

DR. IMRE OTTÓ:

FOGLALKOZTATÁS ÉS MUNKAERŐMOZGÁS NÉHÁNY AKTUÁLIS KÉRDÉSE

I. A munkaerőmozgás összefüggése a foglalkoztatottság egyensúlyával és a hatékony munkaerőfelhasználással

A foglalkoztatás globális és strukturális egyensúlyát, a munkaerő-kereslet és -kínálat összhangját a társadalmi-gazdasági fejlődés folyamata alakítja ki. Az összhang a munkaerő mozgása, a fluktuáció és a mobilitás útján valósul meg, melyeknek közvetítésben a demográfiai, valamint a munkahelycsere játszik szerepet. Így a szocialista munkaerőpiacnak megkülönböztetett szerepe van az egyensúly alakításában és a munkaerő hatékony felhasználásában.

Hazánkban az utóbbi években felerősödtek a gazdaságirányítási rendszer korszerűsítésével kapcsolatos törekvések mind a gazdaságpolitikai gyakorlat, mind pedig a gazdasági elmélet síkján. A korszerűsítés alapiránya a monetarizálódási folyamat erősítése, mely feltételezi a piac szerepének növelését az egyensúly és a hatékony foglalkoztatás megvalósításában. Másként szólva: a gazdasági pozícióknak (a gazdasági hatalomnak) a munka, a verseny, a piac általi ellenőrzését növelni szándékozunk. A törekvés nem egy önszabályozó piac, hanem egy, az eddigiekhez képest autonómabb piac megteremtésére irányul. Nem tisztázott azonban, milyen mértékben célszerű piaci autonómiát teremteni a termelés tárgyi és személyi tényezői, vagyis az anyagi javak és szolgáltatások, valamint a munkaerő vonatkozásában. Gazdaságelméleti síkon az árupiac tekintetében nyomós érvek szólnak amellett, hogy növelni kell az autonómiát, mert mind az eladó, mind a vevő, mind pedig a társadalom, illetve az állam jobban jár. A folyamat lényegét úgy is megfogalmazhatjuk, hogy az eladók piacát a vevők piacává célszerű átalakítani.

A munkaerőpiac autonómabbá alakítása, vagyis ennek a piacnak a vevők piacává való átalakítása már nem ilyen egyértelmű. Ennek ugyanis velejárója a munkanélküliség, a teljes foglalkoztatás hiánya. Akad azonban olyan vélekedés, hogy a munkanélküliség áldásosan hat a munkafegyelemre és strukturális változásra. A vélekedés színskálájának másik szélén viszont hangsúlyt kap az az álláspont, hogy a reform feltételezi az állami munkaerő-gazdálkodás kiépítését átirányítással, átképzéssel, olyan munkánélküli járandósággal, amely nem segély, hanem átvezetés a munkához való jog biztosításához. A többségi álláspont az, hogy a teljes foglalkoztatás célja hosszabb távon nem adható fel, de a technikai fejlesztés, a strukturális átalakítás kényszere elkerülhetetlenné teszi azt, hogy lesznek átmenetileg állás nélkül maradók, melyet őszintén vállalni kell. Ez az álláspont pusztán etikailag is megkérdőjelezhető. Ugyanis milyen jogon vállal a többség nehézségeket más nevében, más rovására.

A problémák részletesebb boncolgatása nélkül is világos, hogy a munkaerőpiacon más feltételek és korlátok működnek, mint a fogyasztói árupiacon. A probléma akkor oldható meg, ha a piaci működés korlátaiban sikeresül közmegegyezésre jutni. Az is valószínű, hogy a gazdasági reform társadalmi elfogadtatása akkor biztosítható, ha a piac a többség érdekében működik.

Az bizonyos, hogy az egyensúlyt és a hatékony foglalkoztatást jobban szolgáló munkaerőmozgásra van szükség, amelyet egy autonómabb munkaerőpiac inkább ösztönöz. Miután ugyanis a gazdasági problémák jelentős része vállalati magatartás-módosulással oldható meg, célszerű a vevői pozíciók erősítése a munkaerőpiacon. Nem szolgálja a racionális foglalkoztatást az az állapot, amikor a munkaerőmozgás 90%-ban a dolgozótól indul ki. Az egyéni motiváció nem a társadalmi fejlődés követelményéből fakad. Egyéni motivációk alapján onnan is kilépnek, ahol pedig társadalmi igény lenne rájuk. A munkaerőmozgást a racionális társadalmi szükséglettel kell összhangba hozni.

A munkaerőmozgás kisebb hányada (kb. 20%-a) demográfiai cserével, nagyobb része időszakos munkavállalással (mintegy 30%), legnagyobb része pedig munkahely-változtatásokkal (kb. 50%) kapcsolatos. A termékenység és halandóság többnyire jól prognosztizálható. A demográfiai csere miatti strukturális változással más a helyzet. A természetes fogyás (nyugdíjazás, halálozás) strukturáját (ágazati, területi, szakmai) a múlt folyamatai konzerválják, az idősebbeknél kicsi a mobilitás. A belépők szakmasztruktúráját az oktatás és szakképzés határozza meg, az ágazati, területi strukturáját pedig a kereseti viszonyok, a munkaerő-kereslet, közlekedési és lakásviszonyok, valamint a szakmák presztízse is meghatározza. Vagyis a kilépők és belépők strukturája eltérő: a kilépők a múlt, a belépők a jövő strukturáját képezik (tükrözik). A demográfiai cserének nagy szerepe van a visszafejlődő és progresszív ágazatok munkaerőellátásában. Így a visszafejlődő ágak öregednek, a progresszív ágazatokban dolgozók átlagos életkora jobb.

A munkahelycsere fontos egyensúlyteremtő és hatékony foglalkoztatási eszköz. A mozgás korlátozása önmagában nem lehet cél. A mozgás iránya és strukturája viszont lényeges és érdekes. A problémát az jelenti, ha a mozgás nincs összhangban a racionális társadalmi szükséglettel. Ennek főként az az oka, hogy a munkahelycsere a túlnyomó többségben a dolgozótól indul ki, nem pedig a társadalmi-gazdasági fejlődés követelményeiből. Ez utóbbit meg arra vezethetjük vissza, hogy a munkaerővel kapcsolatban az eladók piaca a jellemző.

