

Megújuló gazdaság, megújuló munkaerőpiac

Borbély Tibor Bors

munkaügyi kutató, FH Kutatási Főosztály.

Hová tart a telekommunikáció és a számítástechnika (ITC) összeépüléséből mind többet profitáló gazdaság?

Hogyan nyit majd újabb fizetőképes keresletet magának a mai telített piacaival küszködő fejlett világ?

Ebben a gazdasági – társadalmi átalakulásban milyen szerepet fog játszani az állami foglalkoztatási szolgálat az unió által megcélzott tudásintenzív gazdaságban, ha majd egyszer az kialakul?

Miként fog működni az ÁFSZ egy uniós tagállamban¹, amikor utolérjük az EU volt tizenötök akkori gazdasági teljesítményének átlagát? – ezeket a kérdéseket vizsgálja a következő cikk.

Tárgyszavak: munkaerőpiac; termelés; termelékenység; foglalkoztatás; feketemunka; EU.

A termelés szerkezetének változása egyet jelent a foglalkoztatás szerkezetének változásával

A termelés – a GDP előállításának – változásával megváltozik a foglalkoztatás szerkezete. A fejlett világban az elmúlt évtizedekben hozzávetőlegesen a már önálló termelésre használható személyi számítógépek megjelenését követően, a technológiai–technikai fejlődés hatására, alapjaiban alakultak át a munkaszervezetek. A hazai és nemzetközi szakirodalom tele volt és van a posztindusztriális korszak munkaerőpiacát, munkaügyi kapcsolatait és termelő emberképét elemző írásokkal.

A szemünk elé táruló kép viszonylag világos képletbe rendeződik: a GDP növekedésével és az ITC kultúra elterjedésével a munkavégző emberek mind termelékenyebbé, a munkavégző szervezetek pedig mind kevesebb főt foglalkoztatóvá válnak. A korábbi ipari korszakban meghatározó, mamut méretű vállalatok helyén számos kis- és középvállalat éli életét, amelyek – hála a fejlett technikának – sokszor egy munkavállalóra

bontva nagyobb hozzáadott értéket termelnek meg, mint a korábbi, létszámukban óriás vállalatok.

A gazdasági szerkezetváltozás következményeként a foglalkoztatás szerkezete is alapvetően átalakul. A korábbi tekintélyes méretéhez képest a foglalkoztatottak számának arányában marginális szerepet játszik a mezőgazdaság. (Ez a folyamat jól nyomon követhető, akár csak az EU-25-ök adatsorainak alapján, ahol nyugatról keletre, illetve északról délre végigkövetve az országok foglalkoztatási adatsorait egyértelműen visszaigazolódik az előbb említett kép.) A foglalkoztatotti létszám tekintetében az ipari szektor elveszítve korábbi vezető szerepét, a második helyre szorul vissza, miközben a szolgáltató szektor bővülése a társadalmi- gazdasági fejlődéssel egyenes arányban növekszik. A harmadlagos szektor térnyerése ugyanakkor minden esetben a fizetőképes kereslet növekedésével párhuzamosan bővül (pl. az USA-ban egy-egy elnöki ciklus alatt szívesen élnek a lakossági keresletbővítés gazdaságélénkítő eszközével, amely hatalmas egységes piacként ilyen gazdaságpolitikai manőverekre képes. Talán ez a jövő az EU-27-eknek is?). Az átalakuló foglalkoztatási struktúra átalakítja a munkavégzők mindennapi élet- és munkakörülményeit, a korábban kemény fizikai munkával előállított termékek sokaságának helyére számos szolgáltatás és ún. „fehér köpenyesek” által megtermelt jószág lép. Pontosabban a korábban kemény fizikai munkával előállított termékek jelentős része minimális fizikai energiabefektetéssel lesz előállítható. Ebben a tekintetben a fehér és kék köpenyes (fizikai–szellemi) munkák különválasztása egyre kevésbé felel meg a társadalom–gazdaság és foglalkoztatás valódi képének.

