a demográfiai tényező jelentős szerepet játszott abban, hogy az alacsony szolgálati idejű munkahelyek aránya megnövekedjen a gazdasági reformok első éve alatt, majd hozzájárult ezek részarányának csökkenéséhez. Mindazonáltal a nyugdíjkorhatár felemelése az idős munkavállalók foglalkoztatásának növekvő instabilitásához járul hozzá. A népesség elöregedése tehát a jövőben nagyban befolyásolja a munkaerő-kínálatot, munkaerőhiányt és zavart okoz a munkaerőpiacon.

A konjunktúra is befolyásolja az átlagos szolgálati időt. Amint a fentiekben látszott, az ipari országokkal ellentétben az átlagos szolgálati idő prociklikus irányvonalat követ az átmeneti gazdaságú országokban.

A munkaerő forgása és a szolgálati idő

A cikk elején kiderült, hogy a munkaerő forgásának kontraciklikus jellege van a vizsgált átmeneti gazdaságú országokban, nevezetesen azokban, amelyekben a gazdasági reformok a legelőrehaladottabbak. Most az látszik, hogy az átlagos szolgálati idő prociklikus irányba halad. Ezek a következtetések nem ellentmondásosak a következő érvelés alapján: a munkaerő forgásának gyorsulása az átlagos szolgálati idő csökkenéséhez vezet, míg a munkaerő forgásának lelassulása a munkaerőpiac stabilitását és a szolgálati idő meghosszabbodását jelenti. Ezen érvelés szerint, ha egy országban erőteljes a munkaerő forgása, a szolgálati idő rövidebb. Ha a munkaerő forgásának szintjét megnézzük a 90-es évek második felében, az országok növekvő sorrendben a következők: Cseh Köztársaság, Szlovénia, Észtország és Lengyelország. Ha az átlagos szolgálati időt nézzük, csökkenő sorrendben az országok a következők: Szlovénia, Lengyelország, Cseh Köztársaság és Észtország.

Két tényezővel magyarázható ez a paradoxon. Mindenekelőtt a munkaerőpiac erőteljes szegmentálódásával. Lengyelország és Szlovénia: e két országban a hosszú szolgálati idejű munkavállalók aránya nagy, és ez magyarázza az átlagos szolgálati idő magas értékeit; de magas azoknak az alkalmazottaknak a száma is, akik elvesztették munkájukat, és akik nagy része csak bizonytalan (nem fix) munkahelyet talált. Ezen túlmenően Lengyelországban sok munkavállaló kényszerből munkanélkülivé vált, vagy nyugdíjba ment.

A másik magyarázat az átmeneti gazdaságú országok eltérő statisztikai rendszerei közötti módszertani különbségekben áll és abban, hogy nehéz megbízható adatokat szerezni a nem tipikus foglalkoztatási formákról. Minde

zek miatt az országok közötti összehasonlítás eredményeit fenntartással kell értelmezni.

A foglalkoztatottság biztonsága és a foglalkoztatottság stabilitása

A foglalkoztatottság stabilitása tehát a szolgálati idő függvényében értékelhető. Mivel azonban az átlagos szolgálati időt az önkéntes és kényszerű munkaerőforgás határozza meg, a munkahelyek biztonságáról kapott információ kétes értékű. Ezen kívül az átlagos szolgálati idő inkább a stabil munkahelyek alakulását mutatja, míg a kilépések aránya a rövid idejű munkavállalásokról vagy az önkéntes állásváltoztatásokról ad több információt. Hogy megfelelő következtetéseket vonjunk le a munkahelyek biztonságáról, elengedhetetlen a munkahelyi kilépésekre vonatkozó, az állásváltoztatás okait felfedő adatok elemzése: elbocsátások, vállalatbezárások, önkéntes kilépések, nyugdíjba vonulás és egyéb „természetes” távozás. Valójában azoknak a munkavállalóknak, akik saját akaratukból hagyják ott munkahelyüket, megvan az esélyük arra, hogy jólétüket növeljék, a kényszerből távozókkal szemben. Amint arról a fentiekben szó volt, az ipari országokban az önkéntes kilépések jobban hatnak a munkaerő forgásának fluktuációjára, mint az elbocsátások.