Igaz ugyan, hogy a munkaerő mozgása által valósul meg a foglalkoztatás globális és strukturális egyensúlya, a kereslet és kínálat összhangja, valamint a hatékony foglalkoztatás, de a munkaerőmozgás jellegzetességeit, az általa kiváltott pozitív és negatív hatásait nem érthetjük meg s nem ítéldhetjük meg az önmagában vett mozgás alapján. Az eredmények és feszültségek gyökereit a társadalompolitika, a gazdaságpolitika keretei között létező foglalkoztatáspolitikában kell keresni. A foglalkoztatáspolitikai és a munkaerő-gazdálkodás terén viszont bizonyos módosulásokat tapasztalunk. Ebben a módosulásban a mindenkori munkaerőhelyzet döntő szerepet játszik. A munkaerőhelyzetet a népgazdaságban viszont két tényező határozza meg: az egyik a népgazdasági növekedés és a munkaképes (produktív) korú népesség-szaporulat viszonya; a másik a munkaképes korú és kereső népesség viszonya. Az előbbi demográfiai, az utóbbi foglalkoztatottsági viszonyokat fejez ki. A demográfiai forrás fokozatosan csökkent a természetes szaporodás csökkenő mértékei miatt. 1981-ben fordult elő először, hogy nem volt természetes szaporodás, hanem természetes fogyás. Ami a foglalkoztatottságot illeti: férfiak esetében a demográfiai maximumon, a nőknél a társadalmi maximumon van.

II. Foglalkoztatáspolitikánk a gyakorlatban

A háborút követő súlyos munkanélküliséget 1949-ig lényegében felszámoltuk. 1950-től az elsődleges cél már nem a rendelkezésre álló munkaerő foglalkoztatása volt, hanem már a szinte korlátlan munkaerőhiánnyal jelentkező ipar szükségleteinek a kielégítése. Az 50-es évek elején a foglalkoztatottak száma évente mintegy 250 ezer fővel nőtt. A gazdaság nagyarányú ágazati átrendeződésének hatására jelentős társadalmi mobilitás zajlott le, amely sok nemkívánatos jelenséggel párosult.

A mezőgazdaságban az élőmunka elvándorlást nem követte a technikai fejlődés, a földterületek megművelhetlenné váltak, szakképzetlen munkaerő alkotta az ipari munkásság zömét. A gazdaságpolitikában bekövetkezett változások hatására 1953-ban megtorpant a foglalkoztatottsági szint addigi rohamos növekedése, szükségessé vált az addigi gazdaságpolitikai gyakorlat átértékelése. Az 1953—56 közötti határozatlan gazdaságpolitikai gyakorlat hatására megindult a munkaerő visszaáramlása a mezőgazdaságba. Ez tovább növelte az iparban már meglévő munkaerőhiányt.

1956-ot követően a gazdaság konszolidálásáig átmeneti munkanélküliség jelentkezett, 1958 után a munkaerőhelyzet stabilizálódott. A kollektivizálás megindulása munkaerőt szabadított fel a mezőgazdaságban, ez lehetővé tette az iparban foglalkoztatottak számának gyors növelését, amely a gazdaság dinamikus növekedését hozta maga után. A növekedésnek ez a formája magában hordozta a korlátját is, melyet a mezőgazdaság munkaerő-leadó képessége jelentett. 1964-ben a gazdasági vezetés felismerte, hogy az időközben kialakult munkaerőhiány az addigi gazdasági gyakorlat következménye. Az 1968-ban bevezetett gazdasági reform a foglalkoztatás és munkaerő-gazdálkodás tekintetében is változásokat jelentett. Az új gazdaságpolitikai koncepcióhoz jobban illeszkedő foglalkoztatáspolitikára több elképzelés, koncepció született. Már ekkor felvetődött a hatékonyabb foglalkoztatás érdekében a munkanélküliség elfogadtatása. Ezt a koncepciót elvetették. Sőt a munkanélküliségtől való félelem azt eredményezte, hogy a szabályozórendszerbe olyan „fékeket” építettek be, melyek a hatékonyság szempontjából gátlóak voltak. A 60-as évek végén olyan intézkedésekre is sor került, melyek több százezer dolgozó munkaidejének megfelelő mértékben csökkentették a társadalmi munkaidőállapotot. Ebben az időszakban vezették be a gyermekgondozási szabadság és segély intézményét, kiszélesítették a kordedvezményes nyugdíjakat, leszállították a termelőszövetkezeti tagok nyugdíjkorhatárát.

A reform gazdaságpolitikai célkitűzései között szerepelt ugyan az intenzív gazdasági növekedésre való áttérés, de a munkanélküliségtől való félelem miatt a szabályozókba beépített „fékek” ösztönöztek a hozamkritériumok nélküli foglalkoztatás maximálására. Emellett mesterségesen, jogi eszközökkel csökkentették a társadalmi munkaidőállapotot. Mindez a túlzott munkaerőigény további fennmaradását szolgálta. Végül is a munkaerőhiányt nem a demográfiai helyzet indokolja, hanem az, hogy a termeléspolitika és foglalkoztatáspolitikai között strukturális inkonzisztencia alakult ki.

A gazdaság fejlődésével járó strukturális átrendeződés átalakította a foglalkoztatás ágazati struktúráját is, amelynek a 70-es években a következő főbb jellemzői alakultak ki: a mezőgazdaság még munkaerő-leadó ágazat volt, a munkaerő az ipar, az építőipar, a kereskedelem, a szolgáltatás foglalkoztatottságát növelte; a szolgáltatás már nemcsak a primér, hanem a szekunder ágazatokból is vont el munkaerőt; az infrastruktúrális ágazatokban foglalkoztatottak létszámának növekedési üteme már a 70-es évek elején magasabb volt, mint az iparé, vagy az építőiparé.

A 80-as évek első felében, a VI. 5 éves terv időszakában folytatódott az aktív keresők számának és arányának csökkenése. A népesség száma, ezen belül az aktív keresők száma is évről évre csökkent. Az aktív keresők aránya a népességen belül az 1981. évi 46,8%-ról 1986-ra 45,8%-ra csökkent. 100 aktív keresőre jutó inaktív és eltartott 1981-ben 114, 1986-ban pedig 118 fő.

