

A MULTINACIONÁLIS TÖMEGGYÁRTÓ ÜZEMEK ÉS AZ ÁLLAMI MUNKAKÖZVETÍTÉS¹

A hazai munkaerőpiac fontos szereplői a multinacionális alkatrészgyártó és -összeszerelő üzemek, melyek növekvő része nem talál elegendő jelentkezőt egyszerű, be-tanított munkák végzésére. Ugyan az álláshirdetések és a munkaközvetítőnél be-jelentett munkaerőigény szerint az efféle munkákra bármely egészséges ember alkal-mas, mégis a munkanélküli-segélyben részesülők között az egész országban nagy az alacsony képzettségű, tartós munkanélküliek aránya. Miért nem felelnek meg egy-másnak az efféle munkahelyek és álláskereső? Milyen szerepet játszik összepárosí-tásukban az állami munkaközvetítő? Lehet-e javítani a közvetítés hatékonyságát?

A tanulmány a fenti kérdésekre a megbízó-megbízott viszony elméletének né-hány alapvető megállapításából kiindulva igyekszik válaszolni. Az elmélet szerint a megbízó mást bíz meg egy feladat elvégzésével, mert maga nem felkészült rá, vagy komparatív hátránya van. A megbízó információs hátrányban van a megbízotthoz képest, és számolnia kell annak opportunizmusával. Fennáll a veszély, hogy alkal-matlan megbízottat választ, illetve hogy megbízottja nem az érdekeinek megfelelően jár el. A megbízó különböző kiválasztási, ösztönzési és ellenőrzési eljárásokkal csökkentheti a megbízott család önérdekkövetéséből fakadó kockázatokat (Ross 1973, Jensen-Meckling 1976, Gábor R. 1998–1999). Az állami munkaügyi szerve-zet szolgáltatást nyújt a vállalatoknak és a munkanélkülieknek, ugyanakkor bizonyos hatósági feladatokat is ellát velük szemben. Szolgáltatóként megbízottja külön-külön mindkettőnek, hatósági szerepében viszont megbízóként számon kérheti rajtuk a jogszabályok betartását. Természetesen a munkaviszony is megbízó-megbízott vi-szony, méghozzá a munkáltató nem csak megbízója a munkavállalóknak, hanem bi-zonyos kérdésekben megbízottja is.

Az empirikus kutatást 2001 elején Fejér és Győr-Moson-Sopron megyében vé-geztük, ahol a hazai multinacionális alkatrészgyártó és -összeszerelő üzemek jelen-tős hányada található. Interjúkat készítettünk az állami munkaügyi szervezet össze-sen 16 munkatársával, a legnagyobb Fejér megyei foglalkoztatók közé tartozó négy multinacionális vállalat, illetve a számukra munkaerő-kölcsönzést végző két cég munkaügyi vezetőivel. Emellett felhasználtam az interjúkban érintett Fejér megyei munkaügyi kirendeltségek munkanélküli-nyilvántartásának néhány alapgazdaságát, továbbá feldolgoztam a hazai szakmai és nem szakmai sajtóban megjelent infor-mációkat.²

¹ A tanulmány elkészítését az OTKA (F 30283), az OMKM és a BKÁE támogatta.

² Az empirikus kutatást Szántó Zoltán, Gaál Dezső, Tóth István János és a szerző végezte 2001 januárban. A munkaügyi szervezetben dolgozó 16 interjúalany közül nyolcan a Fejér Megyei Munkaügyi Központnak és négy kirendeltségének (Székesfehérvár, Mór, Enying és Sárbogárd) vezetői és munkatársai, hárman a Győr-Moson-Sopron Megyei Munkaügyi Központ vezető munkatársai. Beosztásuk szerint egy megyei igazgató, egy megyei igazga-tóhelyettes, három megyei osztályvezető, négy kirendeltségvezető és hét munkáltatói kap-csolattartással és közvetítéssel foglalkozó munkatárs. A vállalati interjúkat Gaál Dezső ké-szítette.

A tanulmány sorra veszi az állami munkaközvetítő szolgáltató és hatósági szerepéből, illetve a vállalatokkal és a munkanélküliekkel fennálló kapcsolatából adódó négyféle megbízó–megbízott viszonyt. Bemutatja, hogyan kerülnek egymással konfliktusba, és hogy ennek milyen következménye van az állami munkaközvetítés eredményességére. Az elemzés munka-gazdaságtani modelleken és empirikus – nagyrészt saját – tapasztalatokon alapul. A tanulmány első része a tömeggyártó üzemek munkaerő-gazdálkodása – főleg a felvételi szűrés – céljait és eszközeit ismerteti. A második rész tárgya a munkaközvetítő dilemmái és megbízóinak szempontjai. A harmadik rész bemutatja a különböző hatósági feladatokat, a munkáltatók és a munkanélküliek opportunistá magatartási formáit, és elemzi a hatósági és szolgáltatói szerep konfliktusának eseteit. Végül a negyedik rész azt vizsgálja, vajon mérsékelhetők-e az említett konfliktusok, és növelhető-e az állami munkaközvetítés hatékonysága. Érvelésem szerint az eljárások megfelelő részekre bontása és finomítása célravezetőbb, mint a szolgáltatás és a hatósági feladatok esetleges szervezeti szétválasztása. Két munkaerő-piaci programról igyekszem megmutatni, hogy javíthatja a vállalatok és a munkanélküliek összepárosítását, és egyben csökkentheti opportunistá magatartásuk kockázatát.

1. Munkaerő-gazdálkodás és felvételi szűrés a tömeggyártó üzemekben

A hagyományos tömegtermelést folytató vállalatok viszonylag olcsón pótolhatják a kilépő dolgozóikat, a rendelésállomány csökkenéséhez pedig elbocsátással alkalmazkodnak. A vevői igények sokszínűbbé válása, az egymástól többé-kevésbé különböző terméktípusok számának megsokszorozódása azonban több ágazatban már a nyolcvanas évek óta rugalmasabb tömeggyártást igényel. Ehhez olyan dolgozói gárda kialakítása és megtartása szükséges, mely képes több feladat elvégzésére és alkalmazkodásra a gyakori technológiai változásokhoz. A tömeggyártás hagyományos és rugalmas formájában egyaránt a legnehezebb munkaszervezési feladatok egyike a hiányzók helyettesítése. Mivel a különbözően begyakorlott dolgozók munkáját össze kell hangolni, a magas fluktuáció akár néhány napos betanulási idő esetén is zavarokat okozhat. A kutatásunkban szereplő legnagyobb cégnél két-három hónapig tart a betanítás, és ott állítólag a dolgozók fele évente kicserélődik.

A hiányzók helyettesítése, a kilépők pótlása és a termelés állandó ütemének biztosítása indokolhatja, hogy olyan munkahelyeken is csoportokat hozzanak létre, és ösztönözzék a munkások együttműködését, ahol a technológia ezt nem feltétlenül igényli. A technológiában egymás után következő dolgozók besegíthetnek egymásnak, ha egyikük lemarad, mert például egy begyakorlottabb társukat helyettesíti, s így a csoport összteljesítménye az egyénénél kevésbé hullámszik. Ugyan a dolgozói együttműködés a munkáltatóval szemben is érvényesülhet, de ezzel együtt is növelheti a termelékenységét. Az együttműködés már meglévő kapcsolatokra is épülhet például a helybelieket foglalkoztató falusi, kisvárosi üzemek esetében.³

A termelés szezonális ingadozásának kitett vállalatok dolgozóinak jelentős része – a kutatásunkban szereplő legnagyobb vállalatnál a kétharmada – jogilag munka-

³ Ennek több kisüzemi esetét ismertet Kuczi (2000) 5. fejezete.

erő-kölcsönző cégek alkalmazottja. E foglalkoztatási forma célja nem egyszerűen a munkaerőköltség csökkentése, hanem a költség termelésingadozáshoz igazítása (Timár 1988). Az ehhez folyamodó vállalatoknak cserében magas betanítási költségekkel és a munkások gyenge elkötelezettségével kell szembenéznük. Az ország északnyugati megyéiben összpontosuló nemzetközi tömeggyártó üzemek egy része kénytelen bel- és külföldi távolsági ingázókat alkalmazni, ami a gyors szocialista iparosítás korszakára emlékeztető életmódbeli és munkafegyelmi konfliktusokkal jár. A családjuktól gyakran hetekig távol élő, bérelt lakásokban és nyaralókban több-magukkal elszállásolt kelet-magyarországiak közül sokan nem tudnak mit kezdeni szabad idejükkel, a vállalati munkaügyesek pedig nincsenek felkészülve a gyárkapun kívüli problémák megoldására.