A kilépések elemzése

A foglalkoztatásból való kiesésre vonatkozóan kétfajta adat áll rendelkezésre az átmeneti gazdaságú országok egy részéről: indoklásos kilépés (általában a munkaadó felmondása, önkéntes kilépés vagy egyéb ok) és célirányos kilépés (egyéb munkahely, munkanélküliség vagy nyugállomány). Az indoklásos kilépések számaránya gyűjtött adatokon alapul, míg a célirányos kilépéseké az aktív népességtől szerzett adatokon.

Az indoklásos kilépéseknek az összes vizsgált országra vonatkozóan elvégzett becslése azt mutatja, hogy az átmeneti időszak alatti kilépések összességére a gazdasági okok általában a feltételezettnél kevésbé vannak hatással. A gazdasági okok miatti kilépések nem sokszorozódtak meg 1991 és 1993 között Közép és Délkelet-Európa országaiban végbement strukturális változások idején. Ebben az országcsoportban tagadhatatlanul létezik korreláció a gazdasági fluktuáció és az elbocsátások számaránya között, amelyek a recessziós időszakokban (vagy a gazdasági tevékenység erőteljes lassulása-kor) növekednek és csökkennek fellendülés idején. A CEI (Közép-Európai Kezdeményezés) országaiban viszont az elbocsátások a kilépések teljes számának csak minimális részét képezték.

A foglalkoztatottságból való kiesésnél a nyugdíjba vonulók száma felülmúlja a munkanélkülivé válókét. Ez az eredmény azt mutatja, hogy a munkaerőpiacon jelentkező feszültségek mindenekelőtt az idős munkavállalóknak és

más hátrányos helyzetű csoportoknak ártottak. Ezenkívül a munkahelyről való lemondás gyakoribb volt a gazdasági átmenet első, nehezebb időszakában. Észtországban és Szlovéniában a munkaerőpiacról nyugdíjba távozók részaránya sokszorosan magasabb volt a munkanélkülivé válókénál a gazdasági reformok kezdetén. Ami a többi országot illeti, 1993 előtti adat nem áll rendelkezésre, de a munkavállalói számarány gyors visszaesése ebben az időszakban az észtországi és szlovéniai tendenciát valószínűsíti.

Nagy különbség állapítható meg az egyik munkahelyről a másikra való átmenetelnél, ami Észtországban különösen gyakori volt, és magasabb az átlagosnál a Cseh Köztársaságban. Észtországban a munkahelyváltás messze gyakoribb volt a munkahelyükről kilépő munkavállalók egyéb indokainál, ami a munkaerő erőteljes strukturális változások által indukált kivételesen magas mobilitására vall. A Cseh Köztársaságra vonatkozó adatok is tanúsítják a munkavállalóknak a munkahelyek közötti erőteljes mobilitását, nevezetesen 1995-ig, amikor is a munkaerő-átrendezési szükségletek elég jól megoldódtak nagyobb munkanélküliségi hullám nélkül. Ez a helyzet ellentétben áll azzal, ami Lengyelországban uralkodott el, ahol a munkahelyváltások mértéke ugyanakkora volt, mint az elbocsátásoké (és kétségtelenül kisebb, mint 1995 előtt), míg a munkaerőpiacról nyugdíjba vonulók száma rendszeresen magasabb volt 1996-ig. 1995-ig a szlovéniai helyzet hasonló volt a lengyelországihoz abban az értelemben, hogy a munkaerőpiacról nyugdíjba vonulók száma felülmúlta az egyik munkahelyről a másikra áramlókét. 1995 után az előnyugdíjazás szigorúbb feltételei miatt nagymértékben lelassult a munkavállalóknak a munkaerőpiacról való nyugdíjba vonulásának áramlása.

A foglalkoztatottságból való kiesés és a konjunktúra összefüggései

A már említett összefüggés alapján, a munkaerő-kereslet a fellendülés időszakában növekszik az ipari országokban, ahol a munkaadók magasabb fizetés nyújtásával törekszenek új, képzetesebb munkatársak megszerzésére, akik élnek a jobb lehetőséggel, és párhuzamosan a munkaerőpiacra újonnan érkezettekkel és a visszatérő munkanélküliekkel megsokszorozzák a munkahelyek közötti áramlást. Ellenkező esetben, amikor a gazdasági tevékenység lanyhul, a munkavállalók vonakodnak önkéntesen munkahelyet váltani attól való félelmükben, hogy munka nélkül maradnak. A vállalatok termelési költségeik csökkentésére törekszenek versenyképességük fenntartása vagy helyreállítása érdekében, adott esetben elbocsátáshoz, előnyugdíjazáshoz vagy egyéb intézkedéshez folyamodva munkaerő-állományuk csökkentére céljából.