Az ITC-re és a működtetéséhez szükséges magas szintű szaktudásra alapozott ún. tudásintenzív gazdaságok termelékenységére gyakorta nem sérül azzal, ha a munkaerőpiacról a munkaképes korú lakosság jelentős rétegei szorulnak ki, hiszen fizikai munkaerejükre gyakorlatilag már nincsen vagy csak időszakonként van szükség (lásd terménybetakarítás kézzel). Társadalom- és szociálpolitikai szempontból azonban elsőrendű kérdés a munkaerőpiacról kiszorulóknak visszailleszkedésének elősegítése. Itt tulajdonképpen a gyáripar korában a dolgozó munkásság problémájának huszonegyedik századi transzformációjának vagyunk szemtanúi. Már nem a hosszú munkaórákból álló nehéz és egészségkárosító fizikai munka munkásainak a védelme, élet- és lakókörülményeinek a javítása, azaz egészségesebb életmódra való lehetőségeinek a kialakítása a kérdés. Szociálpolitikai szempontból sokkalta érdekesebb felvetés a munkaerőpiacon belüli és az azon kívüli társadalmi státuszok tisztázása.

A gazdasági fejlettség alapján kialakuló új munkaerőpiacokon a fenti technológiai folyamatok miatt végbemenő foglalkoztatási szerkezetváltozás következtében számos munkavállaló szorul ki a munkaerőpiacról, vagy – a fejletlenebb államok tekintetében – soha be sem kerül oda. A termelésből kiesett munkavállalók tömege csak részben foglalkoztatáspolitikai kérdés és csak bizonyos tekintetben függ össze egy ország, régió, nemzetközi tömörülés versenyképességével. A problémafelvetés sokkalta inkább szociálpolitikai, ahogyan az ILO, az EU vagy ENSZ felvetései is inkább ebből a szemszögből közelítenek a feladat megoldásához. A gazdasági versenyképesség szemszögéből az inaktív népesség növekedése viszont erőteljes negatív externáliaként jelentkezik, amennyiben fogyasztóként sem képes megjelenni a piacon. A munka nélküli populációban megnövekedő devianciák (drog, alkohol, AIDS, bűnözés, alultápláltság, túlzott ITC használat szórakozásra stb.), amelyek kialakulásához a reményvesztettségénél fontosabb okként járul hozzá a lélektani értelemben vett tétlenség, már valódi versenyhátrányt jelenthetnek. Ezzel a lélektani és gazdasági folyamatok egymás hatását erősítik fel. A fejlett államokban a formális munkaerőpiacról való kiszorulásuk, a kevésbé fejlettek esetében az oda be sem kerülések (pl. afrikai UNEP programok) következményeként létrejönnek a szürke, illegális, féllegális stb. elnevezésű részgazdaságok, amelyek rendszerelméleti alaptételként kipótolják azt a gazdasági- foglalkoztatottsági űrt, amelyet a legális, fehér munkaerőpiac szabadon hagy. Ebben az összefüggésben – bár pillanatnyi politikai értelemben nem adekvát a kérdés – valójában a feketegazdaság részaránya definíció kérdése. Az ipari fejlődésen átment államok feketemunka megfogalmazásai tökéletesen helytelen számadatokat produkálnak más fejlettségű államokra vonatkoztatva. (Lásd Nagy-Britannia 2%-os és hazánk 23–28%-os arányainak összevetéséből tulajdonképpen mi következik?) Kész tényként kezelhető, hogy a legtöbb állam, önkormányzat stb. félelemmel és ellenszenvvel szemléli az állam kényszerítő erejének fittyet hányó alrendszereket. Válaszreakcióként rendre megpróbálkozik az állam(ok) által nem kontrollált munkaerő-piaci komponens bekebelezésével, az ellenőrzés visszaszerzésével. Kiegészítve ebbéli szándékát azzal a munkajogi elemmel, hogy a munkavállalók érdekeinek védelmére egyedül az állam kényszerítő ereje lehet a megoldás, tehát a szürke-, feketefoglalkoztatást ki kell fehéríteni! Azonban meglehetősen ellentmondásos a kiinduló képlet érvényessége azaz, hogy az állami beavatkozás mire is irányuljon?

Az állami beavatkozás szükségszerűsége

Egy bizonyos, elkerülhetetlen állami beavatkozás² – amely nem azonos a foglalkoztatáspolitikai szűken értelmezett aktív eszközeinek a működtetésével: sokkalta inkább a foglalkoztatáspolitikai célokat szem előtt tartó gazdaságpolitika – kialakításán múlik a siker. Az Európai Unió viszonylatában a Lisszaboni, majd Stockholmi Dekrétumok, világviszonylatban az ILO Foglalkoztatási Világjelentésének sarokpontjai mindkét esetben ezt a fajta állami, sőt több állam összehangolt beavatkozását szorgalmazzák, amely megteremtheti a munkavállalók tömegei számára eddig elérhetetlen „védett munkaalkalmat” (decent work). A képlet jobb oldala ebből világosan folytatható: és megteremti a lehetőséget a korábbi szürkejövődelmek megadóztatására, ezzel a közteherviselés igazságosságának helyreállítására. Rejtett lélektani célként az állam kényszerítő privilégiumának a visszaállítását is garantálná egy efféle változás.

