

VERSENYKÉPESSÉG JÓLÉTI RENDSZER ÉS KÖZJAVAK RÉVÉN

Bevezetés

A globalizáció hatásait a szociális jólét területén legtöbbször olyan makrorendszer-eken keresztül vizsgálják, mint a nyugdíjrendszer és az egészségügy, vagy a szociális támogatás rendszerei. Ezeket különböző szociálpolitikai tételekkel összefüggő közkiadások makroszintű adatai alapján elemzik. A globalizáció hatására a termelés és a foglalkoztatás rendszereiben végbemenő reformok azonban a cégek mikroszintű kutatásainak is témái. A mikro- és makroszintű kutatás ezen két megközelítése gyakran vezeti a globalizáció hatásaival foglalkozó kutatásokat párhuzamos ösvényekre, amelyeken a gazdálkodók lépései, stratégiái gyakran a globális változások alárendeltjeinek látszanak. A mikroszintű szereplők – hasonlóan a makroszintűekhez – viszont nem egyszerűen elszenvedik a globális hatásokat és reagálnak azokra, hanem egyidejűleg újra is értelmezik egymás közt fennálló piaci és szervezeti kapcsolataikat. Összetett, több szintéren zajló társadalmi alkufolyamatok figyelhetők meg a mikro- és makroszintű szereplők között a jóléti rendszerekhez való hozzájárulásokról és a viselt felelősségekről a globalizáció hatásaihoz való alkalmazkodás során is. Ezek az alkufolyamatok zajlanak immár egy jó évtizede a nyugat-európai szociális jóléti reformok esetében. Globális kontextusban a versenyképes gazdálkodás finansziális és monetáris követelményei arra ösztönzik a kormányzatokat és a „politikacsinálókat”, hogy kötelezzék el magukat a jóléti rendszerek makroszintű változtatása mellett (a nyugdíj- és egészségügyi reformok, a szociális szolgáltatások privatizálása, a szociális kiadások lefaragása stb. terén). Ugyanakkor a fejlett gazdaságok mikroszintű szereplői – az üzleti világ menedzsmentje, a munkáltatók – szintén keresik azokat a stratégiákat, amelyekkel meg tudnak felelni a globális versenyképesség követelményeinek.

A termelés költségeinek lefaragására, éppúgy, mint a különböző típusú beruházások hatékonyságának növelésére, valamint e két lehetőség kombinációira számos eszköz áll rendelkezésre. Ez igaz a humán erőforrás gazdálkodásra is. A munka, a termelés egyéb összetevőihöz hasonlóan, miként például a technikai felszerelés is, egyszerre költség és beruházás. A vállalkozások szintjén munkaerőköltségen nemcsak a fizetést, a bérterheket és az úgynevezett szociális juttatásokat (segélyek, biztosítási alap-hozzájárulás, étkezési jegyek stb. formájában) értik, hanem a kiadások olyan egyéb formáit is, melyek révén a munkavállalók kívánt mennyiségét és minőségét tudják biztosítani. Így, a folyamatos szakképzéssel, a vállalat szociális infrastruktúrájának kiépítésével, esetleg a közlekedés vagy a lakáshoz jutás költségeinek támogatásával kapcsolatos kiadásokat is. Ezek a kiadások egyúttal befektetések is, melyek – közvetve vagy közvetlenül, hosszú- vagy rövidtávon – a munka hatékonyságát hivatottak fokozni. A makroszintű döntések és kiadások azonban maguk is alakítják a munkaerő költségeit és minőségét egyaránt. A kormányzatok

a vállalkozások bérterheinek és szociális hozzájárulásainak emelésével közvetlenül növelhetik a munkaerőköltségeket. Az oktatás és a szakképzés közkiadásai, a lakáshoz jutás és a közlekedési vagy az egészségügyi gondoskodás kiadásai, amelyek mind hozzájárulnak a munkaerő újratermelésének javulásához, az emberi tőke jobb minőségéhez, s így a munka termelékenységének növekedéséhez, közvetve alakítják a munkaerőköltségeket. Az emberi tőke minőségéért viselt felelősségek és a különböző finansziális terhek (például a képzés, a közlekedés vagy az egészségügy terén) igen különböző módon oszlanak meg az államok, a munkaadók és a munkavállalók között a különböző fejlett országokban. A reformok és a kiadások csökkentése, akár az állam, akár a munkaadók részéről – motiválja azokat akár az átalakulás, akár az integráció vagy a globalizáció –, felvetik a mikro- és makroszintű szereplők között a jobb versenyképesség költségeinek és eredményeinek újraelosztását.