A vállalatok a felvételre jelentkezők közül a termelékenység szerint válogatnának. Az álláspályázók eltitkolják – s talán maguk sem teljes egészében ismerik – az alkalmatlanságukra utaló jeleket. Az ebből származó kockázat többféle módon méréselkelhető: kiválasztási technikák alkalmazásával, az álláspályázók összetételének javításával, olcsón megfigyelhető jelzések figyelembevételével, illetve a meglévő dolgozók közül válogatással. A továbbiakban először röviden ismertetem a felvételi szűrés eszköztárát, majd rátérek a kutatásban szereplő vállalatok által használt eljárásokra.

1.1. A felvételi szűrés lehetséges formái

Kiválasztási technikák alkalmazása

A megfigyelhető egyéni jellemzők alapján előre jelezhető a termelékenység, bár költségesen és tökéletlenül. Az erre szolgáló technikák minőségét érvényességük (valóban a termelékenységre utaló jellemzőket mérnek-e) és megbízhatóságuk (a mérést megismételve ugyanazt az eredményt kapják-e) mutatja. A kiválasztási eszközök két leggyakoribb típusa, a tesztek és az interjúk csak gyengén teljesítik e követelményeket. A tesztek megbízhatóak, de sok munkakör esetében a fontos jellemzők mérésére nem alkalmasak. Fő hiányosságuk, hogy legfeljebb az egyéni teljesítményt jelezhetik előre, a munkatársakkal való együttműködés képességét nem. Az interjúk alapján történő kiválasztás pedig sem érvényesnek, sem megbízhatónak nem tekinthető. Illúzió, hogy a felvételi beszélgetések alapján előre jelezhető a pályázók termelékenysége. Az interjúk elterjedtségét magyarázhatja, hogy hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezetek régebbi tagjai elfogadják az újonnan felvetteket: a leendő munkahelyi vezetők ragaszkodnak hozzá, hogy a felvételi döntés előtt kikérdezhesék a jelölteket. A kiválasztási eszközök közül mind érvényességét, mind megbízhatóságát tekintve kiemelkedik az úgynevezett értékelő központ, vagyis a tényleges feladatokhoz hasonló gyakorlatok csoportos megoldása. Ennek magas költségei azonban csak a vezetők és más kulcsmunkatársak kiválasztása esetén térülnek meg.

Az állaspályázók összetételének javítása

A kiválasztás hatékonysága növelhető a termelékenység előrejelzésére szolgáló technikák tökéletesítésén kívül az állaspályázók összetételének javításával is. Azonos szűrési technikák alkalmazása (más szóval a relatíve alacsonyabb és magasabb termelékenységű pályázók megkülönböztetésének adott valószínűsége) mellett ugyanis magasabb a felvett dolgozók termelékenysége, ha jobb minőségű pályázók figyelmét sikerül felkeltenie a vállalatnak (Stigler 1989). Az állaspályázó-állomány javításának egyik lehetősége a piaci szintet meghaladó bér (hatékony bér). Feltételezhető, hogy a potenciális munkavállalók termelékenysége és az a bér, mely alatt nem vállalnak munkát (rezervációs bér) pozitív összefüggést mutat. Így elképzelhető, hogy a vállalat akkor minimalizálja költségeit, ha magasabb kínálati bérű munkavállalókat vesz fel (Akerlof–Yellen 1986; Galasi–Nagy 1994). Javíthatja a pályázók összetételét az is, ha a vállalat a meglévő dolgozói ajánlása útján toboroz, mivel az kimondva-kimondatlanul felelősségvállalást is jelent az ajánlottak beválásáért. A dolgozók többek között az együttműködési készség alapján válogatnak az ismerősök közül, és maguk is szívesebben együttműködnek velük.

Szűrés olcsón megfigyelhető jelzések alapján

Költséges szűrési eljárások helyett a vállalat olcsón, akár ingyen megfigyelhető termelékenységjelzések szerint is válogathat, mint a formális kritériumok, például az iskolai végzettség. A vállalat korábbi tapasztalataiból tudhatja, mekkora egy adott jelzéssel rendelkezők átlagos termelékenysége. A szűrőelmélet feltételezi, hogy a diplomák, bizonyítványok figyelembevételkor a vállalatok nem a megszerzett ismereteket értékelik, hanem az iskolázottabbak nagyobb pontosságát, együttműködési készségét és teljesítményorientáltságát. E tulajdonságaik ugyanis kifizetődőbbé tették számukra az oktatásban való részvételt, mint a rosszabb képességűek számára, s ez jelzi termelékenységüket és tanulékonyágukat. Eszerint a tankötelezettségen túli képzésben azért vesznek részt az emberek, hogy leendő munkáltatóiknak jelezzék jobb képességeiket (Varga 1998).

A munkáltató statisztikai diszkriminációt alkalmaz, ha két eltérő termelékenységű csoport tagjait nem vizsgálja egyénenként, hanem a csoporthoz tartozás alapján dönt a felvételtől. Így ugyan tökéletlenebb eredményre jut, mint az egyénenkénti szűréssel, mivel alacsony termelékenységű egyéneket is alkalmazni fog, illetve magas termelékenységűeket is elutasít, azonban könnyen megfigyelhető csoportismérv esetén lehetséges, hogy olcsón és kielégítően válogathat. A diszkrimináció alapja lehet a nem, az életkor, az iskolai végzettség és a gyakorlati idő (Gábor R. 1998–1999; Galasi 1994).

Válogatás a meglévő dolgozók közül

Végül a munkáltató munkavégzés közben is megfigyelheti a termelékenységet, ha egyszerű és alacsony bérű feladatokra különösebb válogatás nélkül alkalmazza a jelentkezőket. A termelékenynek bizonyult dolgozók idővel felelősségteljesebb munkára, magasabb bérre és nagyobb állásbiztonságra számíthatnak. Jellemzően azok a vállalatok kínálnak belső karrierpályákat, ahol a termelékenységet jelentősen növelik

a csak helyben megszerezhető ismeretek. Ekkor munkáltató és munkavállaló kölcsönösen érdekelt a tartós munkaviszonyban és a munkaerő-piaci hatások részleges kikapcsolásában.

1.2. Felvételi szűrés a megkérdezett vállalatoknál

A kutatásban szereplő vállalatok többségénél kérdőívvel felméri a formális kritériumokat, majd üzemorvosi vizsgálatot és egyszerűbb teszteket végeznek,⁴ valamint elbeszélgetnek a jelentkezőkkel.⁵ Az iskolai végzettség figyelembevétele feleslegesnek tűnhet, mivel a betanított munka nem igényel szakképzettséget. Mint látni fogjuk, az autógyárakra mégis jellemző, a munkások együttműködési készségének fontossága miatt.