Az állam működésével szemben az a gondolatmenet legnagyobb problémája, hogy nem számol a technológiai átalakulás vezette gazdasági-társadalmi változásokkal, olyan tömegdemokráciában és a másodlagos foglalkoztatási szektor dominanciájában működő nemzetállamokban gondolkodik, amelyek már eltűnőben, de legalább is átalakulóban vannak.

Az Unió által 2005-re megfogalmazott lisszaboni elvárások az unió 25 tagállamának tekintetében szinte bizonyosan nem valósulnak meg, a foglalkoztatottsági szint nem fogja elérni a 2000-ben meghatározott szintet. A tavaly ősszel elkészült Wim Kok jelentés, amely az unió közös foglalkoztatáspolitikájának megvalósítását vizsgálta, meglehetősen éles hangon szól a legális foglalkoztatás várt színvonalának elmaradásáról. Ugyanakkor négy pontban megfogalmazza ugyanazt a tételt, fő célként a rugalmasság fejlesztését a munkaerőpiac minden szereplője számára. A rugalmasság többszörös, de legalább négyszeres értelmezése jelenti:

1. a vállalatok, gazdálkodók,
 2. a kormányok, önkormányzatok, regionális kormányzatok stb.
 3. a munkavállalók és
- +1. a három partner megbeszéléseinek eredményeként létrejövő dokumentumok, így a munkaügyi, gazdasági jogszabályok rugalmasságát.

Az ötödik, tulajdonképpen az EU által megfogalmazott eredeti rugalmasság értelmezés; a munkaszervezés rugalmasságának a kérdése, amely azonban aligha realizálható a megelőző szempontok rugalmasságának javítása nélkül (pl. a bismarcki nyugdíjrendszert át kell alakítani az

atipikus munkavégzéshez, a tárgyalópartnerek teljes munkaidőben történő alkalmazotti foglalkoztatást vizionáló tárgyalási alapja nem hozhat rugalmas munkaszervezést stb.).

A rugalmasságot mint fő (munka)piaci társadalmi erényt a technikai–technológiai változások értékelték fel. Ahogyan a gyalogos ember lóra, majd kerékpárra szállt, napjainkban a gyorsvonat, autó és repülőgép a divat, úgy a közlekedő ember mintájára a munkavégző, üzletkötő ember élettempója, munkamódja is felgyorsul. A pszichológiát régóta foglalkoztatja az emberi psziché terhelhetősége, rugalmassága a közgazdaságtan számára most, a technológiai folyamatok következtében értékelődik fel ez a szempont. Mindez alapvető társadalmi–termelési változásokhoz vezet. A Wim Kok jelentés ebbe a kontextusba ágyazható, tételesen jobb kormányzásról, vállalatok alkalmazkodóképességének javításáról és a humánerőforrás-fejlesztésről beszél, azonban a rugalmasság tekintetében nyilvánvaló, hogy egyetlen kérdésről: a szemléletformálásról, tudás, ismeret- és készségfejlesztésről van szó. A negyedik eleme; mind több ember bevonása a munkaerőpiacra ugyanolyan elavultán cseng az ITC-re alapozott jövőbeli munkaerőpiacon, mint az ILO 2004-es Foglalkoztatási Világjelentésének kiindulópontja, tudniillik, hogy a termelékenység bővülése elvezet a foglalkoztatottság bővüléséhez. Ez az összefüggés igaz volt a fizikai erőre alapozott gazdaságokban, de csak részben, vagy egyáltalán nem igaz a tudásalapú gazdaságot kiszolgáló (értsd: nem az egyes ember fizikai erejére alapozott) új munkaerőpiacon. (Ebben a tekintetben a betanított szalagmunkás is a tudásalapú gazdaság része, hiszen általa nem ismert gépeket, berendezéseket működtet és az ITC gyors váltásainak következtében néhány évente, havonta folyamatos átképzésre szorul. Ilyen típusú változás a termelés szerkezetében és a hozzá kapcsolódó foglalkoztatásban, szakképzésben soha korábban nem állt fent.)