A GDP növekedésének aránya és foglalkoztatottságból bármely irányba való kilépés közötti összefüggés szemléltetésére kiszámították a korrelációs együtthatókat. Feltételezték, hogy a munkahelyváltás általában önkéntesen történik (kivéve a CEl országaiban), míg azok, akik munkanélkülivé válnak, a

munkaerőpiacról kényszer hatására távoznak. Ez nagymértékben vonatkozik a nyugdíjba vonulókra is. Ebből a tényből kiindulva előre látható, hogy a GDP növekedésével való összefüggés pozitív a munkahelyváltásnál (egyik munkahelyről a másikra), és negatív a másik két változás esetében (munkanélkülivé válás, nyugdíjba vonulás). Egyébként, ha az egyik munkahelyről a másikra való áramlás nem túlságosan lassan történik, a munkahely védelmére vonatkozó jogszabályok késleltetik a munkanélkülivé válást és a nyugdíjazást.

Erőteljes negatív korreláció állapítható meg a gazdasági növekedés és a nyugdíjba vonulás között Észtországban, Lengyelországban és Szlovéniában. A Cseh Köztársaságban a nyugdíjba vonulás ellenben prociklikusnak tűnik. Mindazonáltal, ha a korrelációnál a kronológiai eltolódást számításba vesszük, a nyugdíjba vonulás a többi vizsgált országhoz hasonlóan a kontraciklikusság felé hajlik.

Az előzetes becsléssel megegyezően, a foglalkoztatottak munkanélkülivé válása negatív módon korrelál a ciklussal a Cseh Köztársaságban, Lengyelországban és Szlovéniában akár számításba vesszük a kronológiai eltéréseket, akár nem. Észtországban ez a korreláció meglehetősen gyengének tűnik. Ez az eredmény lehet, hogy az első három vagy négy évnek tudható be, amelyek alatt a vállalatok és a munkavállalók viselkedését még a múlt befolyásolta. A részleges munkanélküliség, a részidős munka ebben a korszakban bevett gyakorlat volt, míg elbocsátásokra elég ritkán került sor, és a deklarált munkanélküliség is korlátozott volt. Ez megmagyarázza a GDP és a munkahelyváltások negatív korrelációját.

Ezek az eredmények igazolják a munkaerőpiacon történő mozgás kontraciklikus jellegét, amely szerint a munkahelyekről történő kilépések megsokszorozódnak, ha a munkaerő-kereslet beszűkül, míg csökkennek, ha a munkahely-kínálat javul. Amikor a munkaerő-kereslet növekszik, az elbocsátások vagy az állásról való lemondások (vagy az „önkéntes lemondás”-ra való ösztönzések) visszaesnek, míg, ha csökken, a munkanélkülivé válás és a nyugdíjazás intenzívvé válik. Általában véve a foglalkoztatottság alakulása és a foglalkoztatásból való mindennemű kiesés közötti korreláció jelentősége, valamint negatív vagy pozitív volta nagyon hasonló a GDP és a foglalkoztatásból való kiesések közötti korrelációéhoz. A többi vizsgált átmeneti gazdaságú ország közül egyedül Szlovénia esete igazolja az egyik munkahelyről a másikra való áramlás erőteljesen prociklikus voltát, bár abszolút értékben ezek az áramlások nagyon gyengék. Következésképpen az elemzés azt mutatja, hogy az átmeneti gazdaságú országokban a foglalkoztatottságból való kiesés elsődlegesen a gazdasági okokból történő erőltetett lemondások és kényszerkilépések formájában mutatkozik meg. Ez a helyzet ellentétes a többi ipari országéval, ahol a gazdaság visszaesése idején a munkahely-elhagyások akaratlagosan, jobb állás megszerzése érdekében történnek, és fellendülés idején a munkahely-elhagyások száma csökken.

Következtetés

A régi tervgazdaságoknak a világgpiachoz való régóta halogatott igazodása a munkajog és a munkaerőpiac intézményrendszerében végrehajtott mélyreható változtatásoknak köszönhető gazdasági és szociális reformok segítségével elkezdődött. Közép-Európa országai, valamint a balti országok megközelítették az Európai Unió országaiban létező rugalmassági és védelmi modellt. A háborúktól sújtott és a következtelen reformok okozta gazdasági veszteségekkel terhes balkáni államokban bizonyos rugalmatlanság tapasztalható. Ami a CEI országait illeti, a vállalatok alkalmazkodási képességét nem annyira a külső szabályok, mint inkább a belső tényezők korlátozzák.