A piacinál magasabb bér Székesfehérváron és Győrben is az autóipari multikra jellemző, melyek így napi ingázási körzetükön belül lefölik a fizikai munkások munkaerőpiacát. Azok a nemzetközi cégek, amelyek termékipiacuk, illetve technológiájuk jellemzői miatt nem mehetnek a piaci bérek fölé, természetbeni juttatásokat (korcsolyapálya-bérlettel gyümölcsfaosztáson keresztül temetési segélyig), illetve jelképes gesztusokat (kényelmesebb dohányzóhely építésétől a munkásokat szállító autóbuzos vállalkozók kiválasztási jogának átengedésén keresztül az üzemi étkezde menüjének megszavaztatásáig) nyújtanak dolgozóiknak. Ez a munkások megtartását szolgálja, mivel a különböző cégek béren kívüli juttatásait nehéz összehasonlítani egymással, ami elbizonytalaníthatja a munkahely-változtatást fontolgatókat. Az újabb munkaerő megszerzése az alapbértől függ, mely a cégek többségénél alig különbözik. A belső munkaerőpiac csírája is megfigyelhető: az előmunkásokat, csoportvezetőket a régi dolgozók közül válogatják; akad cég, mely a munkakörben eltöltött időtől függő pótlékot fizet; a munkaerő-kölcsönző cégek legjobb alkalmazottai kerülhetnek saját állományba, amivel bérük nem nő, de állásbiztonságuk igen.

Több megkérdezett nemzetközi vállalat a dolgozók ajánlása útján toboroz jelentkezőket. A csoportmunkát leginkább alkalmazó székesfehérvári autógyárban az együttműködés megalapozása céljából a felvételi elbeszélgetést fele részben betanított munkásokból álló bizottságra bízzák. Szakmunkásokat és érettségizetteket az autógyárak vélhetően nem a nagyobb tudásuk, hanem – a szűrőelmélet feltevésének megfelelően – a jobb kommunikációs és együttműködési készségük miatt alkalmaznak. Ugyanakkor alig vagy egyáltalán nem vesznek fel diplomásokat (a magas bérek miatt ők is akadnak a betanított munkákra pályázók között) és a felvételi tesztet kiválóan megoldókat. Feltételezik ugyanis, hogy őket a betanított munka hosszabb távon nem elégítené ki, ami a munkahelyi beválás és együttműködés akadályá lehet. A

⁴ Hasonlónak tűnő tesztfeladatokban az egyik nagy munkaerő-kölcsönző cégnél tíz százalék a bukási arány, a másiknál negyven százalék, sőt az agrártársaság álláskeresői körében akár kilencven százalék. Ennek oka valószínűleg az álláspályázók eltérő összetétele, s nem a megrendelői igények vagy a kiértékelési szigorúság különbsége. Költséges szűrés esetén elengedhetetlen a munkafeltételek előzetes tisztázása. Ezzel szemben állítólag a tesztet sikerrel teljesítők kétötöde később a több műszakra hivatkozva nem áll munkába, ami a szűrővizsgálatot végző cég és/vagy a segélyezett munkanélküliek opportunizmusát sejteti.

⁵ Az interjú mint szűrési eszköz tökéletlenségét példázza, hogy az egyik munkaerő-kölcsönző többek között a munkahely-változtatásra való hajlandóságot igyekszik így kipuhítani.

munkatársi kapcsolatokat több multinacionális vállalat – s nem csak az autógyárak – tréningekkel és családi hétvégék szervezésével is javítja. Gyakoribb, hogy – a teljesen munkában töltött hónapok egyéni jutalmazása mellett – a munkáscsoport is prémiumot kap, ha csökken a hiányzás.

A megkérdezett multinacionális vállalatok kor szerint válogatják az álláspályázókat, egyikük pedig nem szerint is. Kezdetben 18 és 35 év közöttieket vettek fel, mivel a tapasztalatok alapján őket tartották alkalmasnak a figyelemösszpontosítást és állóképességet igénylő feladatokra. A munkaerőhiány miatt később feljebb mentek, az egyik vállalat például 40 évre, őt a munkaügyi központ igazgatója most arról igyekszik meggyőzni, hogy 45 év felettiek foglalkoztatását is vállalja. Egy másik nagyvállalat 40, egy harmadik 45 éves korhatártól indult, és jelenleg mindkettő 50-nél tart. A korhatárnál idősebb pályázókat a vállalatok feltehetően be sem hívják a tesztre.⁶

A szakirodalom és a mindennapi tapasztalat alapján a nem szerinti statisztikai diszkrimináció általában nőket sújt: a csoportra érvényes megfigyelés alapján minden egyes nőről feltételezik, hogy gyakrabban hiányzik, s ezért termelékenysége alacsonyabb, mint a férfiaké, mivel a hagyományos családi munkamegosztásban a nők többet foglalkoznak gyermekeikkel. Azonban a rendelkezésemre álló durva létszámadatok szerint a nők nem maradtak ki a nemzetközi autóipari és elektronikai tömeggyártó üzemek létesítésének előnyeiből: a megkérdezett vállalatoknál összesen nagyjából egyenlő arányban kapnak munkát nők és férfiak. Egy győri elektronikai nagyvállalat viszont szinte kizárólag nőket vesz fel, miközben munkaerőhiányt érzékel, s ezért külföldieket is foglalkoztat.⁷

A nemek munkahelyi elkülönülésének egyik lehetséges magyarázata Goldin (1986) közgazdasági érvelésen alapuló történeti elemzése. Közvetlenül annak az empirikus megfigyelésnek az okát keresi, hogy gyakrabban alkalmaznak darabbért azokon a munkahelyeken, ahol magas a női dolgozók aránya. Goldin szerint ez végső soron arra vezethető vissza, hogy a vállalatok minimalizálják a munkások megfigyelésének és ellenőrzésének költségeit. Ha az egyéni teljesítmények könnyen mérhetők, akkor a munkadarabok száma alapján fizethetik a munkásokat. Ha viszont költséges az ellenőrzés, akkor a hatékony bér vagy a halasztott javadalmazás ösztönözheti a munkásokat megfelelő teljesítményre. A piaci bért meghaladó bérszint (hatékony bér) vagy a szolgálati idővel párhuzamosan emelkedő keresetek (halasztott javadalmazás) esetén azért számíthatnak erre a vállalatok, mert ha a munkásokat lógáson érik, s ezért elbocsátják, másutt alacsonyabb bért kapnak.

Efféle megfontolások alapján azonban csak olyan dolgozókat lehet ösztönözni, akik a munkavállaláshoz és egy adott vállalathoz egyaránt tartósan kötődnek. A nők vállalati munkaviszonyának várható hossza alacsonyabb, mint a férfiaké, ezért a darabbéres állások felé tereli őket a vállalatok munkaerő-politikája és az önszelekció

⁶ Ugyan a magyarországi statisztikai adatok nem alkalmasak a probléma alapos kutatására, azonban a rendelkezésre álló országos adatok alapján feltételezni lehet, hogy az idősebbeket sújtó statisztikai diszkrimináció elterjedt jelenség (Köllő 2000: 89–90).

⁷ Természetesen egyes foglalkoztatás esetén is elképzelhető felvételi diszkrimináció, de erről nincs semmilyen információ. Diszkriminációra utal viszont valamelyik nem döntő túlsúlya egy viszonylag új tevékenységben, különösen a pozíciókat és az értékrendeket megrázkódtató posztiszocialista átalakulás idején.

is. A vállalatok nem szívesen alkalmaznak nőket olyan munkakörökben, ahol költséges az egyéni teljesítmények mérése, a nők pedig nem szívesen fogadják el a halasztott javadalmazást, mivel ennek költsége – az egyéni termelékenységhez képest alacsonyabb induló bér – csak tartós munkaviszony esetén térülne meg számukra. A darabbér alkalmazását és a női foglalkoztatást elősegíti a dolgozók együttműködését nem igénylő technológia. Csökkenti a munkahelyükhöz gyengébben kötődő nők alkalmazásának költségeit, mivel az egyes dolgozók teljesítménye könnyebben elkülöníthető, s így a darabbér sokkal inkább alkalmazható, a hiányzás pedig kisebb termeléskiesést okoz, mint szoros együttműködés esetén. Az egyéni munkavégzés vonzó lehet a nők számára, mivel ez jellemző a hagyományos háztartási tevékenységekre is. A hagyományosan nőket foglalkoztató ágazatokban, mint például a textilipar, a dolgozók csekély mértékben kooperálnak (Heywood–Wei 1997).