Az állami és a munkahelyi jóléti rendszerek közti kapcsolat időről időre viták tárgya. Vajon a munkahelyi jóléti gondoskodás rendszere kiegészíti az államit, avagy pótolja azt? Vajon a vállalkozások emberi erőforrás gazdálkodásukból fakadó érdekeik miatt ajánlanak fel többlet ellátásokat munkavállalóiknak, avagy a közgondoskodás hiányában kényszerülnek (bizonyos esetekben törvény kötelezi őket) arra, hogy részben vagy egészben átvegyék bizonyos szociális, oktatási, szakképzési funkciók pénzügyi terheit? És vajon mi a szakszervezetek szerepe és álláspontja a redistribúciós folyamatban? Mely munkavállalói rétegek milyen mértékben és milyen feltételek mellett részesülnek ennek az újraelosztásnak az eredményeiből? Mely munkaadók milyen rendszereket hívnak életre? Mely társadalmi csoportok maradnak részben vagy egészben ki a munkahelyek jóléti politikájának hatóköréből? A globalizáció, a privatizáció, vagy a Közép- és Kelet-Európában történő széles körű átalakulás során a termelési és a jóléti rendszerekben történő változások újra meg újra a viták középpontjába állítják a jóléti rendszerek gazdasági funkcióit éppúgy, mint a munkahelyek társadalmi funkcióit.

Ez a tanulmány a globalizáció és a nemzetközi verseny folyamatainak valamint a folyamatok kapcsán a jóléti ellátásokkal kapcsolatban kibontakozott vitáknak – a hatásokat feltérképezők, értelmezők, értelmezni tudók felelősségét jelző vitáinak – a szociálpolitikában megjelenő következményeivel foglalkozó kutatáson¹ alapul. Az EU és az OECD alapokmányai, amelyek leszögezik, hogy a szociálpolitika és a gazdaságpolitika egymásra épülnek, a közkiadások túlzott növekedésének veszélyeivel kapcsolatos aggodalmaknak is hangot adnak. Az egyre nyitottabb nemzetközi piacok nyomása és a fokozódó versenyképesség igénye szintén kihívást jelentenek az európai jóléti rendszerek számára. Európában a válaszok sokszínűsége széles körben jól ismert és gyakran aggodalmakra is okot ad, hiszen az eltérő munkaerőköltségek

¹ Ebben az írásban összefoglalom az ELTE szociálpolitika tanszéke által végzett és „Nemzetközi verseny és a jóléti rendszerek fenntarthatósága – az üzleti élet nézőpontjából” címen általam irányított kutatás eddigi eredményeit. Ez az 1997-ben elkezdett és 1999-ben lezárult kutatás egy szélesebb nemzetközi kutatási és társadalompolitikai program része, melyet a Vienna Institute for Human Sciences (IWM) „Közép-Európa gazdasági átalakulásának társadalmi költségei” (Social Cost of Economic Transformation in Central Europe – SOCO) témában indított. A kutatás során 18 vállalat (köztük nagy multinacionálisok, nagy magyar állami és magáncégek és néhány közepes magyar és külföldi vállalat) 44 menedzserével készítettünk interjút.

a versenyképes bérek fenntartása céljából „szociális dömpinghez” vagy a jóléti normák leértékeléséhez vezethetnek (Hantrais 1995; Esping Andersen 1996; George-Taylor-Gooby 1996).

Globalizáció és átalakulás összefonódása Közép- és Kelet-Európában

A kilencvenes évek kezdete óta a fejlett országokban felvetődöttékhez hasonló problémákkal találják szembe magukat a közép- és kelet-európai országok, köztük Magyarország is. Mindez azonban politikai és gazdasági átalakulásuk sajátos körülményei közepette még érzékenyebben vetődik fel. A politikai és elméleti viták ezekben az országokban többnyire a jóléti rendszerek jellegét, tartalmát alakító politikai mezőre irányulnak. A globalizációs tézis jegyében külső nemzetközi erők erős és időnként meghatározó befolyást gyakorolnak a jóléti rendszereket alakító nemzeti vitákban. A globalizációs elméletek hangsúlyozzák a nemzetközi tényezők fontosságát a nemzeti szociálpolitikák vonatkozásában, és azt, hogy a követendő gyakorlattal kapcsolatos politikai vitákat a nemzetközi hatások várható befolyásával kapcsolatos feltevések alakítják.

Magyarország és a többi közép- és kelet-európai ország számára a kilencvenes évek a politikai, gazdasági és társadalmi átalakulással együtt a piacaik megnyitásával járó, fokozódó nemzetközi verseny időszaka is volt. Ebben a helyzetben a munkaerőpiac és a jóléti gondoskodás miatti aggodalmak a kilencvenes évek politikai vitáiban kiemelt szerepet játszottak, és játszanak még ma is. Egyes közgazdászok és politika döntéshozók szerint a nemzetközi verseny kezelésének legjobb módja a munkaerőpiac deregulációja és az állami jóléti és társadalombiztosítási kiadások csökkentése. Egy ezzel ellentétes álláspont szerint a legjobb út az oktatási beruházás, a technológiai fejlesztés és a munkaerővel való együttműködés. Ez a stratégia csak folyamatos jóléti ráfordítások és adott munkavállalói jogok fenntartása esetén lehet eredményes. Mások azt állítják, hogy a közjavakba és a szociális biztonságba való beruházások szükségesek ugyan a versenyképesség fenntartása miatt és a munkára való ösztönzés erősítése érdekében, ám a társadalmi juttatások módosítására mégis szükség van.