Az aktív keresők állományának ágazati összetételét a 80-as évek első felében az alábbiakban jellemezhetjük:

Az anyagi ágakban dolgozók számának és arányának fokozatos visszaesése jellemző. Az anyagi ágakban 1981-ben 4 millió 110 ezer, 1986-ban 3 millió 907 ezer aktív kereső dolgozott, a csökkenés tehát több mint 200 ezer fő. E tendencia kisebb arányváltozást is maga után vont: míg 1981-ben az anyagi ágak az aktív keresők 82%-át, addig 1986-ban 80%-át foglalkoztatták. Az anyagi ágakban végbemenő lemorzsolódás döntő tényezőjének bizonyult, hogy folytatódott az iparban és építőiparban dolgozók számának és arányának csökkenése. Az iparban 1986 elején 113 ezerrel (6,8%-kal), az építőiparban 48 ezerrel (12,1%-kal) dolgoztak kevesebben aktív keresőként, mint 5 évvel ezelőtt. Az ipar és az építőipar részesedése az aktív keresők foglalkoztatásában az adott időszakban 40,7%-ról 38,6%-ra csökkent. A közlekedés, a posta és távközlés, a vízgazdálkodás, valamint az egyéb anyagi tevékenység területén dolgozók száma és aránya 1981 óta kevésbé változott. Az anyagi ágazatok közül egyedül a kereskedelemben mutatkozott lényegében folyamatos növekedés, amely mintegy 20 ezres (4,4%-os) többletet eredményezett, miáltal az ebben az ágban foglalkoztatott aktív keresők aránya is némileg nőtt (9,8%-ról 10,4%-ra).

Témánk szempontjából különös figyelmet érdemel a mezőgazdaság és erdőgazdálkodás területén dolgozók számának alakulása. Az történt ugyanis, hogy ebben az ágban dolgozók számának huzamosabb idő óta tartó csökkenését a 70-es évek végén és a 80-as évek elején átmeneti növekedési periódus váltotta fel. Az elmúlt évtized második felében ugyanis fokozatosan mérséklődött, majd gyakorlatilag megszűnt a mezőgazdaságból a más népgazdasági ágakba — elsősorban az iparba és az építőiparba — irányuló tömeges eláramlás. Sőt átmenetileg be-, illetve visszaáramlás is jelentkezett. E változásban szerepet játszott a mezőgazdasági és nem mezőgazdasági munkaterületek között korábban meglévő jövedelemkülönbségek kiegyenlítődése, valamint az, hogy a műszaki fejlődéssel és a melléküzemágak növekvő jelentőségével kapcsolatban az ágazaton belüli átrétegződés került előtérbe. A VI. 5 éves terv második részében azonban a mezőgazdaság és erdőgazdálkodás aktív keresőinek száma ismét visszaesett. 1984-ben és 85-ben viszonylag jelentős csökkenés zajlott le, aminek következtében ebben az ágban dolgozó aktív keresők állománya 68 ezer fővel (6,4%-kal) kisebb az 5 évvel korábinál. A mezőgazdaság és erdőgazdálkodás jelenleg az aktív keresők egyötöd részét foglalkoztatja.

A nem anyagi ágak jelentőségének a 70-es évek elején megindult növekedése a gazdasági-társadalmi fejlődés szükségszerű következménye, amely tükrözi a lakosság igényeinek, életmódjának a változását. A nem anyagi ágakban a szolgáltatások fejlesztésével kapcsolatos többletmunkaerő-szükséglet fedezetét csak részben biztosította az, hogy az első ízben munkát vállaló viszonylag kis létszámú fiatalság a korábinál fokozottabban törekedett a terciér jellegű ágakban való elhelyezkedésre. A létszámgény jelentős hányadát tehát más népgazdasági ágakból — elsősorban az iparból és építőiparból — a szolgáltatási szférába irányuló munkaerőmozgás fedezte. Ehhez természetesen hozzájárult az, hogy az ipar egyes ágazataiban a termelés visszafogottabb növelése, az építőiparban pedig a beruházási tevékenység mérséklése folytán felszabadultak bizonyos belső munkaerő-tartalékok, bár a munkaerőmozgást nem a vállalati kezdeményezésű szervezett átcsoportosítás határozta meg. A nem anya-

gi ágakban végül is 1986 elején 65 ezerrel (7,2%-kal) többen dolgoztak, mint 5 évvel korábban. Az évenkénti átlagos növekedés 13 ezer főt tett ki, ami az előző 5 éves terv évi átlagos növekedéséhez képest alacsonyabb (mintegy évi 4 ezer fővel). A szolgáltatási dolgozók részaránya 1981—86 között 18%-ról 20%-ra nőtt.

III. Az ipar és a mezőgazdaság közötti munkaerőmozgás jellegzetessége napjainkban

A hetvenes évek közepétől fokozatos létszámcsökkenés jelentkezett a szocialista iparban. Ez a jelenség kezdetben magukat a vállalatokat meglepte. Az ipari létszám csökkenésével párhuzamosan a mezőgazdaságban a hetvenes évek közepén megállt a korábbi évekre jellemző erőteljes létszámfogyás, majd a 80-as évek elején évi 20—30 ezer fővel nőtt a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma. A mezőgazdaság ipari üzemében 1975 és 1984 között 71 ezerről 144 ezerre nőtt a fizikai létszám. A mezőgazdaság és az ipar közötti munkaerőcsere 1970-es évek közepétől 1982-ig a mezőgazdaság javára megnyilvánuló többlettel zárult. A teljes körű munkaerő-forgalmi adatok szerint 1980-ban 33 ezer fő cserélte fel ipari munkahelyét mezőgazdaságira, miközben a mezőgazdaságból 24 500 fő távozott az iparba. 1983 fordulatot jelentett a két népgazdasági ág munkaerő-forgalmában, mert az ipari szabályozás normativitásának fokozódása, a bérszabályozási rendszer változásai növelték az ipar munkaerő-megtartó képességét. Az ún. vállalati gazdasági munkaközösségek (vgmk-k) létrejöttével az ipari üzemekben is lehetővé vált a többletmunka-jövedelem szerzése. Így napjainkban az ipari létszámfogyás üteme mérséklődött, és az ipari vezetők már nem elsősorban a mezőgazdaságot teszik felelőssé a munkaerőgondokért. A két népgazdasági ág közötti munkaerőmozgás jelenleg is fennáll, és ha az egyenleg már nem is a mezőgazdaság többletét mutatja, továbbra is érdekes a kétirányú munkaerő-áramlásból az a jelenség, amely az iparból a mezőgazdaság felé irányuló mozgást mutatja. Feltevésünk szerint az iparból a mezőgazdaságba vándorló munkaerő számára a mezőgazdaságban végzett ipari tevékenység terjedése teremt munkaalkalmat.