A munkahelyek és a dolgozók illeszkedését bármely fél változása, alkalmazkodása módosíthatja. A nemek munkahelyi elkülönülését befolyásolhatják a kisebb-nagyobb munkaszervezeti változások, a munkaerő-piaci részvétel, a családon belüli munkamegosztás, a társadalmi normák változásai. A sorozatgyártás módosulása a férfiak foglalkoztatásának növelését indokolná a nők rovására. Ugyanis a kilépések és a hiányzások költségnövekedést okoznak, melynek csökkentésére a vállalatok az egyéni helyett inkább a csoportos munkavégzést, a darabbér túlsúlya helyett pedig az idő- és teljesítménybér kombinációját választhatják. A munkaszervezet mellett a foglalkoztatottak és az álláskeresők összetételének és preferenciáinak a változásai is érinthetik a nemek munkahelyi elkülönülését. Efféle hazai változások:

- néhány, hagyományosan főleg férfiakat vagy főleg nőket foglalkoztató iparág leépülése (nehézipari ágazatok, textilipar);
- más iparágak gyors növekedése (a textiliparhoz hasonló munkaszervezetű, de a népesség jelentős része számára ismeretlen elektronikai tömeggyártás);
- az eltérő ágazati jövedelmezőség hatására a bérarányok átrendeződése (diplomások megjelenése adminisztratív és ügynöki munkakörökben; szakképzettek, érettségizettek, sőt diplomások jelentkezése a korszerű és viszonylag jól fizető tömeggyártó üzemek betanított munkaköreire; a nők többségi foglalkoztatása a székesfehérvári autóipari multinál).⁸

⁸ A közelmúltban országos statisztikai adatokon alapos elemzések készültek az ágazati bérkülönbségekről (Kertesi–Köllő 2001; Köllő 2000) és a nemek eltérő munkaerő-piaci helyzetéről (Galasi 2001; Nagy 2001). A nemek munkahelyi elkülönülésének változásáról statisztikai elemzések helyett csak töredékes információk állnak rendelkezésre. Pekarek (2001) beszámolója szerint az egyik legférfiasabb szakma egykori képviselői ma már nőket is nagy számban foglalkoztató munkahelyeken dolgoznak. A Veszprém megyei Dudaron tavalyelőtt zárták be a szénbányát, s ekkor (a kilencvenes évek elején tömeges, később további fokoza-tos létszámszűkítés után még ott maradt) 200 bányász veszítette el állását. A közeli márkushegyi bánya évek óta hiába keres bányászokat, s külföldiek is foglalkoztat. A tavaly Márkushegyen érdeklődő hetvenhat dudari bányász közül csak hárman dolgoznak ott, s a kilencvenes években oda került dudariakból összesen tizenhatan maradtak. A tudósító által megkérdezettek nem tudnak munkanélkülről a több száz, ma is aktív korú, volt dudari bányász közül. Döntő többségük Zirc, Veszprém, Mór, Székesfehérvár és Győr ipari üzemekben dolgozik, mivel ott betanított munkásként is többet keres, mint a bányában. Egy volt bányauzemi villanyszerelő, aki jelenleg szalagmunkás egy autóbuszüléseket gyártó mőri üzemben, panaszkodik a munka egyhangúságára és a csoportszellem hiányára. Mégis elégedett munkahelyével, ugyanis a bányából hazaviitt havi 50.000 forintnál 30 százalékkal többet, 64.000-et kap kézhez.

Külföldiek betanított munkásként való foglalkoztatása sajtótudósítások szerint leginkább a dunai szlovák határszakasz mentén, a Szlovákiából napi ingázással elérhető munkáltatóknál fordul elő. Szlovákiai betanított munkásokat alkalmaz Győrben a Philips, Komáromban a Nokia és egy a neve alapján vélhetően textilipari üzem, Almásfüzitőn egy varroda, Esztergomban a Suzuki, Tatabányán pedig két elektronikai cég (Horn 2001; Napi Gazdaság 2001a, 2001b, 2001c; Pöcze 2000; Szirmai 2001; Vámos 2001). Ez természetesnek tekinthető, hiszen így részben újraépül a határ túlsó oldalára került felével; ráadásul e kapcsolat a szocializmusban sem szakadt meg teljesen. Növeli ennek ésszerűségét a határ két oldalán lévő területek gazdasági fejlettségében és főleg munkanélküliségi arányaiban kialakult óriási különbség. Például Esztergomtól északra 100 km-es körzetben nincs nagyobb város, miközben a szomszédos, ipari hagyományokkal is rendelkező Párányban 35 százalékos, egyes magyar falvakban pedig 50–70 százalékos a munkanélküliség (Vámos 2001).

2. Állami munkaközvetítés betanított munkakörökbe

A munkaerő-piaci tájékozódásra vonatkozó szakirodalom – melyet Nagy (1999) alapján foglalok össze – a keresés két típusát különbözteti meg. Extenzív keresésről van szó, amikor a vevők és/vagy az eladók újabb és újabb ajánlatokat kutatnak fel, és intenzív keresésről, ha egy ajánlat ismeretében az áru minőségéről informálódnak. A keresést formális és informális csatornákon keresztül végezhetik. Az előbbiek közé sorolhatók például az álláshirdetések, az állami és magán munkaközvetítés, az állásbörzék. Az utóbbiak a személyes kapcsolatok (rokonok, barátok, munkatársak, vállalati részről a meglévő alkalmazottak) hálózatának felhasználását jelenti. A formális eszközök a széles körben folytatott, extenzív keresésben hatékonyak, ellenben az álláshirdetés vagy a munkaközvetítés nem képes az egyes ajánlatok jellemzőiről részletes tájékoztatást adni. A személyes ismeretségek alapján, éppen ellenkezőleg, a munkaerőpiac szűk szeletéről szerezhetünk részletes és megbízható információkat. Egy adott tájékozási csatorna nem egyesítheti az extenzív és az intenzív keresés előnyeit.

A nemzetközi kutatások szerint a formális tájékozási csatornák együttes részesedése a munkaerő-piaci forgalomban ritkán magasabb 30–40 százaléknál. A személyes kapcsolatok szerepe arra vezethető vissza, hogy a munkaviszonyban mindkét fél számára kockázatok rejlenek, s így érdekük, hogy részletes és megbízható információkhoz jussanak a minőségileg jelentősen különböző munkahelyekről, illetve álláskeresőkről. Ez nem azt jelenti, hogy nem vesznek igénybe formális tájékozási csatornákat, ezek azonban sokkal inkább a keresésben játszanak szerepet, mint a tényleges elhelyezkedésben. A kutatási eredmények szerint az extenzív keresés típusú intézménye, a munkaközvetítés útján elhelyezkedők aránya többnyire 25, sok esetben pedig 10 százalék alatt marad. Ugyanakkor a multinacionális üzemek betanított munkáira a sok viszonylag homogén álláshely, a bonyolultabb munkafajtákhoz képest könnyebben megítélhető alkalmasság és a rossz választás relatíve kis kockázata jellemző. Ezért a betanított munkák esetében nagyobb szerepe lehet az extenzív keresésnek és az erre alkalmas formális csatornáknak, köztük a munkaközvetítésnek.

Annak, hogy mind a munkaadók, mind a munkavállalók idegenkednek a közvetítés igénybevételétől, az extenzív keresés viszonylag szerény szerepe mellett más okai is vannak. A munkát keresők tudják, hogy a munkaközvetítő nem az állásbetöltés legkedveltebb módja, s azt gyanítják – méghozzá nem alaptalanul –, hogy a munkaadók a rosszabb minőségű, nehezen betölthető állásaikba keresnek ezen az úton jelentkezőket. A bejelentett állásajánlatok közül a rosszabbak nehezebben kelnek el, s felhalmozódnak a nyilvántartásban. A munkaadók is bizalmatlanok a közvetítőtől érkezőkkel szemben, mert tudják, hogy a könnyebben elhelyezkedők hajlamosak elkerülni ezt az intézményt, s így a közvetítő ügyfelei az átlagnál kevésbé termelékenyek. Ez fokozottan érvényes az állami munkaközvetítőre, melynek azokkal is foglalkoznia kell, akiktől az üzleti alapon működő közvetítők nem fogadnának el megbízást. Emellett a munkanélküli segélyezettek kötelesek nyilvántartásba venni magukat az állami munkaközvetítővel, aminek következményeivel a hatósági szerep kapcsán foglalkozom részletesen. Mindezek együttes hatására az állami munkaközvetítőben felhalmozódnak a legsikertelenebb álláskereső, a tartós munkanélküliek (Nagy 1999).