A Magyarországon végbemenő politikai, gazdasági és társadalmi átalakulás során a bérköltségek és a jóléti gondoskodás társadalmilag érzékeny problémái számos új politikai, gazdaságpolitikai, gazdálkodói kérdést vetnek fel, úgymint a szociális ellátások kemény költségvetési korlátokon belül maradó biztosításának kérdését, a kormányzati támogatások és szolgáltatások szintjének változtatását, a munkahelyek társadalmi funkcióinak és a gazdálkodó szervezetek intézményes jóléti szerepének módosulását. Az üzleti élet szereplőinek a munkaerőpiaci intézményekkel, a szakképzéssel, a munkaerőpiaci mobilitással, a nők foglalkoztatásának változó társadalmi feltételeivel és az általános szociális ellátórendszerek szerkezetével és működésével kapcsolatos nézetei kevésbé ismertek, mint az elméleti szakemberek véleménye. Kutatásunkat a gazdálkodók nézeteinek és felfogásának jobb megismerése érdekében indítottuk. Arra törekedtünk, hogy a jóléti gondoskodás olyan különböző fejleményeivel kapcsolatban, mint a szociális és egészségügyi reformok, mint az

oktatás és a szakképzés, a munkanélküli biztosítás, a család-ellátások, a munkához kapcsolódó juttatások és a mindezeket finanszírozó rendszer alakulása, megismerjük az üzleti élet befolyásos szereplőinek álláspontját. Olyan felső vállalatvezetők véleményére koncentráltunk, akik a globalizáció és az erősen kompetitív nemzetközi piacok növekvő nyomása alatt működő cégeknél dolgoznak, hiszen az, amit a jóléti gondoskodás kérdéseiben képviselnek valamint az a befolyás, amit a politikai vitákban gyakorolnak, messzemenően fontos lehet a jóléti reformokban gondolkodók számára. Vállalataik aktuális helyzete, piaci stratégiáik, jóléti politikáik, valamint személyes vezetői elképzeléseik egyaránt tükrözik a lehetőségeket és a kényszereket, amelyek e sajátos közép-kelet-európai régióban az egymással összefonódva, párhuzamosan zajló átalakulás és globalizálódás társadalmi és gazdasági folyamataiból adódnak.

Versenysstratégiák a globalizáció folyamatában

A kutatási téma, a versenyképesség és a jóléti rendszer összefüggéseiből adódott, hogy olyan nagy és közepes vállalatokra kell összpontosítanunk, amelyek nemzetközi piacokon működnek, noha ágazataik (elektronika, gépgyártás, acélgyártás és vaskohászat, élelmiszer-feldolgozás, dohány-, textil-, gyógyszer- és vegyipar, energiaellátás) eltérő mértékben nyitottak a nemzetközi versenynek. Különböznek munkaerő és szakképzettség iránti szükségleteiket, technológiai fejlettségüket, szervezeti és működési mintáikat illetően is. Kevés kivétellel (ilyen a Nitrokémia, a Herendi Porcelán Manufaktúra és a Dunafer) mintánk már külföldi és/vagy magyar részvétellel privatizált vállalatokból (mint pl. a British American Tobacco, a Reemtsma, az Ikarus, az EGIS), vagy multinacionális cégek által alapított új magyarországi vállalatokból (mint például az IBM, a Philips, a Nokia stb.), vagy magyar vállalkozásokból (ilyen a Karsai Rt.) állt össze. Megpróbáltuk az ország különböző régióit lefedni, amikor a vállalatokat és a megkérdezett vezetőket mintánkba beválogattuk, hogy a munkaügyi és a jóléti témák kutatásában időről időre felbukkanó regionális különbségeket is érzékelni tudjuk. A kutatásban szereplő vállalatok a magyar gazdaságnak azt a fejlődő szegmensét képviselik, ahol a termékkibocsátás és az export a kilencvenes évek közepe óta növekedett, ahol a fizetések a munkaerőpiaci átlag fölé emelkednek és ahol – az 1989 előtt állami vállalatként létező, majd privatizált és/vagy átalakított vállalatok esetében – a munkavállalók száma radikális létszámcsökkentések után stabilizálódott.

Ezen társaságok menedzsereinek többsége vállalatuk sikereit olyan tényezőkkel magyarázza, mint termékeik magas minősége, képzett munkaerőjük, termékeik sokfélesége és a korszerű technológia. A megkérdezett vezetők között csak egy csekély töredék tekinti az olcsó munkaerőt cége versenyképessége szempontjából fontos tényezőnek (lásd 1. táblázat).

Vállalatuk hosszú távú céljai között a menedzserek leggyakrabban a termelési költségek csökkentését említették, majd az új piacokra való betörést, a technológiai fejlesztést és az új termékek bevezetését, ahogy ezt a 2. táblázat illusztrálja. A teljes termelési költségeken belül azonban a válaszolók tulajdonképpen viszonylag alacsony jelentőséget tulajdonítottak a bérköltségeknek. Ahol viszont a vállalatok a

leginkább érzik a nemzetközi verseny nyomását az a termelési költségek egészével összefüggő árverseny – 70 százalékban – és a jobb marketing-tevékenység – 47 százalékban említett – területei.