A Wim Kok jelentés az Európai Unió és a Foglalkoztatási Világjelentés esetében, világviszonylatban, ez utolsó szempont, tulajdonképpen az első három fogalommal szemben, kifejezetten rigidnek és ezért törékenynek tekinthető. A termelékenység bővülésével összefüggő foglalkoztatottsági szint növekedése közgazdasági értelemben a szolgáltató szektor (még a tudásintenzív gazdaság esetében is magas élők munkája igényes, pl. vendéglátás) bővülését jelentheti, amennyiben a munkajövedelemmel rendelkező polgár fogyasztóként is megjelenik a piacon. A fogyasztásának növelésével újabb munkahelyeket kreálva, egyben csökkenti „a munkaerőpiacon kívüliségével” a társadalom és gazdaság egészére nehezedő negatív externáliát. Ez tehát egy önmagát gerjesztő

folyamatnak tetszik, amely a teljes foglalkoztatottságot megcélzó alapkérdést teljes egészében nem tudja megválaszolni. Hajánál fogva előrángatott és ezért érezhetően hamis példával leírva, az afrikai törzsek egymás közötti kereskedelmében részt vevő kereskedőktől munkaszerződést, kettős könyvvitelt stb. követelni a foglalkoztatottság számszerű javítása érdekében, feltehetőleg nem reális elvárás. Kérdés, hogy – a kulturális hagyományoktól eltekintve – miért érezzük reálisabbnak ezeknek az elvárásoknak a megfogalmazását pl. a hazai vagy uniós kis- és családi vállalkozásokkal szemben? (Hazai viszonylatban bizonyos, hogy az egyszerűsített vállalkozói adó, az EVA sikere alapvetően ezen a lélektani törvényszerűségen nyugszik.) Azaz az államnak kell megtalálnia az adószedés, ezzel összefüggően a foglalkoztatási statisztikák elkészítésének azon módozatait, amelyek megfelelnek a gazdaság szerkezetének.

A foglalkoztatás elvárt világviszonylatú növelésének érdekében tehát a fennálló munkajogi, gazdaságjogi keretek átértelmezése a legfőbb állami beavatkozást igénylő eszköz. A jóléti államok tekintetében számos ilyen példa sorolható. Azonban érdemi áttörés eddig egyetlen országban sem történt (lásd jelenlegi próbálkozások Schröder–Agenda 2010 csomag Németországban). Az elindított programok általában kísérleti jellegűek maradtak, vagy eleve nem is célozták meg a tradicionális nagyipar idején kialakult munkajogi terminológia átírását. Ebben a folyamatban a munkavállalói és a kormányoldal egyaránt nehezen tökéli el magát a változtatások mellett, a tripartit rendszerben leginkább, jól megfogható gazdasági érdeküknél fogva, a munkaadók a legrugalmasabbak.

A kormányzati próbálkozások sorában érdemes megemlíteni a Németországban bevezetett mini és midi job-okat (Frey), amelyek keretében a háztartásokban végzett munkákat próbálják meg becsatlakoztatni a „nagy” és legális munkapiacba. Illetve az Én Rt.-t, amelyben 10%-os általányadóval terhelt, bizonyos éves bevételhatárig működtethető, egyéni vállalkozás szerepel. A német rendszerben, legmesszebb 2004 év elejével a Német Állami Foglalkoztatási Szolgálat átalakítása jutott a szervezet mellett működő közhasznú munkaerő-kölcsönző létrehozásával, és a szociális szféra felé fordulásával. A Kht. tárolja a regisztrált munkanélküliek adatait, és módot kínál a munkaadók számára az alacsony bérterhű és csak egy-egy projektre, munkahétre stb. szóló munkavégzések legalizálására. (Hazai, hasonló, de kisebb volumenű példa, az AM-kiskönyv átalakított feltételekkel való használata.) Magyarországon a legújabb próbálkozás a GKM háttérintézménye, az ITDH Kht. szervezésében, az ipari parkok mintájára, régiós diplomás munkaerőbankok

létrehozása, amelyek egy-egy célmunka, feladat elvégzéséig kikölcsönzik a munkavállalókat.