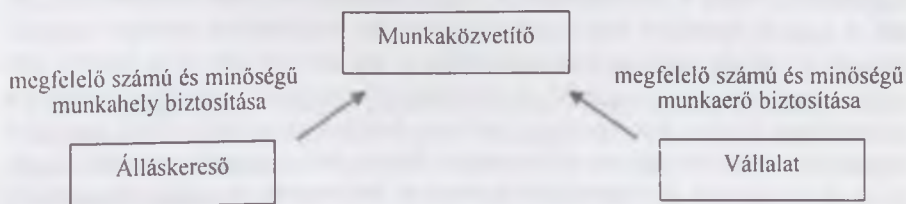
A legnagyobb foglalkoztatóknak, köztük a megkérdezett multinacionális vállalatoknak még egy okuk van arra, hogy ódzkodjanak az állami közvetítés igénybevételétől. A kis cégekkel ellentétben, melyek ritkán és kevés állást hirdetnek, és nincs pénzük nagyszabású toborzókampányra, a nagyokról nem kell alapinformációkat továbbítani, mivel azokat lényegében minden környékbeli munkanélküli ismeri a sajtóból vagy az ismerőseitől. Aki tehát az állami munkaközvetítőn keresztül jelentkezik a széles körben ismert nagyvállalatokhoz, arról nem csupán gyenge képességeket, hanem lazaságot is feltételezhetnek.

Négy Fejér megyei munkaügyi kirendeltség-körzet összesített adatai szerint a munkanélküliek között nagy számban vannak a legfeljebb képzettséget nem igénylő betanított munkákra alkalmas emberek. 43 százalékuknak nincs szakmája, 76 százalékuknak pedig legfeljebb érettségi nélküli szakmunkás-bizonyítványa van. 77 százalékuk már legalább egy éve munkanélküli. Ugyanakkor 45 százalékuk a multinacionális tömeggyártó üzemek által leginkább keresett 17–35 éves korosztályba tartozik, és majdnem egyenlő számban vannak köztük nők és férfiak.

Az 1. ábra a munkaközvetítő szerepkonfliktusát szemlélteti: eredményességének feltétele, hogy mind a munkáltatók, mind az álláskereső szempontjait képviselje, mindkét fél a megbízottjának tekintse. (A nyilak a megbízó felől mutatnak a megbízott felé.)

1. ábra

A munkaközvetítő szerepkonfliktusa



Mivel a kiválasztás költséges a munkáltatóknak, a közvetítőtől azt várják, hogy előzetesen szűrje az álláskeresőket. Az egyik Fejér megyei kirendeltség egy időben végzett közvetítéseinek példáját véve nyilvánvaló, hogy egy állateledelgyár és egy elektronikai alkatrészüzem nem pontosan ugyanolyan betanított munkásokat keres, még ha formálisan azonos követelményeket jelölnek is meg. A kirendeltség nyilvántartja a munkanélküliek esetleges alkalmatlanságára utaló tapasztalatokat (teszt-feladat sikertelen elvégzése, elbocsátás röviddel a felvétel után stb.), és gyakran nem erőlteti az újabb próbálkozásokat. Ha a vállalatok úgy ítélik meg, hogy a közvetítő nem veszi figyelembe érdekeiket, vagyis ha elégedetlenek a közvetítettek minőségével, akkor a jövőben nem tartanak igényt a szolgáltatásra. A tartós kapcsolat szintén a vállalati szempontok figyelembevételére ösztönzi a kirendeltséget. Ha a közvetítő esetenként rá is beszélhetné a vállalatot alkalmatlan munkanélküliek felvételére, az később megszabadulhat tőlük, az újabb közvetítések elől pedig rossz tapasztalatai miatt elzárkózhat.

A munkaközvetítés eredményességét nem csak a túl enyhe előszűrés, és ezáltal a munkáltatók alacsony együttműködési készsége ronthatja, hanem a túl szigorú előszűrés is, melynek következtében kicsi az elhelyezési próbálkozások száma. Minél inkább szűri ügyfeleit a közvetítő, annál kevésbé valószínű a legkevésbé termelékeny, szocialisan legelesettebb, tartós munkanélküliek elhelyezése. Számukra a foglalkoztatás esélyét paradox módon részben a munkáltatók kiválasztási és ellenőrzési eljárásaiban mutatkozó hiányosságok jelenthetik: ugyan alacsony a termelékenységük, de a munkáltató nem képes megkülönböztetni őket a magas termelékenységűektől. A túl szigorú előszűrés a megfelelő termelékenységűek elhelyezésének valószínűségét is csökkenti, és elképzelhető, hogy a vállalatok emiatt kevesebb álláshelyet tudnak betölteni. Fejér megyében előfordult, hogy egy munkaerőhiányt érzékelő vállalat ötven munkanélküli előzetes válogatás nélküli kiközvetítését kérte, hogy maga győződhessen meg a termelékenységükről. A munkaközvetítő által végzett előszűrés során tehát a munkahely-álláspályázó megfelelés túl szigorú, illetve túl enyhe előrejelzése egyaránt előfordulhat. Az előszűrés optimális mértékét csak próbálkozásokkal lehet meghatározni, ebben pedig nagy szerepet játszik a közvetítő szakembereinek nehezen formalizálható, személyes tapasztalata.

Foglaljuk össze, hogy – elméleti megfontolások és kutatási tapasztalataink szerint – mikor érdemes munkaközvetítőt keresztül toborozni, és mikor nem! Megkülönböztetünk két esetet: a gyors létszámnövelést, illetve a munkaerő-állomány pótlását vagy fokozatos bővítését.

Gyors létszámbővítéskor a kínálat béremeléssel, illetőleg a tájékoztatás javításával növelhető. Ekkor a vállalat egy ideig olyan helyzetbe kerül, mintha egyedüli foglalkoztató volna a munkaerőpiacon, vagyis béremeléssel több munkaerőhöz juthat. A hasonló munkáért más cégeknél fizetett bér meghaladása tartósan meghatározhatja a vállalat munkaerő-gazdálkodását: a bér összege általában később sem csökkenthető, viszont a magas bér az álláspályázók minőségét is javítja, és nagyobb erőbedobásra készteti a dolgozókat („hatékony bér”). A versenytársakénál magasabb bért azonban csak ott érdemes és lehetséges fizetni, ahol a dolgozók nehezen megfigyelhető képességei és erőfeszítése jelentősen befolyásolja a vállalat összteljesítményét. Ez a tömeggyártásra nem jellemző, kivéve az autóipart, melynek vállalatai egymástól jól megkülönböztethető termékeket gyártanak, a költségek mellett a mi-

nőségben is versenyeznek, a vevői igényekhez alkalmazkodva rugalmasabb sorozatgyártást folytatnak, ösztönzik a dolgozók kezdeményezését egyes kérdésekben, és csoportmunkát alkalmaznak. Mint említettem, Székesfehérváron és Győrben egy-egy autóipari multinacionális vállalat folytat magasbér-politikát, lefölözve a helyi munkaerőpiacot.