A versenyképesség szempontjából a megkérdezett vállalatvezetők majd mindegyike (97–98%-uk) nagy jelentőséget tulajdonított a technológiai fejlesztésnek, a költségsökkentésnek és a munkaerő képzettségének. Az a tény, hogy a versenyképességgel kapcsolatban az alacsony bérköltséget még egy negyedük sem ítélte fontosnak (24%), jól tükrözi, hogy ezek a vállalatok a termelési költségek lefaragásának más, nem az alacsony munkabérre épülő stratégiáját követik (3. táblázat). A piavesztést, a jövedelmezőség csökkenését és a termelés más országokba való áthelyezését tekintik a versenyképesség csökkenéséből fakadó legkomolyabb veszélyeknek.

A kutatás során kifejtett vállalatvezetői vélemények többsége az emberi erőforrás stratégiák részeként mindennél erősebb hangsúlyt helyezett a nemzetközi versenyben való helytállás szempontjából a minőségi munkaerő megszerzésére. Ezen vállalatok emberi erőforrás stratégiáiban a munkavállalók képzettsége és korábbi szakmai tapasztalatai mellett az együttműködő magatartást és a munkaerő stabilitását említették még, mint nagyon fontos és fontos tényezőket. Bizonyos esetekben a munkaerő olyan jellemzői, mint a képzettség szintje, a felelősségvállalás, az együttműködés és a munkafegyelem a cégek technológiai fejlesztéséhez szükséges további tökebefektetés előfeltételeiként is nagy hangsúlyt kaptak.

A munkaerő képzettségének fontosságát illetően a megkérdezett menedzserek többsége egyetértett. A munkaerő magas képzettségét majd két harmaduk említette, mint az emberi erőforrások olyan összetevőjét, amely a piaci versenyben előnyt jelenthet. Az alacsonyabb munkaerő-költségeket ugyanolyan gyakorisággal említették, mint a munkaerő korábbi tapasztalatainak és rugalmasságának jelentőségét: a megkérdezettek majd fele állította, hogy ezek előnyt jelentenek a versenyben. A válaszok azonban azt is mutatták, hogy a menedzserek a vállalatokon belüli különböző szakmai és hierarchikus csoportoknak különböző jelentőséget tulajdonítanak: saját szerepüket a középszintű műszaki-technikai személyzet szerepével és a kereskedelmi tevékenységeket végzőkével együtt sokkal lényegesebbnek tartják cégeik versenyképességét illetően, mint a közvetlen termelésben dolgozókat. Ez utóbbi csoport közreműködését pedig tovább differenciálták, és a képzett munkások hozzájárulását a versenyképességhez nagy többségük nagyobbban ítélte, mint a képzetlen és/vagy időszakosan foglalkoztatott munkaerőét.

Munkahelyi és állami jóléti rendszerek – az emberi tőke fejlesztésének eszközei

A kutatásban szereplő vállalatok szociális juttatásokkal és ellátásokkal kapcsolatos („szociális bérnek” is nevezett) kiadásai a kilencvenes évek közepe óta növekedtek. Ez a növekedés azoknál a cégeknél is megtörtént, ahol pedig az alacsony munkaerő-költség fontos a piaci versenyben. Ez a tény azonban nem mindig jelenti a munkahelyi jóléti ellátások magasabb szintjét, inkább két makrogazdasági tényező hatását. Először is, a növekvő kiadások olyan, kötelező jellegű munkahelyi jóléti költségek-ből állnak, mint a munkaadók növekvő hozzájárulása a munkavállalók betegség mi-

att kieső kereseteinek kompenzálásához, a vállalatok hozzájárulása a szakképzésekhez vagy a munkaerőpiaci közkiadásokhoz. Másodszor pedig, egyszerűen az inflációnak, amely növelte a még létező, vagy átalakított munkahelyi jóléti infrastruktúra és szolgáltatások (szakképző intézmények, munkásszállítás, munkaegészségügyi ellátás stb.) fenntartásának költségeit. A növekvő munkahelyi jóléti kiadások mellett is létezhet így, hogy a munkavállalókra fordított jóléti ellátások reálértékben csökkennek, és a dolgozók többsége számára is visszaszorulhat a „szociális bér” (a jutatások és szolgáltatások) értéke összjövedelmükön belül.

1. táblázat

A vállalati versenyképesség erősségei („strong points”)

„Strong points”	Igen, ez „erős” tényező (a válaszok százalékban)
Termék minősége	56,1
Képzett munkaerő	56,1
Termék választék	41,5
Korszerű technológia	39,0
Alacsony termék ár	39,0
Stabil piaci pozíció	41,5
Termékfejlesztés	14,6
Beszállítókkal való szoros együttműködés	14,6
Olcso munkaerő	17,1
Jó marketing tevékenység	7,3

2. táblázat

A vállalat hosszú távú céljai

	„Igen, ez cél” (a válaszok százalékban)
Új piacok meghódítása	60,5
Piaci pozíció fenntartása	53,3
Új termékek bevezetése	55,8
Termelési költségek csökkentése	65,1
Minőségszint emelése	53,3
Technológiai fejlesztés	55,8
Termelés fokozása	41,9
Egyéb	6,7