Nagy-Britanniában 2001 óta terjedő eszköz az ún. időbank (time bank), amely alapesetben pénz nélküli kvázi cserekereskedelmet jelent. Ebben a rendszerben az alacsony keresetűek vagy inaktívak „dobnak be” általuk elvégezhető munkatevékenységeket és cserébe „kiveszik” a számukra hasznos más tagok által elvégezhető feladatokat (pl. kutyasétáltatás, gyermekfelügyelet, weblap szerkesztés stb.)

Franciaországban az imígyen pénz nélküli cserekereskedelmet, a tevékenységek egymás közötti könnyebb átválthatósága érdekében, voucher rendszerrel egészítették ki. A francia rendszer megoldása azonban már elvezet az ilyen típusú „másodlagos” munkaerőpiac komoly kritikájához. Azaz a voucher kvázi újratermeli a pénzgazdaságot, előbb-utóbb a rendszer növekedésével, semmivel sem lesz rugalmasabb megoldás, mint a munkapiac fő áramlata. Tehát az a helyzet, amelynek megoldására létrejött, végső soron nem változik, sőt részleges pozitív eredményeivel hozzájárul a fő munkaerőpiac átalakulási folyamatának lelassításához. Hiszen csökkenti a politikai döntéshozókra nehezedő politikai–gazdasági–társadalmi nyomást, elodáztatva azt a folyamatot, amelynek végső eredményeként a bevezetőben kifejtett új munkapiaci követelményeknek megfelelő munkajogi és gazdasági jogi keretszabályozások kialakítása kell, hogy álljon.

A foglalkoztatás szerkezetének újbóli összeegyeztetése a gazdaság új szerkezetével néhány évtizeden belül elkerülhetetlen állami feladat lesz. Az újraszabályozott munkajogi közegben a munkapiac fő áramlatain belül a munkaerő-piaci jelenlét klasszikus, gyáriparhoz tapadó fogalmának átértékelése: a munkahelyi jelenlét és a munkaidő helyett a munkateljesítmény díjazása a következő újra értékelhető szempont, amely a tudásintenzív gazdaságban a munka alapvető mérhetőségét lehetővé teszi. Ugyanakkor a gazdaság egyre jelentősebb részét kitevő szolgáltató szektorban egyre nehezebb megmondani, hogy mikor és milyen teljesítés történik, hiszen a munkafeladat elvégzésének eredménye, a hozzáadott érték egyénszintű megjelenítése sokszor szinte lehetetlen. Ez a tudásintenzív gazdaság paradoxona. A rendszer önellentmondásának leküzdéséről szólnak a különböző minőségbiztosítási rendszerek általában – mivel maguk is a rendszer részeit képezik, tehát nem ajánlhatnak valós megoldást – meglehetősen alacsony hatékonysággal. Az egyetlen valós beavatkozási forma, amely eszközrendszerénél fogva pszichológiai (vagy művelődési, felnőttképzési, pedagógiai, de végül is lélektani) kérdés, a széles értelemben vett oktatás–képzés (life wide learning-

LWL). Azaz a munkaadók – munkavállalók kompetenssé tétele a meghozandó döntések realitáskontrolljában, az elvégzett szakmai, pénzügyi feladatok értékelésében. A korábbi terminusokkal művelődésnek és oktatásnak hívott területek egyesítése, azaz a LWL, tartalmi keretet képes biztosítani az új típusú munkaerőpiacon – például a Wim Kok jelentésben kiemelten hangsúlyozott – a gazdasági szereplők rugalmasságának elősegítésére.

Munkaerő-piaci szolgáltatások fejlesztése

A munkapiac működésébe az AFSZ-ek, a munka közgazdaságtani teoretikus értelemében, a piacokon fellépő információs asszimetria és az abból származó piaci előnyök- hátrányok kiegyenlítése miatt lépnek be. Munkavállalói oldalról a szakképzési, karrierépítési, és céginformációk nem gyűjthetők szimmetrikusan. A munkaadó oldaláról a nagy számú kis- és középvállalkozó (KKV) kerül behozhatatlan piaci hátrányba az állami foglalkoztatáspolitikai hiányában. (Amelynek ebben a felfogásban része a gazdaságfejlesztés, vagy még inkább a foglalkoztatáspolitikai a gazdaságpolitika egyik ágense).