A munkaerő-kínálat növelésének másik módja a vállalat ismertségének javítása. Toborzókampany eszköze lehet az állami és magán munkaközvetítő, rendszeres álláshirdetés, iskolák felkeresése, konténerirodák létesítése a város forgalmas pontjain, tájékoztató broszúrák terjesztése kereskedelmi létesítményekben stb.⁹ A piaconál magasabb bér a tájékoztatás javításának eszközeivel együtt is alkalmazható, kivéve a munkaközvetítést, különösen az államit, mivel a kettő eltérő összetételű álláspályázó-állományt eredményez. Ez magyarázhatja, hogy az említett autógyárak soha nem kívántak az állami közvetítőn keresztül toborozni. A tömeggyártás másik pólusának tekinthető, döntően a költségcsökkentésben versenyző cégek viszont (például a másoknak bér munkát végző varrodák) az álláshelyek betöltése céljából az állami munkaközvetítőtől igényelhetik a segítyből való kizárás fenyegetését is. Erről bővebben a következő részben lesz szó.

A gyors létszámnövelés helyett sokszor csak a távozók pótlásáról, vagy legfeljebb a létszám lassú növeléséről kell gondoskodni. Ekkor elegendő lehet – különösen az ismert nagyvállalatok számára – a maguktól vagy a dolgozók ajánlásával jelentkezők fogadása, illetve a vállalati nyilvántartásba vett érdeklődők kiértékelése. Mivel a munkaközvetítéshez képest így gyorsabban és kedvezőbb összetételben juthatnak álláspályázókhoz, ezért még azok a vállalatok is, melyek a termelés megindítása, a létszám gyors növelése idején igénybe veszik az állami munkaközvetítő szolgáltatását, később lazítják vele a kapcsolatot.

3. A munkaközvetítés és a hatósági feladatok

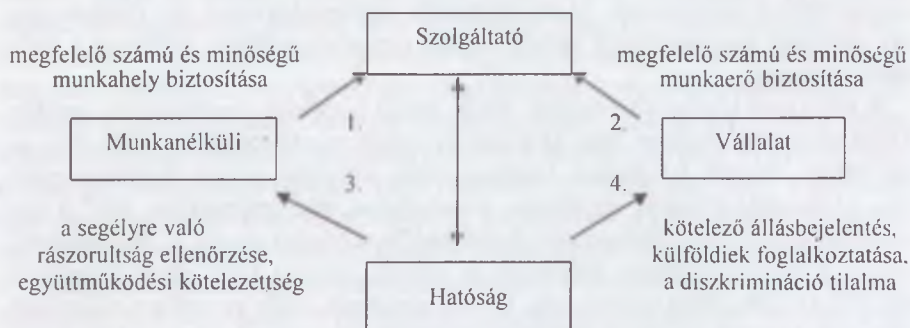
Eddig feltételeztem, hogy a munkanélküliek célja az elhelyezkedés, a vállalatoké a termelékeny dolgozók alkalmazása, a munkaközvetítő pedig – mindkettő megbízottjaként – a megfelelő összepárosításuk. Emellett azonban az állami munkaközvetítő különféle jogszabályok betartását is ellenőrzi, s ebben az értelemben a munkanélküliek és a vállalatok megbízója. Ebben a részben bemutatom a munkanélküliek és a munkáltatók opportunizmusának néhány esetét, illetve az állami munkaközvetítő szolgáltató és hatósági szerepének konfliktusait, melyeket a 2. ábra foglal össze.¹⁰ (Az egyirányú nyilak a megbízótól a megbízott felé mutatnak, a mellettük lévő számok a kapcsolatra való hivatkozást szolgálják.)

⁹ A két utolsónak említett toborzási forma alkalmazását a Flextronics nyíregyházi gyáranak beindítása előtt figyeltem meg 2000 nyarán. Tanulságos volna elemezni a jövőben várhatóan Kelet-Magyarországon terjeszkedő multinacionális tömeggyártó üzemek toborzási, kiválasztási módszereit és kapcsolatát az állami munkaközvetítővel.

¹⁰ A foglalkoztatáspolitikai programok (átképzés, bértámogatás stb.) további megbízó-megbízott konfliktusokkal járnak.

2. ábra

A hatósági feladatokat is ellátó állami munkaközvetítő szerepkonfliktusai



3.1. A hatóság és a munkanélküliek

Az állami munkaközvetítő hatósági feladata ellenőrizni, hogy a munkanélküliek segélyre szorulnak-e: nincs-e számukra a meghatározott kritériumok szerint megfelelőnek minősülő álláslehetőség, és megteszik-e az előírt lépéseket az elhelyezkedésük érdekében¹¹. A sikeres közvetítés értelemszerűen véget vet a segély folyósításának. A munkanélküliek nem feltétlenül az elhelyezkedésben érdekeltek, céljuk lehet a segély időtartamának megnyújtása is. Ebben az esetben a munkanélküli csak megbízottja, de nem megbízója az állami munkaközvetítőnek. A munkanélküliek opportunizmusának formája, hogy elhelyezkedésük érdekében nem vagy csak formálisan működnek együtt a közvetítővel.

A munkaügyi hatóság csak részlegesen tájékozódhat a munkanélküliek és a munkahelyek jellemzőiről, és ritkán bizonyíthatja egyértelműen a közvetítés megghiúsulásának okát. A vállalatok szűrési technikái a segélyre szoruló munkanélküliek megbízhatóbb kiválogatására is alkalmasak. A munkáltatók számára azonban elfogadhatatlan volna, ha az állami munkaközvetítő – törvényes felhatalmazásával élve – minden munkanélküli rászorultságát az ő költségükre vizsgálná (a 2. és a 3. megbízó–megbízott viszony konfliktusa). Ez a közvetítő megkerülésére ösztönözné őket, csakúgy mint az előzetes szűrés mellőzése. A segélyezették fokozottabb munkába állítása céljából megszigorított hatósági fellépés tehát a visszájára fordulhat. Ráadásul ha a rászorultság alaposabb vizsgálatával csökkenthetők is a munkanélküli-segélyezés költségei, a kizártak egy részét esetleg szociális segélyben kell részesíteni. A rászorultság túl nagyvonalú vizsgálata viszont nem csupán a költségvetési kiadásokat, de a vállalatok kielégítetlen munkaerőigényét is növeli.

A közvetítő által végzett előszűrés optimális mértéke tehát a hatósági szigor elmentmondó következményeinek mérlegelésétől is függ. Ebben szintén nagy szerepet játszik a szakemberek nehezen formalizálható, személyes tapasztalata. A segélyre való rászorultság megállapítása – csakúgy mint a munkaközvetítés – részben infor-

¹¹ A tanulmányban vizsgált problémák vonatkoznak minden munkanélküli ellátásra (munkanélküli-járadék, nyugdíj előtti munkanélküli-segély, rendszeres szociális segély, kifutó jövedelem pótló támogatás). Ezért – néhány indokolt kivétellel – nem teszünk köztük különbséget, és minden munkanélküli-ellátást segélynek nevezek.

mális eljárási szabályok szerint történik, amelyek egyebek között a társadalmi normákhoz igazodnak.

Köllő és Semjén szakirodalmi feldolgozása szerint a közvélemény nem csak nálunk, hanem más országokban is úgy véli, hogy sok munkanélküli nem elég buzgó az álláskeresésben (Köllő–Semjén 1995). Azonban a felderített vagy becsült esetek aránya alapján ez nem egyértelmű (egy öt amerikai államban végzett felmérés szerint például 6,6–30,7%). (Egy hazai kutatás szerint a munkanélküli-járadék kimerítése után (amikor is az annál jóval alacsonyabb jövedelempótló támogatást lehetett igényelni a közelmúltig) látványosan megugrott az elhelyezkedések száma, vagyis a munkanélküliek egy része járadékosként feltehetően „kivárt”. Azonban az ő arányuk az összes járadékosból mindössze 2 százalék volt (Micklewright–Nagy 1998).¹² A segélyből való kizárást a fejlett országok munkaügyi hatóságai a munkanélküliek nagyon alacsony, 0,2–1,3 százalék közötti hányada esetében alkalmazzák. Igaz, a munkanélküliek együttműködési készségének javításához a kevés tényleges eset demonstratív hatása, a kizárás fenyegetése is elegendő lehet (Köllő–Semjén 1995).