A kutatásba bevont vállalatoknál a különböző – iskolarendszerű vagy munkahelyi – szakképzések a növekvő jóléti kiadások főbb területei közé tartoznak. Ez ismét csak a folyamatos szakmai képzés jelentőségének ad hangsúlyt, amit a menedzserek a

versenyképességet biztosító emberi erőforrás stratégiával kapcsolatban oly kiemelten kezeltek. A külföldi munkaadók és a multinacionális vállalatok komoly anyagi erőforrásokat szánnak a belső kommunikáció fejlesztésére, nemcsak a vezetés alsóbb és közép szintjein, hanem gyakran a termelőegységek között is. Teszik ezt gyakran éppen az anyavállalat folyamatos szakképzési rendszere alapján szervezett továbbképző tanfolyamok keretében. Számos esetben a helyi szakmunkásképző iskolákat ezek a piaci versenyben élenjáró vállalatok finanszírozzák, hogy kielégítsék szakképzettség² iránti igényüket. A felnőttképzést, a folyamatos szakmai és átképzéseket a legfontosabb eszközként tekintik, melyekkel erősíthetik a munkavállalók vállalat iránti elkötelezettségét.

3. táblázat

A vállalatok versenyképességében szerepet játszó tényezők (százalékban)

	Nagyon fontos	Fontos	Többé-kevésbé	Kicsit fontos	Nem fontos	Nem tudja/nem válaszol
Technológiai fejlesztés	61,4	36,4	2,3	0,0	0,0	0,0
Kooperáció a beszállítókkal és alvállalkozókkal	15,9	40,9	34,1	4,5	2,3	2,3
Munkaerő képzettsége	40,9	45,5	11,4	2,3	0,0	0,0
Munkaerő rugalmassága	25,0	43,2	31,8	0,0	0,0	0,0
Munkaerő megbízhatósága, fegyelem	31,8	54,5	13,6	0,0	0,0	0,0
Alacsony bérek	2,3	20,5	31,8	31,8	11,4	2,3
Konszenzus a termelési célokban	34,1	25,0	29,5	6,8	4,5	0,0
Költségek csökkentése	56,8	38,6	4,5	0,0	0,0	0,0
Rugalmasabb munkaerő felvétel és elbocsátás	0,0	27,3	36,4	29,5	6,8	0,0
Egyéb	4,5	2,3	0,0	0,0	0,0	93,2

Két másik munkahelyi jóléti intézménynek, a vállalati nyugdíjbiztosításnak és a lakástámogatásoknak is célja a munkavállalók hosszabbtávú stabilizálása és elkötelezettségének erősítése. A kutatásba bevontak között néhányan azok közé a magyar munkáltatók közé tartoztak, akik a kilencvenes évek közepén nyugdíjbiztosítási alapokat hoztak létre a munkaerő megtartása érdekében, és a béremeléseknél kevésbé költséges módon próbálták meg alkalmazottaikat ösztönözni. Míg a nyugdíjbiztosi-

² A magyar vállalatok szakképzése és szakképzett munkaerő iránti szükséglete tekintetében a kutatás ellentmondásos képet mutat. Egyrészt a korábbi állami szakképzési rendszer bizonyos intézményei csak nagyon lassan követik az új gazdasági szükségleteket, másrészt számos fejlesztés tapasztalható az intézményes képzés, az ajánlott programok és a szakképzések finanszírozásának eszközei, a felnőttképzés, az átképzések és a belső munkahelyi oktatás terén (lásd pl. Kasahara–Makó 1996).

tási hozzájárulások azonos nagyságúak adott munkaadó összes foglalkoztatottja esetében, addig a lakástámogatások jelentősen eltérőek és differenciáltak lehetnek alkalmazottanként. Ugyanakkor a vállalatok szociális kiadásai között újra megjelentek és növekszenek a munkavállalók utazási költségeihez való munkaadói hozzájárulások. Ebben nem csak a vezetők vállalati kocsijának használata jelenik meg, hanem a juttatások két lehetséges típusa: a növekvő utazási költségekhez való növekvő hozzájárulás és a dolgozók munkába való szállításának szervezése, lebonyolítása. A vezetők többsége szerint az elmúlt pár évre a szociális kiadásoknak az alkalmazottak különböző csoportjai közötti jelentős újraelosztása volt jellemző. A magasan képzett csoportok és a vezetés számára a vállalati kocsik, a lakás hozzájárulás és az egészségügyi szolgáltatások formájában nyújtott juttatások jövedelmeik jelentős részét teszik ki. A szakmai és folyamatos képzésekre fordított kiadásokon belül is jelentős rész szolgálja a felső és közép szintű menedzsment ismereteinek gazdagítását. A megkérdezett vezetők többsége a munkaerő megtartását, a dolgozóknak a cég iránti elkötelezettsége erősítését és általában az emberi erőforrások szinten tartását nevezte meg, mint a munkahelyi jóléti politikák legfőbb céljait. Ezeket különösen fontosnak tekintették a technológiai vagy a termék fejlesztésben dolgozó vezetők és műszaki személyzet esetében, és fontosabbnak mondták a szakképzett munkások, mint a képzetlenek esetében.