E szokatlan és újszerű mozgással kapcsolatban két kérdés érdemel figyelmet: az egyik az, hogy miért éri meg a mezőgazdaságnak, hogy jelentős mértékű kiegészítő tevékenységet folytasson, a másik az, hogy miért éri meg a dolgozónak, hogy ipari munkahelyét elhagyva mezőgazdasági termelőszövetkezetekben vállaljon munkát. A címben megjelölt témánk szempontjából és terjedelmi okokból a második kérdésre adandó válasz látszik helyénvalónak és célszerűnek. Az első kérdésre adandó válasz ugyanis feltételeznél az árszabályozás, a jövedelemszabályozás, valamint a bérszabályozás részletesebb elemzését. Ezzel kapcsolatban csak annyit jegyzünk meg, hogy a mezőgazdaságban végzett ipari tevékenység normatívabb, költségérzékenyebb és nyereségérdekeltebb. Ezek a tényezők kedvező értékesítési lehetőség esetén megteremtik a feltételeit annak, hogy kis méretei és alacsonyabb eszközigenye miatt rugalmas alkalmazkodásra képes termelőszövetkezeti ipari üzemek betörjenek a piaci résekbe.

Ami a második kérdésre adandó választ illeti, az feltételezi, hogy az iparból a mezőgazdaságba (vissza-)áramló munkaerő jellemzőit szemügyre vegyük. A mozgás szempontjából a következő kérdések érdekelhetnek különösen bennünket: tömeges-e az iparból a mezőgazdaságba irányuló munkaerőmozgás?; elsősorban a kvalifikált dolgozókat érinti-e?; elhagyják-e szakmájukat a szakképzett ipari dolgozók a mezőgazdaságban?; az elérhető magasabb jövedelem vagy a munkahely és a lakóhely közelsége motiválja-e az iparból a mezőgazdaságba irányuló mobilitást? Ezekre a

kérdésekre a Központi Statisztikai Hivatalban 1983-ban végzett reprezentatív vizsgálat eredményeinek felhasználásával lehet megadni a választ.¹

A minta alapján 200—220 ezer főre tehető az elmúlt évtizedben az ipari munkahelyet mezőgazdaságiért elhagyók száma; és mintegy 180—200 ezer fő volt, aki korábbi mezőgazdasági munkahelyét iparira változtatta. Tíz év alatt összességében mintegy 20 ezer főt veszített az ipar. Ez nem számottevő, de ha hozzávesszük, hogy a 60-as években a mezőgazdaság jelentette az ipar számára a legjelentősebb munkaerőforrást, továbbá, hogy a 80-as évek elején átmenetileg nagyobb volt az ipar vesztesége, érthető az ipari vezetők kétségbeesése. Ha azonban megvizsgáljuk a mezőgazdaságba került munkaerő összetételét, látható, hogy tömegesen nem a magasán kvalifikált dolgozók váltottak népgazdasági ágat.

Ami a munkahely-változtatók általános jellemzőit illeti: 1978 és 1983 között az iparból a mezőgazdaságba áramló munkaerő túlnyomó többsége (88%-a) fizikai foglalkozású. Mivel az iparban foglalkoztatottakon belül a fizikaiak aránya 80, a mezőgazdaságban foglalkoztatottakén belül pedig 85%, így a munkaerőforgalomban a fizikaiak aránya nagyobb. A fizikai foglalkozási munkahely-változtatók nagy része (63%-a) betanított vagy segédmunkás, és csak 37%-a szakmunkás. Ez azt jelenti, hogy a fizikai munkaerő-forgalomban a szakmunkás arány kisebb, mint az ipari (40%) vagy a mezőgazdasági (40%) szakmunkás arány. A munkahely-változtatók többsége a fiatalabb korosztályba tartozik. A fizikai foglalkozásúak leggyakrabban 20—29 évesek, a szellemi foglalkozásúak között a 30—39 évesek változtatnak munkahelyet. Sajátosság továbbá az is, hogy viszonylag nagy (30%) a 40 évnél idősebb munkahelyet változtatók aránya a fizikai foglalkozású nők körében, a férfiaknál ugyanez az arány csak 20%. A nőknél ugyanis a megállapodott életkorban nem az anyagi boldogulás, hanem inkább a lakóhelyhez közelebbi munkahely a változtatás motívója. A szellemi foglalkozásúak esetében pedig a fiatalabb korosztály a mobilabb, az idősebb nők már ritkábban változtatnak munkahelyet. Így a munkahelyet változtató nem fizikai (szellemi) foglalkozású nőknek csak 20%-a idősebb 40 évnél, a férfiaknál pedig 40%-a idősebb 40 évnél. Az idősebb férfiak számára a mezőgazdasági munkahely inkább jelenthet vezető beosztást, kedvezőbb anyagi lehetőségeket, vagy szakmai előmenetelt, esetleg újrakezdést is ígér.