A bejelentett álláshelyek és a munkanélküliek megfelelését a munkaügyi hatóság formálisan három kritérium szerint vizsgálja: képzettség, egészségi alkalmasság és utazási idő. A megfelelés megítélésében döntő lehet, hogyan értelmezi a hivatalnok a kritériumokat.

Képzettségi kritérium

A felajánlott munkakörnek meg kell felelnie a munkanélküli iskolai végzettségének és szakképzettségének. A tartós munkanélküliek pedig az eggyel alacsonyabb szintű végzettséget igénylő munkakört is kötelesek elfogadni. Úgy tűnhet, esetünkben nincs helye eltérő értelmezéseknek, mivel a nyilvántartott munkanélküliek jelentős részben csak általános iskolát vagy legfeljebb szakmunkásképzőt végeztek, a bejelentett álláshelyek pedig jórészt szakképzettséget nem igénylő betanított munkák. Az interjúkból azonban kiderült, hogy például egy kisvárosban gépkocsivezetőnek akkor sem szokás nőt kiközvetíteni, ha az illetőnek van hozzá képzése, mivel a közvetítő tudni véli, hogy a munkáltató úgysem alkalmazná. A varrodai betanított munka viszont csak a nők számára „megfelelő” – vagyis kötelező –, holott a szabályok szerint más munkalehetőség hiányában a szakképzetlen – sőt egyes segélytípusok esetében a szakképzett – férfi munkanélkülieknek is vállalniuk kellene.¹³ Varrni ugyanis szinte bárki megtanulhat, amint azt a munkalehetőségekben szegény keleti országrészek varrodáiban dolgozó férfiak példája is bizonyítja. Kevésbé befolyásolhatják a társadalmi normák a győri elektronikai üzem munkásösszetételét, oda férfiakat mégsem közvetítenek betanított munkásnak.

¹² Ez nyilvánvalóan alsó becslés az álláskeresésben nem elég aktív munkanélküliek arányára, mivel a kimerítéskori elhelyezkedés az opportunistáknak csak az egyik – utólag megfigyelhető – formája.

¹³ Akár egy szakképzetlen állatgondozót vagy egy tartós munkanélküli bányász szakmunkást is meg kellene próbálni betanítani varrodai munkára. A példák érzékeltetik a társadalmi normák szerepét abban, hogy erre ténylegesen nem kerül sor. Igaz, a volt bányaiüzemi villanyszerelő idézett esete, aki jelenleg buszüléseket gyárt szalagon, szintén ellentmondani látszik a társadalmi normáknak.

Egészségi kritérium

A megfelelő munkahely másik kritériuma az egészségi alkalmasság. A vállalatok kiválasztási eljárásának része az üzemorvosi vizsgálat, de a közvetítés során a munkanélküli is bemutatathat orvosi igazolást. Mivel ennek felülvizsgálata költséges a hatóság számára, a megfelelő orvosi igazolás beszerzésével a munkanélküliek viszonylag egyszerűen elkerülhetik a nem kívánatos munkafajtákra való kiközvetítésüket. Erre utalnak a szaksajtóban megjelent beszámolók (Derzsi 2000; Rózsa 2000). Ezek szerint a nyilvántartott munkanélküliek jelentős része – köztük sok szakképzetlen – orvosi igazolással rendelkezik arról, hogy bármilyen fizikai munkára alkalmatlan. Az egyik Pest megyei kirendeltségen nyilvántartott nyolcszáz tartós munkanélküliből négyszázan mentek el orvosi vizsgálatra, és 90 százalékuk hozott ilyen igazolást (Rózsa 2000). Az interjúink tapasztalatai szerint kevésbé határozott orvosi vélemény vagy igazolás hiánya esetén a közvetítőnek is van némi mozgáster a munkanélküliek által előadott egészségi problémák figyelembevételében.

Utazási kritérium

A munkahely a fentiekén túl akkor minősül megfelelőnek, ha tömegközlekedési eszközzel az oda-vissza utazás naponta legfeljebb három órát vesz igénybe. Bár ezzel kapcsolatban nem sikerült adatokat gyűjteni, feltételezem, hogy a közvetítő az utazási kritérium megítélésében is rendelkezik valamelyes szabadsággal: értelmezheti a menetrendi információkat, például az átszálláshoz szükséges időt.

Ugyan a kisgyermekét egyedül nevelő szülő esetében a maximális időtartam csak két óra, azonban a jogszabály nem vesz – bizonyára nem is vehet – figyelembe minden, főleg a családi körülményekkel kapcsolatos problémát. Az elmúlt években kelet-magyarországi varrodák dolgozóival készített interjúimból például kiderült, hogy ha a férjek időbeosztása lehetővé is tenné, hogy rendszeresen ők menjenek a gyerekekért az óvodába vagy az iskolába, komoly házastársi konfliktust okozhat, ha erre valóban rákényszerülnek a feleségek munkarendje miatt. Megoldhatatlan helyzetet eredményezhet a gyermekintézmények nyitva tartása is. A kilencvenes években az óvodai helyek száma alig csökkent (s a csökkenést egyébként is indokolta a zsugorodó gyerekszám), azonban a fenntartók szerinti arányok drasztikusan megváltoztak: a munkarendhez automatikusan igazodó vállalati óvodák száma majdnem a tizedére csökkent (Tóth 2000). A már említett kelet-magyarországi kutatásból kiderült, hogy az önkormányzati óvoda nyitva tartása nem a település lakói, hanem az óvodai alkalmazottak igényeihez igazodik. Ez még viszonylag kedvező munkaerő-piaci és közlekedési viszonyok esetén is jelentősen korlátozza a szülők által választható munkahelyek számát.

Bár az elmúlt években a felettes hatóságok különféle belső utasításokat adtak ki arról, hogy a közvetítő megengedőbben kezelje a családos munkanélküliek által előadott problémákat, ám az efféle utasításoknak nincs jogszabályi ereje, és ellentmondásba kerülhetnek más feladatokkal. A jogszabályok által figyelmen kívül hagyott szociális problémákat a közvetítő munkatársai – preferenciáiktól függően – tekintetbe vehetik a felajánlott munka megfélelésének megítélésekor. „A közvetítők megértik az anyák

problémáit, mivel ők is anyák” – mondta egy közvetítő. Vagyis a jogszabályi kritériumok értelmezése eltérhet például a hivatalnok és ügyfele neve szerint.

Mi történik akkor, ha kiközvetítenek olyan munkanélkülit, aki nem akar elhelyezkedni? Ha szándékosan elrontja a felvételi tesztet, opportunizmusa rejtve marad, mert alkalmatlannak minősül.¹⁴ Ha a vállalat mindenkit felvesz, akkor nyíltan közölheti, hogy nem akar munkába állni. Ekkor megállapodhatnak abban, hogy az alkalmatlanságot jelölik meg a közvetítés sikertelenségének okaként, s így a hatóság nem zárja ki a segélyből. Ugyanis ha a cég erre nem hajlandó, a munkanélküli kényszerűen munkába állhat ugyan, de amennyiben rövidesen kilép, vagy fegyelmeztetlen, az a munkáltatók nagy része számára költséges. Mivel a kiközvetítettek fogadása is költséggel jár, a dolgozni nem akaró munkanélküliek tömeges kiközvetítése az állami munkaközvetítő elkerülésére ösztönözheti a vállalatot.