Azon vállalatok vezetői, amelyeknek hosszú távú piaci stratégiája képzett és együttműködő munkaerőt igényel, némileg erőteljesebben ösztönzik a munkaerő magasabb szintű újratermelését biztosítani tudó, jól működő állami jóléti rendszer kiépítését és fenntartását, mint a betanított vagy képzetlen és alacsony költségű munkaerő alkalmazók. Az előbbieket esetében a megoldatlan lakásproblémák, a tömegközlekedés alacsony szintje és magas költségei, a csökkenő egészségügyi szolgáltatások és a folyamatosan változó képzettség igényeket kielégítő szakképző intézmények hiánya jelentik az akadályokat, melyek a globális piacokon folyó versenyben szükséges emberi erőforrás stratégiák előtt tornyosulnak. A kutatás azt is jelezte, hogy a vállalati vezetők tudatában vannak a munkanélküliség káros társadalmi következményeinek, és a megkérdezettek jelentős része elégtelennek találta a probléma kezelésére fordított közkiadásokat. A munkanélküliség mellett a hajléktalanság jelenségét is súlyos szociális kérdésnek tekintették. Miként a 4. táblázat is mutatja az állami jólét kiadások között e két területre, valamint a fogyatékosok támogatására is többet kellene szánni véleményük szerint. A társadalmi igazságosság és béke biztosításának leggyakrabban említett közjóléti elemei a kutatás során a lakáshoz jutás, az egészségügyi és oktatási szolgáltatások, valamint a nyugdíj biztosítása és a családellátások voltak.

Ez utóbbi vélemények viszonylagos függetlensége a cégek piaci és emberi erőforrás stratégiáitól azt jelezheti, hogy a munkaerő újratermelését alakító szegényes szociális feltételek munkafegyelmi problémákhoz, hiányzásokhoz és más olyan „negatív magatartásokhoz” vezethetnek, amelyek az alkalmazottak eredményes integrációját akadályozhatják. Ez pedig a mégoly olcsónak is tűnő munkaerő felhasználását igencsak költségessé teszi. A magyar textiliparban működő olasz tulajdonú vállalkozások tapasztalatait feldolgozó kutatás szerint ezekben az újonnan alapított vagy privatizált cégekben a szervezési és fegyelmi problémákat az alacsony bérű, rosszul

fizetett dolgozók családi szükségleteinek kielégítésére az otthoni és az informális gazdaságban széles körben végzett tevékenységek okozzák. Ez a jelenség egyes esetekben komoly munkaügyi konfliktusokhoz vezetett a munkaidő-beosztás és a hiányzásokat büntető juttatás-megvonások kérdésében (Sacchetto 2000).

Az állam szabályozó szerepét illetően a vállalatok felső vezetőinek véleményében bizonyos árnyalatnyi különbségeket találtunk. Az az álláspont, mely szerint a foglalkoztatási szabályok túl rugalmasak és a munkaerőpiac túlságosan szabályozatlan, inkább fogalmazódott meg emberi erőforrás-menedzserek részéről, mint a vezetés más területein dolgozók részéről. Az előbbieket olyan szabályozást és alkumechanizmusokat szeretnének működtetni a munkahelyeken, amelyek a belső rugalmasságot biztosítanák. Bár a kutatásba bevont cégeknél működnek a szakszervezetek, több vezető is úgy találta, hogy a munkaügyi kapcsolatokat és alkufolyamatokat illető szabályok és intézmények még nem világosan meghatározottak.

Összefoglalva: a kutatás megerősíti, hogy a magyar gazdaság versenyképes szektorait képviselő vállalatvezetők az állami jóléti ellátások csökkentését nem tekintik vállalataik versenyképességét elősegítő folyamatnak. Éppen ellenkezőleg, fontosnak tartják számos területen a közkiadások növelését, például a szakképzésben, amely közvetlenül befolyásolja versenyképességüket, vagy olyan területeken, mint a lakásellátás, az egészségügyi vagy rekreációs szolgáltatások, amelyek a munkaerő magasabb szintű újratermelődését tudják biztosítani.

Kijelenthető az is, hogy azok a várakozások, melyek szerint a korábbi állami vállalatok privatizálás után majd feladják társadalmi funkcióikat és megszüntetik jóléti kiadásait, mint olyanokat, amelyek a modernizációhoz és a közvetlen munkaösz-tönzőkhöz szükséges anyagi eszközöket csökkentenék, s így versenyképességüket korlátoznák, nem teljesültek. E várakozásokkal ellentétben az igazán kompetitív, hosszú távú piaci stratégiák szerint működő cégek más irányt követnek. Az új magáncégek, a külföldi és multinacionális társaságok által privatizált vagy újonnan létrehozott cégek egyaránt életre hívják a különböző ellátásokból és szociális infrastruktúrából álló belső jóléti rendszereiket. Természetesen ezek a rendszerek sem funkcióikban, sem az ellátásokban részesülők összetételét, igényeik kielégítettségét illetően nem hasonlóak a centralizált tervgazdaságok³ korábbi állami tulajdonú vállalatainak szociális szerepéhez. Az ilyen munkahelyi jóléti kiadások és beruházások céljai alárendeltek a vállalati emberi erőforrás stratégiák különböző és összetett céljainak – innen a munkahelyi szociális infrastruktúra és gondoskodás sokszínűsége.