A munkahely-változtatók iskolai végzettségét, szakképzettségét illetően a főbb jellemzők a következők: az ipari munkahely után mezőgazdaságban elhelyezkedők iskolai végzettsége némileg elmarad az iparban dolgozók átlagától, de a mezőgazdaságban dolgozókat viszont meghaladja. Vagyis a munkaerőmozgás nem csökkenti az ipar átlagos iskolázottsági szintjét, viszont növeli a mezőgazdaságét. A fizikai foglalkozású munkahely-változtatók között valamivel kevesebb a középsiskolát végzett, mint az iparban dolgozók egészében. A mezőgazdaságba távozó szellemi foglalkozásúaknál a gimnáziumi végzettség gyakoribb, mint az ipar átlagában, a felsőfokú végzettségnek aránya viszont kisebb, mint az ipar egészében. Az iparból a mezőgazdaságba távozó munkaerő besorolása és tényleges szakképzettsége között nagyobb a szakadék, mint az iparban foglalkoztatottak egészénél. Gyakori, hogy szakképzettségük ellenére betanított vagy segédmunkásként vállalnak munkát. A távozók közel 41%-a szakképzettséggel rendelkezik, de csak 37%-uk helyezkedik el szakmunkásként. A foglalkozási szerkezet a régi és új munkahelyeken a következő képet mutatja: a távozó szakképzett fizikai dolgozók körében a lakatos, a gépjármű, a motorszerelő, vegyivari, az élelmiszeripari és az építőipari munkakörök nagyobb

¹ Forrás: Osváth Zsuzsa: Az iparból a mezőgazdaságba áramló munkaerő. Statisztikai Szemle 64. évf. 1. sz. 1986. január.

súllyal szerepelnek, mint az ipar egészében. Ezek azok a munkakörök, amelyekben a mezőgazdaság konkurenciát teremt. Az új munkahelyen a nem ipari munkát végzők aránya mindössze 12%. Eredeti foglalkozásuknál leginkább a faipar, építőipari, illetve lakatos munkakört betöltők maradnak.

A munkahelyet változtatók ágazati hovatartozását illetően megállapítható, hogy elsősorban a gépipari és a könnyűipari ágazatokból kerültek a mezőgazdaságba. Az is jellemző, hogy a gépiparból, az építőanyag-iparból, a vegyiparból ezen ágazatok iparban betöltött súlyánál nagyobb arányban távoztak a mezőgazdaságba. Munkahelyváltozások területi fekvése szerinti jellemzőit illetően az állapítható meg, hogy az áramlás fele részben megyén belüli mozgást jelent, 40%-ban budapesti munkahelyet hagynak el, és mindössze 10%-ban fordul elő két megye közötti munkaerő csere. A munkahely változtatások fele a lakóhellyel azonos helységben zajlik, további 26%-a a változtatás után sem kerül a lakóhellyel azonos munkahelyre, így csak 24%-ban meghatározó a mobilitási döntésekben a lakóhelyhez való közelség.

Ami a kereseti viszonyokat illeti az előző és a jelenlegi munkahelyen: az ipari szakemberek többnyire, a mezőgazdasági termelőszövetkezetekbe távozók munkahely-változtatásának alapvető indítékát az elérhető magasabb jövedelemben látják. Annak ellenére, hogy a makrostatisztikai adatok szerint a bérek és keresetek átlaga a mezőgazdaságban alacsonyabb, mint az iparban, elterjedt nézet, hogy a tsz-melléküzemágakban kiugróan magas jövedelemhez lehet jutni.

A munkahely-változtatók bére a belépés időpontjában csak néhány besorolási kategóriában magasabb a kilépéskori bérüknél. A szellemi foglalkozásúak és a szakmunkások alapbére jelentősen meghaladja az előző (ipari) munkahelyen elért bért. A szakmunkás férfiak alapbére óránként átlagosan 1,40 forinttal, a szellemi foglalkozású nőké havi 300 forinttal emelkedik az új munkahelyen. A betanított munkások és a férfi segédmunkások általában azonos bérrel változtatnak munkahelyet. A szakmunkás és segédmunkás nők alapbére az új munkahelyen elmarad a régitől. Ez talán azzal magyarázható, hogy a női szakmunka presztízse alacsonyabb a termelőszövetkezetekben, mint a férfiaké. Csoportvezető inkább férfi szakmunkás, mint női, a férfiak körében ez gyakran indokoltá teszi a magasabb bért. A munkahely-változtatók bérében egyébként erős szóródás tapasztalható, a női szakmunkások alapbére Pest megyében nőtt, más megyékben pedig csökkent. Az alapberekben meglévő különbségeket tovább erősítik az ipari és a mezőgazdasági egyéb jövedelmekben megmutatkozó különbségek.

A mezőgazdasági üzemek rugalmasabb munkaidejével és lakóhelyhez való közelségével magyarázható, hogy kisebb a betegség, szabadság miatti munkaidő-kiesés, mint az iparban. Ugyanakkor több a ledolgozott munkaidő a mezőgazdaságban, mint az iparban. Így a havi bérek eltérnek a besorolás szerinti bérektől a mezőgazdaságban.

A mezőgazdasági termelőszövetkezetekben dolgozóknak további jelentős bevételeik származik a háztáji gazdaságokból. Adatok főként a háztáji megváltásban részesülőkől vannak. Az adatok azt mutatják, hogy az iparból a mezőgazdasági termelőszövetkezetekbe áthelyezkedett dolgozók 40%-a részesült háztáji megváltásban, melynek fejenkénti havi átlaga 478 Ft. A megváltásban nem részesülők jövedelmét minimálisan vehetjük a háztáji megváltás átlagos értékével azonosnak. Kimutatható, hogy a munkahely-változtatók 1982. évi havi átlagjövedelme legalább (4277+478) 4755 forint volt, szemben az iparban foglalkoztatottak 1982. évi 4692 forintos átlagkeresetével.

Összegezve: Bár 1978 és 82 között az ipar és a mezőgazdaság közötti munkaerő-forgalom a mezőgazdaság javára zárult pozitív egyenleggel, a helyzet, munkaügyi

nézőpontból, nem tekinthető aggasztónak. Egyébként 1983 óta érezhetően csökkent a mezőgazdaság munkaerő-elszívása, de még a legkritikusabb időszakról is elmondható, hogy a mezőgazdaság munkaerővonzása nem elsősorban a hiányszakmákban jelenik meg, nincs lényeges jövedelmi különbség a népgazdasági átlaghoz képest, ugyanakkor a területi egyenlőtlenségek miatti foglalkoztatási nehézségekben határozott segítséget jelent a mezőgazdasági üzemek léte.