Az AFSZ meghatározó feladata ebben az értelemben kétfajta lehet. Az egyik út, hogy az uniós direktívákkal is egybevágó módon, a szervezet megpróbál nagyobb szeletet kihasítani a munkapiaci közvetítésekéből. (Erre mind az önmagát újrafogalmazó Unió, mind az ILO munkaközvetítéssel kapcsolatos irányelvei alapot szolgáltatnak.) Erre az ideára természetesen fel lehet építeni egy modern ÁFSZ-t. Ebben a gondolatmenetben a szervezet direkt módon játszik, előretolt csatárjaival, a vállalati kapcsolattartókkal megpróbál minél több állásbejelentést, üresedést elhalászni a vele versengő egyéb állásközvetítő, munkaerő-kölcsönző cégek orra előtt. (A hazai PHARE- Új kirendeltségi modell inkább ebben az irányban elkötelezett.) Közvetítőinek segítségével pedig hatékony adatbankot tart fent, amelyből a megfelelő jelölt a versenyszféra időráfordításával összevethető módon a munkaerőt kereső rendelkezésére bocsátható.

A járadék kifizetéséről, mivel a közvetítésekre koncentrálnak, így viszonylag limitált létszámmal és erőforrással gondoskodik a szervezet. (Valójában a járadék kifizetése a mai ITC kultúra mellett egy jól működő számítógépes rendszert és egy-egy kontaktszemélyt, vagy azt sem igényel.) A munkanélküli-járadékok kifizetése egy gazdaság- és társadalompolitikailag elfogadott, kanonizált szintig mindenképpen egyszerűbb (nem kell költséges monitoring rendszert fenntartani) és általában olcsóbb, ha

alanyi jogon történik. Ennek két módozata lehetséges, gazdagabb országokban esetében a társadalmi jövedelemminimum meghatározása és folyósítása a munkanélküliség hosszára való tekintet nélkül, illetve a munkanélküli-járadék esetleges lejáratja után is. Másik esetben a jövedelemszerző időhöz (szolgálati idő) köthető a kifizetés. Itt viszont már az új munkajogi keretek alapján kell figyelembe venni a járadékra jogosító időtartamot, tehát bármely biztosított jogviszonyra járnia kell az ellátásnak. (Pl. extrém esetben akkor is, ha az egyén csak járulékot fizet, de nem dolgozik. Mai gyakorlatban ilyen lehet a nem EU-tagállamban végzett munka idejére, az egyéni megállapodáson alapuló tb-járadékfizetése.)

A szociális jelentkeztetések és esetkezelések a placement, tehát állásközvetítésre építő rendszerben sokadlagos helyet foglalnak el.

A facilitáló, enabling- szervezet más utat választ a munkapiac menedzselésére. Tulajdonképpen egy széles értelemben vett gazdaság – művelődés – szakképzés és foglalkoztatáspolitikai közösségfejlesztésre alapozza a működését. A helyi munkapiac aktorait ruházza fel kellő hatalommal és kompetenciával a számukra szükséges és sorsukat befolyásoló döntések meghozatalára. (A Rogersiánus pszichológiai fogalmával élve a helyi munkapiac segítője inkább, mint csendőre, tanára.)

A *Facilitate* angol szót az Oxford szótár a következő módon ismerteti: cél, vagy folyamat stb. de sohasem személy, valaminek a könnyűvé tétele, pl. Ebből származó szó a facilitation.

A *facility* – már olyan tulajdonság, amely segít a széles értelemben vett tanulásban, vagy a dolgok, folyamatok könnyebb elvégzésében.

Facilities – pediglen olyan körülmények kialakítását, olyan eszközök biztosítását jelenti, amelyek megteremtik a lehetőséget a könnyebb munkára. Ez a fogalom már megfelelő kiindulási alapot jelent az ÁFSZ-ek területi munkájának stratégiai alapokon nyugvó megszervezésére. (pl. az Oxford szótár szómagyarázata értelmében: facilities for study, career, employment, stb. – azaz facilitáció a tanulás, művelődés, szakképzés, munkavállalás elősegítéséhez).