Magyarországon a munkahelyi jóléti rendszerek jelentősen módosultak az elmúlt pár évben annak érdekében, hogy a munka olyan összetevőit, mint a felelősségvállalás, az elkötelezettség és az együttműködés hatásosabban ösztönözzék. Több megkérdezett vezető fejtette ki, hogy az alkalmazottak hosszú távú biztonságát azért tartja fontosnak, mert ezzel tudják a különböző másodállások vonzerejét csökkenteni

³ A kelet-európai átalakulásnak vannak az itt jelzettektől eltérő esetei is, mint Oroszország példája, ahol a munkahelyek szociális szerepe még a korábbinál is fontosabbá vált. A komoly piaci problémák között és az orosz állami vagy magán gazdálkodók likviditási gondjai közepette a szociális gondoskodás a nem pénzbeli juttatásokat helyettesítheti, amíg a munkahelyi szociális infrastruktúra a gyermekgondozás, az egészségügy vagy akár az energiaellátás stb. terén stabilizálja a mindennapi élet alapfeltételeit egy tágabb régióban (Lefevre 1997).

és viaszasorítani az informális és fekete munkák elszívó hatását. Az alkalmazottak biztonsága és stabilitása – miként a munkahelyi jóléti politikák – tehát nem ellentétesek a fokozottabb belső rugalmasság követelményével szemben. Ellenkezőleg, a kutatás során feltárt véleményekből úgy tűnik, hogy a köz- és munkahelyi jóléti rendszerek célegyüttesében biztonság, stabilitás és rugalmasság komplementer módon egymásra épülnek.

4. táblázat

Szociálpolitikai területek, amelyekre az államnak többet kellene költenie

	Igen, az államnak többet kéne költenie erre a területre (százalék)
Lakáshoz jutás	81,8
Oktatás	77,3
Szakképzés	29,5
Egészségügyi szolgáltatások	84,1
Nyugdíjrendszer	65,9
Család támogatások	52,3
Munkanélküli ellátás	15,9
Szociális segély	11,4
Hajléktalanok támogatása	22,7
Fogyatékosok támogatása	31,8
Rekreációs tevékenységek	9,1
Egyéb	6,8

A munkahely jóléti rendszerek keretében a szakszervezetek erejükhöz mérten számos eszközt találhatnak és találnak a munkavállalói érdekek képviselőit. Nagy állami cégeknél a szakszervezetek a vezetők partnerei a minden alkalmazott számára nyitott, világos és átlátszó jóléti juttatási rendszerek kialakításában. Külföldi és magyar magán tulajdonú cégek esetében a nem bérjellegű juttatásokat gyakran a munkavállalók és munkaadók közötti egyéni és nem nyilvános alkuk alapján osztják szét. Míg a szociális infrastruktúra fejlesztéséről az Üzemi Tanácsokkal állapodnak meg ott, ahol ilyenek működnek.

Ágazati és országos szinten a kérdés bonyolultabb. A háttérben ugyanis a jóléti rendszerek két építőelemének, az állami és a munkahelyi jóléti rendszereknek, gyakran ellentmondásos, szerencsés periódusokban és körültekintő társadalmi alkuk és „konszenzus” esetén viszont egymást kiegészíteni képes viszonya húzódik meg. A munkaerő tágabb autonómiáját és nagyobb mobilitását a társadalmi normák és a szociális védelem garanciáival biztosítani tudó állami jóléti rendszerek valamint a kizárólag a cégeknek való – gyakran növekvő mértékű – elköteleződésben és csak a kollektív szerződések védőernyője alá tartozók körében élvezett munkahelyi jóléti rendszerek között az összefüggés országról országra és időről időre változik erőviszonyok és alkuk függvényében.

A jóléti közjavak újragondolásának szükségessége

Jóllehet a magyar gazdaság sokszínűbb, mint a fent leírt kutatásba bevont vállalatok által reprezentált kép, a megkérdezett vezetők nézeteiről azonban elmondható, hogy azok a gazdaság kompetitív szférájában megfogalmazódó álláspontokat tükrözik. A bemutatott vélemények ellentmondanak számos, a nemzetközi piacokon sikeresen versenyképes üzleti stratégiával kapcsolatos leegyszerűsített hiedelemnek. Először is, leszögezhető, hogy önmagukban az alacsony munkaerőköltségek nem döntő tényezők a nemzetközi versenyképességnek. A külföldi befektetők éppúgy, mint a helyi gazdasági vállalkozások nemzetközi stratégiai döntéseiknél, beruházásaiknál különböző, a globális piacok követelményeihez kapcsolódó, de egymással is összefüggő tényezőket vesznek fontolóra. A munkaerő költségek a várható eredményekkel kerülnek összevetésre: a nemzetközi versenyben való helytálláshoz szükséges követelmények alapján fogalmazódnak meg a munkaerővel kapcsolatos olyan igények, mint a minőség, fegyelem, együttműködés, felelősségvállalás. Az alacsony költségű gazdaságok az előbbiektől hiányában valamint a beszállítói és alvállalkozói kör gyengesége és az infrastruktúra (energia ellátás, közlekedés, távközlés stb.) alacsony színvonala miatt kevésbé vonzóak a nemzetközi tőke számára, mint azok, ahol a munkaerőbe történő befektetések önmagukban képesek többletelőnyöket jelenteni a globális piacokon. Az átfogó termelési költségek között olyan externáliák, mint a jól működő gazdasági és technikai infrastruktúra, a megbízható munkaügyi kapcsolatok, a befektetések biztonsága és a mindezekhez történő munkaadói hozzájárulás (az államnak fizetett adó vagy az állam gyenge működése esetén eseti és szerződéses megállapodások formájában), az üzleti befektetés és a termelés közvetlen költségei mellett jönnek számításba.