A népgazdaság ágazati szerkezetében nem jelent ágazati visszarendeződést az iparból a mezőgazdaságba áramló munkaerő, a mezőgazdasági tevékenységet végzők hányadának további csökkenése tapasztalható. A munkaerő-vándorlás nem változtatja meg a két népgazdasági ág szakképzettségi szintjét sem lényegesen. Ennek az a magyarázata, hogy az iparban dolgozók átlagos szakképzettségi szintje magasabb a mezőgazdaságban dolgozóknál, és általában nem a legképzettebb munkaerők hagyják el az ipart, a mezőgazdaságban pedig nagy számban alkalmaznak szakképzetlen (női) munkaerőt.

Úgy tűnik azonban, hogy a budapesti ipar számára az országos átlagnál nagyobb konkurrenciát jelentenek a mezőgazdasági termelőszövetkezetek, de a két népgazdasági ág közötti munkaerő-forgalomban abszolút értékben a budapesti ipar jut előnyhöz.

A mezőgazdaság és az ipar között a munkaerőáramlás iránya általában a munkavállalók számára kedvezőbb munkakörülményeket és kereseteket biztosító ág. A vizsgált időszakban 1982-ig a mezőgazdaság vonzereje volt erősebb. Azóta valamelyest nőtt az ipar vonzereje, munkaerő-megtartó képessége pl. a különböző vállalkezési formák terjedése révén. A két népgazdasági ág közötti munkaerő-forgalom időszakonként eltérő ütemben, de továbbra is tart a mezőgazdaságba történő visszaáramlás. Ez elsősorban a foglalkoztatási nehézségek miatt távolabbi (ipari) munkahelyekre elvándorolt munkaerő egy részének visszatérését jelenti.

IV. Termelőszövetkezeti szakemberek munkahely-változtatásának jellemzői az 1980-as évek elején

A MEM Stagek kimutatása szerint 1984-ben több mint 30 ezer vezető és szakember dolgozott a szövetkezetekben, ebből 10—15 ezer sajnálatos részese a fent jelzett munkahely-változtatásnak 5 éves perióduson belül. Ennyi szakember van útban a gazdaságok között, és még nem, vagy már nem vesz részt teljes energiával a termelő tevékenységben.

Ez a jelenség azért is különös figyelmet érdemel, mert ha igaz, hogy jó minőségű terméket magas színvonalon csak kvalifikált munkaerő képes előállítani, akkor a szakmai ismeretek valamiféle reneszánszára van szükség. A vezetők és szakemberek fent jelzett fluktuációja nem látszik megerősíteni a szakmai ismeretek reneszánszának folyamatát, hiszen a fluktuációban szereplő vezetők és szakemberek az agrárértelmisség egy problematikus csoportjának vehetők, mely csoport helyzete, közérzete, munkához és szervezethez való viszonya maga is problematikus.

Amikor a szakemberek közérzete romlik és népes csoportjaiknál egzisztenciális problémák válnak meghatározóvá, akkor csökken a szakma megtartó ereje, növekszik a munkahely, a gazdaság végleges elhagyása, megnő a fluktuáció, a szervezetet elhagyók száma. Amennyiben ez nemcsak egyes munkahellyel, hanem a szakmával való elégedetlenséget, szakítást is jelent, a helyzet a termelőszövetkezetek számára kritikussá is válhat, mert stagnálást, netán a szervezet romlását idézheti elő.

A munkaerőmozgásnak ehhez a típusához szakmai körökben olyan megfogal-

mazások kapcsolódnak, mind a mai napig, amelyek elég makacsul tartják magukat anélkül azonban, hogy helyességüket alaposabb elemzésekkel támasztották volna alá, inkább csak lokális jellegű példákkal bizonyították. A sokféle vélekedés köréből emeljünk ki néhány jellemzőt: a fluktuáció mögött napjaink generációváltása húzódik meg, így csak időszakos jelenség, mely pozitívan értékelendő; egészséges minőségi csere az indítéka, ahol a szakképzetlen vezetőket váltják fel a magasán képzett szakemberek, s mint ilyen folyamat, feltétlenül jóirányú jelenség; egyértelműen a gyenge képességű szakemberek hagyják el a szövetkezetet, nem kell őket sajnálni, mert akik helyben maradnak, azok minőségileg magasabb vezetői értékek hordozói, így tehát egy természetes szelekció; a vezetői karrier természetes kísérője, hogy az alacsonyabb beosztásokból eltávoznak és új helyen magasabb beosztásokban helyezkednek el; az igazgatás, az ipar területéről a mezőgazdaság megsegítésére érkezők beilleszkedése, illetve számukra megfelelő hely készítése, keresése a mozgások indítéka; a képzés fogyatékosága felelős a jelenség kialakulásáért, az egyetemeken nem a gyakorlat számára képezik a szakembereket; a fogadókészség hiánya az oka, hogy gyorsan eltávoznak, mert az üzemek nincsenek felkészülve a szakemberek fogadására.

A Szövetkezeti Kutató Intézet egy munkacsoportja empirikus vizsgálatában a vezetők és szakemberek azon csoportját elemzi, akik egy 5 éves intervallum alatt munkahelyet változtattak, eltávoztak a szövetkezetből, vagy ez alatt az idő alatt érkeztek más munkahelyről. Vizsgálatuk tárgya tehát a szakemberek és vezetők munkahely-változtatása, fluktuációja.²

Az empirikus vizsgálatok alapján készült tanulmányt felhasználva tekintsük át a fent megjelölt fluktuáció jelenségét, motíváló tényezőit, objektív és szubjektív elemeit, valamint a levonható következtetéseket, javaslatokat.