A facilitáció ÁFSZ alapvető stratégiáját tehát non-direktív, a piaci szereplők alapvető mozgásaira koncentrál, és csak akkor avatkozik be, ha a piac szereplői nem tudnak egymással megegyezni. Ezzel némileg visszatér a klasszikus közgazdaságtan ideáihoz. Ugyanakkor pszichológiából és szociológiából merített elköteleződése folytán állandóan „mozgatja”, fejleszti az őt körülvevő közösséget, ezáltal bővíti saját kapcsolatrendszerét. (Ilyen eszközök a munkaerő-kölcsönzés, időbank működtetés, cégvezetők klubja, álláskeresők teaháza, kapcsolattartás a művelődési otthonnal, lakossági fórum szervezése stb.)

E második típusú szervezet céljait, tehát a foglalkoztatottság javulását a foglalkoztathatóság employability- (employment és ability – készség és képesség a munkavégzésre és vezetői munkaköri utasítások elfogadására, együttműködésben a kollégákkal) javítása révén biztosítja. Azaz az AFSZ szervezeti keretein belül, kisserződve (outsourcing), vagy teljes egészében különálló módon az ÁFSZ célközönsége a munkavállalók és a cégvezetők, munkaadók foglalkoztathatóságát és gazdálkodási, cégvezetési képességeit, készségeit fejleszti.

A munkaügyi szervezetek ebben a környezetben leginkább a helyi-lokális munkaerőpiacokon jelen lévő kirendeltségeik, irodáik segítségével lehetnek képesek a lokális szintű munkaerő-piaci folyamatok befolyásolására és figyelemmel kísérésére. A megvalósítás eszközei, illetve a helyi munkaerőpiac, mint közösségfejlesztés (community counseling, közösségi szociális munka, művelődésszervezés) egyéb, az USA-ban és egyes Nyugat-európai államokban bevett formáinak az alkalmazása.

Hiszen valójában a munkaképes korú lakosság, azaz a munkavállalók és munkaadók, a Wim Kok jelentésben olyannyira áhított rugalmasságának javítása – egy tudásintenzív gazdaságban – főként gazdaságpszichológiai kérdés. Mint ilyen összefügg az *empowerment* (A saját élet vitelére szükséges hatalommal való felruházás, vö. a saját üzlet viteléhez szükséges hatalommal, értsd kompetenciával, lelki erővel való felruházás, az önálló és sikeres álláskereséshez, élethosszig tartó képzéshez, munkahelymegtartáshoz és karriermenedzsmenthez szükséges saját erő biztosítása.) és az *enabling* (Az egyén, vállalat képessé tétele valamire a cselekvéséhez szükséges felelősségi körök, hatalom átadásával.) pszichológiai műszavainak alkalmazásával a foglalkoztatáspolitikában. A szervezet rendelkezik a minisztérium által is jóváhagyott stratégiával, amelynek megvalósítása folyamatban van. Az élet és legfőképpen a gazdaság, a társadalom fejlődése, változása azonban nem áll meg. Éppen ezért fontos és szükséges gondolkodni a szervezet funkcióinak működéséről, továbbfejlesztéséről.

Most, hogy az unió teljes jogú tagjaivá váltunk, itt a lehetőség más nemzeti foglalkoztatási szolgálatokkal a szorosabb együttműködésre és összevetésre. Mindez nem rendezi át a mindennapi feladatokat, csak kiszélesíti a távlatokat és több összevetési, orientációs pontot kínál fel.

Jegyzetek:

¹ Lásd Erdős Tibor (2004) számításait. Az optimista forgatókönyv szerint, ha az EU – 15 évi 2%-os GDP bővülése mellett hazánk 3,5%-ot hoz, a beérés 47 évet vesz igénybe; ha csak 3%-ot teljesít hazánk, abban az esetben kicsit több mint 71 év lesz az időszükséglet.

² Az állami beavatkozástól való félelem, mint tradicionálisan liberális gazdaságpolitikai hozzáállás viszont kérdésessé válik, ha megnézzük a klasszikus liberális mintaállam, a korabeli Anglia állami beavatkozásainak számosságát és arányát a gazdaságban.

(Megjelent a Munkaügyi Szemle 2005. januári számában)



Magyarország az EU-ban!

Egy okkal több, hogy szakterületén mindig tájékozott legyen!
Naprakész ismeretekhez, hasznosítható ötletekhez,
a legjobb gyakorlat megismeréséhez
nélkülözhetetlen segítség a BME OMIKK
Műszaki - Gazdasági Információ sorozata!

BME OMIKK Műszaki-Gazdasági Kiadványok Szerkesztőség

Tel: 45-75-322, Fax: 45-75-323, e-mail: maksz@info.omikk.bme.hu