Másodszor a társadalmi normák fenntartása és javítása ugyan költséges (és talán túlságosan is az kritikus gazdasági helyzetekben), de úgy tűnik Magyarországon mégis hasznosnak bizonyult olyan hazai és külföldi befektetők számára, akik magas minőséggel a globális piacokon keresnek hosszú távon előnyös piaci befektetéseket. Azok a befektetők, akik a kilencvenes évek elején az olcsó munkán alapuló profitot keresték csak Magyarországon, a kilencvenes évek végén már transzferálják beruházásaikat még alacsonyabb bérű országokba vagy rákényszerülnek a munkaerőbe való beruházásokra, magasabb bérek, képzés, a foglalkoztatás stabilizálása formájában (Sacchetto 2000). Az állam és az üzleti élet korábbi és folyamatos szociális beruházásai teremtik meg azt a társadalmi és gazdasági környezetet, amelyben az erősödő verseny kihívásainak mind a gazdálkodó szervezetek, mind a munkaerőpiac jobban meg tud felelni. Az üzleti versenyképesség az összes egymással kombinált erőforrás minőségén alapul, ezen belül pedig a vállalatok minden szintjén a munkaerő minőségét számos, a vállalatok közvetlen befolyásától nem függő tényező alakítja, amelyek viszont nagyon is függenek a hosszú távú állami jóléti beavatkozások együttesétől. A lakásügy, a mobilitás, az oktatás, a szakképzés, az egészségügyi ellátás, a társadalombiztosítás, a családok támogatása együttesen fejezik ki azokat a kollektív érdekeket és közfelelőségeket, amelyek a munkaerő adott minőségének újratermelődéséhez fűződnek. A gazdálkodók szempontjából ezek a szociális rendszerek nyújtják azokat a közjavakat, amelyek a kompetitív tevékenységeknek egy-

aránt erőforrásai és költségei. És amelyek minőséghez, innovációhoz, kreativitáshoz, alkalmazkodáshoz vezető eredményeivel a globális piacokon versenyképesek tudnak lenni.

A különböző országok állami jóléti rendszerei különféle eszközökkel biztosítanak szolidaritást és szociális jogokat, fektetik le munkaerőpiacik működésének alapszabályait, s ezáltal a beruházások társadalmi és gazdasági feltételeit. A világpiaci nyitás és a globális gazdaságba való beilleszkedés során – technológiák, termékek, vezetési technikák, szervezési eljárások és alku mechanizmusok átvételével – az állami jóléti rendszerek nyújtják azokat a társadalom politikai eszközöket – lakhatástól oktatásig, társadalombiztosítástól közlekedésig stb. –, amelyek az országoknak a világ-gazdaságba való beágyazottságát differenciáltan képesek elő mozdtítani, amelyek révén a rövid távú költségek és hasznok elosztásán túlmutatóan a globalizáció hosszú távú kollektív hatását lehet alakítani.

A közép- és kelet-európai átalakulás első évtizede után immár több empirikus tapasztalat segít tisztázni az állam gazdasági és jóléti szerepével kapcsolatos korábbi, tisztán elméleti vitákat. Az az elméleti szembeállítás, amely bírálta a „gondoskodó” államot és annak a jóléti szolgáltatásokat szervező, ösztönző, „facilitátor” jellegűvé alakítása mellett érvelt, mára leegyszerűsítettnek és ideologizáltnak tűnik. Országról országra, változó gazdasági és piaci helyzetekben ugyanis az államok piaci vagy közintézmények kereteiben továbbra is gondoskodnak jóléti szolgáltatásokról. Ezek a szolgáltatások, mint a közlekedés, az oktatás és képzés, vagy a munkaügyi kapcsolatok működtetése, életbevágóak a versenyképes gazdasági tevékenységek számára – az állam pedig a piacgazdasági körülmények közepette kemény alukban állapodik meg a munkaadókkal és a munkavállalókkal, az üzleti élet résztvevőivel a minden politikai és gazdasági szereplő számára sikeres működéshez való hozzájárulások megosztásáról.

Felhasznált irodalom

- Esping Andersen G. (ed.) 1996. *Welfare States in Transition*. London: Sage
- George V.–Taylor-Gooby P. 1996. *European Welfare Policy: Squaring the Welfare Circle*. London: Macmillan
- Hantrais L. 1995. *Social Policy in the European Union*. London: Macmillan
- Lefevre C. 1997. *Gestion, main d'oeuvre et politique sociale des entreprises en Russie en 1995–96*. Document de travail, No. D9703, Paris: INSEE
- Kasahara K.–Makó Cs. 1996. *Manpower and Skill Use in the Transformation Process*. Tokyo: Rykkyo University – Budapest: MTA Társadalmi Konfliktus Kutatóintézet
- Sacchetto D. 2000. „A divat szereplői: olasz cégek Magyarországon”. (Megjelenés alatt)