(Hollósy Annamária)

Cazes, S.; Nesporova, A.: L'insécurité de l'emploi a-t-elle augmenté? = Problèmes Économiques, 2002. 2760. sz. máj. 8. p. 1–6.

Suntum, U.; Schlotböller, D.: Internationaler Beschäftigungsvergleich – welche Strategien sind erfolgreich? = Wirtschaftsdienst, 82. k. 9. sz. 2002. p. 528–533.

Bertola G.; Boeri T.; Cazes, S.: Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators. = International Labour Review, 139. k. 1. sz. 2000. p. 57–61.

HÍR

A mesterembereknek menedzseri képességeket kell felmutatniuk

A modern karbantartási stratégia olyan szakembereket követel meg, akik jó üzemgazdasági ismeretekkel és szervezői képességekkel rendelkeznek. A hagyományos mesterképzés már nem elégséges. A kisipari kamara az ipari igényekhez igazodó továbbképzést kínálja.

A modern karbantartással szemben azt a követelményt támasztják, hogy a károkat kerülje el, ne csak akkor lásson a javításhoz, amikor a gép és a termelés már leállt. Ez a karbantartó személyzetet új feladat elé állítja, a szellemi munka kerül előtérbe a fizikai munkával szemben. A menedzseri képességek azonban sok esetben hiányoznak, még a nagyvállalatok karbantartóinál is.

A bonyolult gépek és berendezések, a növekvő konkurencianyomás, a rövidebb gyártásidők és termékciklusok nagy műszaki tudást követelnek meg a karbantartóktól. Ezen kívül vezetői képességekre, üzemgazdasági ismeretekre is szükségük van. A mai karbantartónak minden információt össze kell gyűjteni és feldolgozni, hogy a termelési rendszert teljesítményének határáig

járassa, de a leállás kockázata nélkül. A karbantartót be kellene vonni a beruházási folyamatokba, hogy a karbantartási szempontból is megfelelő gépek kerüljenek kiválasztásra. Ismernie kell a termelési folyamatokat, a termelési rendszert egészében és egyes elemeiben, hogy eldönthesse, mikor, melyik gépen és milyen munkát kell elvégezni. Ezt azonban csak akkor tudja megtenni, ha a szükséges adatok célszerűen dokumentálva vannak és bármikor lekérdezhetőek. Ez a dokumentáció is a karbantartó feladatát képezi.

Elemeznie kell a gyenge pontokat, minőségbiztosítási feladatokat kell el látnia, csapatmunkát vezetnie, stratégiát kidolgoznia egyes munkák külsősöknek való kiadására. Ezekre az új feladatokra sok karbantartó nincs felkészülve, akik műszaki téren jól képzettek, akár mestervizsgát is tettek, de a szükséges üzemgazdasági és vezetői ismeretekkel nem rendelkeznek.

Ezen a helyzeten kíván javítani egy müncheni oktatási intézmény és a kisipari kamara által kidolgozott karbantartóképzés, amelyet az ipar szempontjainak figyelembevételével fejlesztettek ki. A részvételhez mechanikai vagy elektrotechnikai alapképzettség szükséges, a mestervizsga nem feltétel. Az oktatás súlyponti témái a legújabb technika, a menedzsment, üzemgazdaságtan és szervezés. A célkitűzés szerint a résztvevők középvezetői szintű karbantartási feladatokra szereznek képesítést. A karbantartó szakember a mester és a mérnök között helyezkedik el. A továbbképzés kilenc hónapig tart. A résztvevők megkapják a részletes segédanyagokat, amelyeket meghatározott időn belül kell áttanulmányozniuk. A tudás elmélyítése a konzultációkon történik, amelyeket többnyire pénteken ill. szombaton tartanak, hogy minél rövidebb legyen a hiányzás az üzemből. A képzés a kamarai vizsgabizottság előtt tett vizsgával végződik. A karbantartás terén az állandó továbbképzés fontosabb, mint bármely más területen, mert csak így biztosítható, hogy a gépek és berendezések hatékonyan és hibátlanul működjenek, és a vállalat konkurenciaképes maradjon.

(Industrie Anzeiger, 124. k. 39/40. sz. szept. 23. 2002. p. 54–55.)