Az említett vizsgálat az ország három tájegységének megfelelően egy-egy megyében, összesen 187 termelőszövetkezetben, 4533 fluktuáló vezető adatait, és kérdőíves interjú alapján kapott válaszait dolgozta fel. Ez az összes termelőszövetkezet 15%-ának vizsgálatba vonását jelentette, és a 187 gazdaság vezetésszervezete személyi állományának 50%-át érinti, azt az 50%-ot, amelyik a problematikusabb fele a vezetésnek. Ez a széles minta kellő toleranciával országos átlagnak elfogadható. A vizsgált gazdaságok vezetői és szakemberlétszáma 1980-ban 4785 fő volt, 5 éves intervallum alatt eltávozott 1991 fő, azaz az állomány 41,6%-a, a szervezetbe érkezett 2542 fő, azaz 53%. A vezetők és szakemberek mintegy 50%-a tehát kicserélődött 5 év alatt. Ilyen mértékű fluktuáció magasnak értékelhető, mert ez már túlmutat a szervezet nyitottságának elvén, a stabilitás veszélyét rejti magában. Ennélfogva túl nem hangsúlyozható jelentősége van annak, hogy a szövetkezeti vezető szervek, rajtuk keresztül pedig áttelesen az állami szervek hogyan értékelik a mobilitást, illetve annak szélsőséges esetét, a fluktuációt. Sokan vélekednek úgy, hogy ez csupán regionális jelenség, a mobilitás szintje megyénként és szövetkezetenként változik, így nincs átfogó jelentősége.

A vizsgálatok ezzel szemben azt bizonyítják, hogy struktúráját illetően országosan ható elemekből tevődik össze, és a helyi sajátosságok csupán intenzitásának foka és a különböző motíváló tényezők nagyságrendjében mutatnak eltérést. A vizsgálatok alátámasztják azt a meggyőződést, hogy plurikauzális jelenségről van szó.

A tanulmány részletes elemzésének interpretálását mellőzve, néhány összegező megállapításra törekszünk csupán.

Összevetve az eltávozottak és érkezettek beosztás szerinti bontását, az alábbiak tűnnek ki: a tisztségviselő és elnökhelyettesi beosztásnak az eltávozottak és érkezettek

² Lásd: Dr. Mesztyiczky András: Termelőszövetkezeti szakemberek munkahelyváltogatása. (Vezetői fluktuáció 187 gazdaságban.) SzKI Közlemények 189. 1985.

esetében egyaránt 5%-ot tesznek ki: a termelés első számú irányítója esetében ez a szám eltávozottaknál 5,9, míg az érkezeteknél 2,9%; a pénzgazdálkodás első számú irányítói beosztásban pedig 5,0, illetve 4,0%; főágazat-vezetőknél 12,6, illetve 11,6%-os az arány; gép- és energiaszolgáltatás esetében a megfelelő hányadok 13,5 illetve 13,7%; a növénytermelés-ágazat esetében 24,1, illetve 21,8%, míg az állattenyésztés esetében 12,0, illetve 18,1%. Az állapítható meg, hogy a főmezőgazdászoknál egyértelműen látszik a fluktuáció magasabb intenzitása, kétszer annyian távoztak a pozícióból. A főágazatvezetők és a növénytermelés agronómusainál ugyancsak magasabb az eltávozottak aránya. Egyedül az állattenyésztésnél tapasztalható feltöltődés.

A szakmai képzettség összevetése a következő képet mutatja: az eltávozottak 36,4%-a, az érkezetek 20,7%-a egyetemet végzett; főiskolát, felsőfokú technikumot végzettek esetében a megfelelő hányadok 16,4%, illetve 25,7%; a technikumot, gimnáziumot végzettek az eltávozók 26,3%-át, az érkezeteknek pedig 37,6%-át teszik ki. Az egyetemi végzettségük tehát magasabb arányban távoznak, és sokan a szövetkezeten kívülre, mert az érkezetek között kisebb arányban látjuk őket. Igaz viszont, hogy az érkezeteknél a főiskolások képviselnek nagyobb arányt. Összevonva azonban az egyetemi és főiskolai végzettségük az eltávozottak között mintegy 53%-ot, az érkezetek között pedig csak mintegy 46%-ot képviselnek. Ezek a számok nem támasztják alá azt a vélekedést, hogy minőségi csere történik. Vegyük ehhez még hozzá, hogy a szakmunkás és általános iskolai végzettségük az eltávozottak között 11,7%-kal, az érkezetek között pedig 15,5%-kal vannak képviselve. Ez sem szól a minőségi csere mellett.

Ha azt vizsgáljuk, hogy a minta szereplői honnan érkeztek, akkor az állapítható meg, hogy megnőtt az ipar és csökkent az igazgatás, az intézmény aránya. Az eltávozottaknak ugyanis 10,5%-a ment az iparba, és az érkezeteknek 15,5%-a jött onnan, míg az igazgatás esetén ez a két szám 12,0, illetve 7,7%. Ha tekintetbe vesszük az előző (III.) pontban, az ipar és mezőgazdaság közötti munkaerőmozgásra vonatkozó, tárgyalt jelenséget, akkor ez a fajta fluktuációs jelenség összhangban van az ott mondottakkal is.

Ha most a jövedelmi pozíció oldaláról közelítjük az eltávozottakat és érkezőket, akkor az adatok alapján az állapítható meg, hogy az anyagiak szerepe a fluktuációban jelentős. Az alacsonyabb fizetési kategóriáknál az eltávozók aránya nagyobb, mint az érkezőké, a magasabb kategóriáknál pedig az érkezők aránya nagyobb. Például a 3001—4000 Ft-os fizetési kategóriánál az eltávozottaknak mintegy 28,2%-a van képviselve, míg az érkezőknek csak 20%-a. 7000 Ft-os fizetési kategóriát alapul véve viszont az eltávozottak 3,3%-ot, az érkezetek pedig 10,4%-ot képviselnek.

Ami a munkahely-változtatás indokait illeti, összegezhető a leglényegesebb motiváló tényezők: az eltávozottak 25,9%-át személyes viták motiválták, az érkezeteknél ez a hányad mindössze 11,8%; családi okok és érdekek az eltávozottaknál 11,0%-ot, az érkezeteknél pedig 20,6%-ot képvisel; a lakásviszonyok az eltávozóknál inkább motiváló tényező (10,9%), mind az érkezőknél (6,9%). A jobb anyagi lehetőségek mind a távozóknál, mind az érkezőknél jelentős hányadot képvisel (15,4, illetve 15,8%). Megállapítható, hogy a konfliktusok aránya jelentős és stabil mindkét csoportnál. Igaz ugyan, hogy a személyes viták az érkezőknél csak 11,8%-os hányadot képvisel, de ehhez hozzá kell tenni, hogy az érkezők jó része ezt elhallgatja.

A vezetői fluktuáció jellemző adatainak összegezése után néhány általános következtetés levonására adódik lehetőség.

A fluktuációt plurikauzális jelenségként kell kezelni, nem pedig sommásan. Ilyen megítélés esetén kisebb lépések és helyi szándékok is hozhatnak figyelemre méltó

eredményt. Külön ki kell emelni a termelőszövetkezetek vezetősége és önkormányzati szervei felelősségét és szerepét a szakmai vezetés helyzetének alakulásában.

A fluktuációban jellemzően fiatal korosztályok vesznek részt, tehát nem a generációváltás húzódik meg mögötte. Ez a fiatal szakemberek körültekintő fogadásának jelentőségét húzza alá. A fiatal szakembereknek nemcsak egzisztenciális, hanem beilleszkedési gondjaik is vannak, mindkét vonatkozásban támogatásra szorulnak.

Az iskolai szakmai képzettség vizsgálatánál az derült ki, hogy a kvalifikált szakemberek alkotják a fluktuáló tömeget, tehát nem felel meg a valóságnak az az állítás, hogy minőségi csere zajlik. Fokozottabban ügyelni kell éppen ezért a kongruenciára, a képzettségi szinten alul- vagy felülfoglalkoztatás káros következményekkel jár mind az egyén, mind az üzem számára.

Az is megállapítható, hogy az utánpótlás legfőbb csatornája a termelőszövetkezetek, tehát maga a mozgalom és az iskolák. A fluktuáció egyharmada a termelőszövetkezetekben körbe jár. Így lehet magasabb pozícióba jutni, nagyobb fizetést kapni, de így szabadulnak meg az alkalmatlan személytől. A szövetkezetek között tisztességesebb információra is szükség lenne, ne a megszabadulás szándéka és a csábítás motiváljon ebben. A szakiskolai utánpótlással kapcsolatban pedig szorgalmazni kellene, hogy a szövetkezetek tagjaik gyermekeit küldjék szakiskolákba, így növelhető lenne a mezőgazdasági indíttatásuk aránya.

A fluktuáció szempontjából az első három, ezen belül is az első év a legkritikusabb. Ennek alapján az üzembe érkezett szakemberrel különösen ebben az időszakban kell a kellő gondossággal foglalkozni.

Megállapítható az is, hogy általában az alacsonyabb fizetési kategóriából távoznak és magasabb fizetési kategóriába érkeznek. Mindenképp helyteleníthető, hogy a nagyobb fizetés elérésének járható útja a munkahely-változtatás legyen, mert csak magasabb funkcióval jár nagyobb fizetés. Ez a munkahely-változtatás honorálása. Ennek ellensúlyozása csakis teljesítménycentrikusabb bérdifferenciálással lehetséges és szükséges célszerűen.

A vezetői folyamatosság nézőpontjából különösen az jelent problémát, hogy a vállalatvezetői szinten a főagronómusok fluktuálnak legnagyobb arányban, valamint a mezőgazdaság két alapvető ágazatából, a növénytermelés és állattenyésztés területéről vándorolnak el sokan. A probléma gyökere az, hogy az üzemeken belül eme ágazatok nyereségszegénnyé váltak az alaptevékenységen kívüli tevékenységgel szemben.

Végezetül megemlíthető, hogy a fluktuáció motiváló tényezői között a lakás és más családi gondok, valamint negatív tényezők, mint pl. a személyes viták, nem megfelelő vezetői magatartás is jelentős szerepet játszanak. Az esetek nagy részében (a lakásgond kivételével) a gazdaságok maguk sokat tehetnek a kedvezőbb körülmények kialakításában. A munkahelyi biztonság, a megbecsülés, erkölcsi elismerés hiányának megszüntetésében ismét a gazdaságok tehetnek a legtöbbet.

Имре О.:

НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Настоящая работа рассматривает вопросы, взаимосвязанные с определенной точки зрения между собой, но эта группа вопросов обладает и особой самостоятельностью. Перечислим эти вопросы.

1. Взаимосвязь движения рабочей силы и сбалансированности, занятости и эффективного использования рабочей силы. 2. Политика занятости на практике. 3. Современные характерные черты движения рабочей силы между сельским хозяйством и промышленностью.

4. Характеристика изменения места работы специалистов кооперативов в начале 1980-х годов.

По первому вопросу рассматриваются проблемы, связанные со стремлением на формирование автономного рынка рабочей силы с точки зрения занятости, движения и использования рабочей силы.

Второй вопрос затрагивает некоторые характерные тенденции практики в политике занятости, а также — главные характерные черты отраслевой структуры занятости к началу 1980-х годов.

Третий вопрос касается необычных явлений движения рабочей силы между промышленностью и сельским хозяйством, а именно, — обмен местом работы в сфере сельского хозяйства и промышленности происходил в пользу сельского хозяйства. В связи с этим статья рассматривает черты циркулирующей рабочей силы.

В заключении работы поставлен вопрос о движущих мотивах миграции специалистов производственных кооперативов и подводятся итоги, связанные с флуктуацией.

Ottó Imre

SOME TOPICAL ISSUES OF THE EMPLOYMENT AND LABOUR TURNOVER

The study discusses four, interrelated group of questions, which from a certain standpoint, can also be interpreted separately.

1. The relation between labour turnover, balance of employment and efficient labour utilization. 2 our employment policy in practice. 3. The features of labour turnover between industry and agriculture, in our days. 4. The characteristic features of skilled labour force of the agricultural cooperatives at the beginning of the 1980s.

In connection with the first question, the author raises the questions connected with the endeavour to create a more autonom labour market from the point of view of employment, labour mobility and labour utilization.

In the second question some characteristic trends of the practice of employment policy are discussed and also the main features of the sectoral features of the employment which evolved by the beginning of the 1980s.

In the third section the article discusses the unusual, noval phenomenon of the labour turnover between industry and agriculture which appeared at the beginning of the 1980s. That is there is a backward movement of the labour force from industry into agriculture.

Finally the study discusses the motives behind the fluctuations of the scilled labour force of the agricultural cooperatives.