A fluktuáció és a fegyelmeztetlenség költségei ellenére egyes rosszul fizető cégek úgy dönthetnek, mégis igyekeznek felhasználni a segélyből való kizárás fenyegetését az álláshelyeik betöltésére. Mi történik akkor, ha nem hajlandók alkalmatlannak minősíteni az elhelyezkedni nem kívánó munkanélkülieket? Nyíregyháza környéki varrodák tavalyelőtt végzett vizsgálatakor két ilyen középüzemet találtam. Az egyik egy tőkeszegény hazai vállalkozás, mely kénytelen a piaci béreknél kevesebbet fizetni. A másik egy, a helyi viszonyokat kevésbé ismerő olasz varroda, mely gyorsan növelné létszámát. Ott a nagy teljesítménykövetelmények és a rossz munkafeltételek a helyi munkaerőpiacon magasnak számító bérekkel párosulnak. Az üzemnek elég rossz híre van a környéken, amit többek között a hatósági kényszer igénybevétele magyarázhat. A tömegesen kiközvetített, de dolgozni nem akaró munkanélküliek úgy kerülhetik el a segélyből való kizárást, hogy a munkaügyi kirendeltségen eltúlozzák a munkahely kedvezőtlen jellemzőit. Az efféle hírek aztán elterjednek, ami csökkenti a jelentkezők számát. Ennek is tulajdonítható, hogy a hatvanfős üzem két busszal, ötven kilométeres sugarú körből kénytelen fuvarozni a munkásokat, csakúgy mint az észak-dunántúli nemzetközi nagyvállalatok.

A munkaügyi kirendeltség dolgozói nem szívesen „hajszolják” a munkanélkülieket az üzembe, amit a rossz munkakörülményekkel és szociális okokkal magyaráznak. Számolni kell azonban a hivatalnokok opportunizmusának – a tanulmányban nem vizsgált – lehetőségével is. Ha nem is tudják eldönteni, hogy a munkahely rossz, vagy a munkanélküli oportunista (az 1. és a 3. megbízó–megbízott viszony ellentmondása), a segélyből való kizárás őket is terhelő pszichikai költsége miatt hajlamosak lehetnek az előbbit feltételezni. Ha a felettes hatóság szigorítja az ellenőrzést, a munkaközvetítő az eljárás alaposabb dokumentálására törekedhet. Ezt a magyarázatot találtam egy, az előbbihez hasonló Fejér megyei varroda esetére. A kiközvetítettek arra hivatkozva nem fogadták el az állást, hogy a tulajdonos csak a túlóra után szállítja haza a dolgozókat, hosszú várakozásra kényszerítve ezzel a nem túlórázókat. A varroda tulajdonosa ezt tagadta, és követelte, hogy zárják ki a segélyből azokat, akik nem hajlandók nála dolgozni. A közvetítő nem tudta eldönteni, ki

¹⁴ A győri elektronikai cég felvételi tesztje nem ismételhető, ami a szűrés költsége csökkentése mellett mérsékli a munkanélküli-segély kimerítésére időzített elhelyezkedést, vagyis a munkanélküliek opportunizmusának egy formáját. Ez a munkanélküliséget attól függően csökkentheti vagy növelheti, hogy a munkanélküliek mekkora hányada rontja el szándékosan a tesztet.

mond igazat, ezért a munkaügyi felügyelőség ellenőrzését kezdeményezte, s ez alapján döntött a panaszosok javára.

A kilencvenes évek közepén alapos empirikus kutatást végeztek Magyarországon arról, milyen tényezők befolyásolják az egyik, azóta megszűnt segélyfajta, a jövedelempótló támogatás kérelmezését és a kérelmek elbírálását (Micklewright–Nagy 1998). E támogatásra a munkanélküli-járadékot kimerítők közül azok voltak jogosultak, akiknek a családjában az egy főre jutó jövedelem bizonyos küszöbérték alatt maradt. A jövedelempótló támogatásról kérelem alapján a helyi önkormányzat döntött. A kutatók a kérelmezési költségek között a támogatás miatti megbélyegzéstől való félelmet – mint pszichikai költséget – is figyelembe vették.

A munkaügyi szervezet több formális kritérium alapján és feltehetően szakszerűbben jár el a munkanélküli-járadék feltételeinek vizsgálatakor, mint az önkormányzatok a jövedelempótló támogatás esetében. Mégis, érdekessé teheti számunkra ezt a kutatást – a más támogatási formák vizsgálatának hiánya mellett –, hogy az önkormányzat és a munkaügyi hatóság tisztviselőinek döntéseit egyaránt befolyásolják a preferenciákkal keveredő szakmai tapasztalatok, esetleg a munkanélküliek pályafutásának és magánéletének ismeretén alapuló vélemények.¹⁵

A kutatás eredményei szerint mind a támogatásért folyamodás, mind az odaitétel valószínűsége – a törvényes feltételen, azaz a jövedelmi küszöbön kívül – pozitív összefüggésben állt a helyi munkanélküliségi rátával: azonos feltételek esetén a munkanélküliek bátrabban adtak be kérelmet, az önkormányzatok pedig inkább döntöttek kedvezően a támogatásról ott, ahol az elhelyezkedési esélyek rosszak voltak. Nem igazolódott viszont a kutatóknak az a feltevése, hogy a kisebb településeken könnyebb támogatáshoz jutni, mivel az ottani önkormányzatok kevésbé felkészültek a jövedelembevallás ellenőrzésére. Sőt, a férfiak esetében a lakóhely népességszámának (a vidéki nagyvárosok kivételével) szignifikáns pozitív hatása volt. A férfiak és a nők kérelmezési magatartása is több tekintetben eltérőnek bizonyult. A magasabb iskolai végzettség csökkentette, a magasabb életkor növelte a kérelmezés valószínűségét, de ez csak a férfiaknál volt mindenhol szignifikáns. A korábbi munkanélküli-járadék nagysága (mely a munkanélküliséget megelőző keresettől függ) erős negatív kapcsolatban állt a kérelmezés valószínűségével, de csakis a nőknél. Végül az egyedülálló nők inkább folyamodtak támogatásért, mint a házasok.

Mindez azt jelenti, hogy a jövedelempótló támogatás nem teljesen a szabályok szerint működött. Ez a legtöbb esetben magyarázható – a kérelmezés pszichikai költségén keresztül – a társadalmi normákkal. A fenti különbségek arra utalnak, hogy a személytelenebb viszonyok és a munkanélküliek sűrűbb előfordulása kevésbé megbélyegzővé tette a segélyezést, ami – egyébként azonos feltételek esetén – felbátorította a kérelmezőket, és elfogadóbbá tette a kérelemről döntő önkormányzatokat. A nemek közötti különbségek magyarázatával is próbálkozhatunk abból a feltételezésből kiindulva, hogy az életkornak, az iskolai végzettségnek, a korábbi keresetnek, illetve a családi állapotnak az emberek eltérő jelentőséget tulajdonítanak a férfiak, illetve a nők társadalmi helyzetére és munkaerő-piaci magatartására nézve, ez pedig befolyásolja mind a kérelmezők, mind az önkormányzatok döntéseit.

¹⁵ Emiatt figyelmet érdemel, hogy a kisvárosokban, községekben működő munkaügyi kirendeltségek dolgozói gyakran helybeliek.

3.2. *A hatóság és a munkáltatók*

Az állami munkaközvetítő a vállalatokkal szemben az állásbejelentési kötelezettség, illetve a külföldiek foglalkoztatásának engedélyezése kapcsán rendelkezik hatósági jogosítvánnyal. Ezeken kívül foglalkozom még a felvételi diszkrimináció tilalmával, melynek érvényesítéséhez tapasztalataim szerint a komoly szándék és a jogszabályi lehetőség egyaránt hiányzik.

Állásbejelentési kötelezettség

Az állami munkaközvetítő eredményesebb működése érdekében a munkáltatók kötelesek bejelenteni megüresedő álláshelyeiket. A közvetítés – különösen az állami szolgáltatás – igénybevételenek hátulütői miatt a vállalatok gyakran nem tesznek eleget a kötelezettségüknek. Mivel azonban a sikeres közvetítéshez nélkülözhetetlen az együttműködési készségük, az állások bejelentését nem érdemes ténylegesen kikényszeríteni (a 2. és a 4. megbízó–megbízott viszony konfliktusa). Az OECD-tagországok kétharmadában nincs is efféle kötelezettség, egyharmadában van ugyan, de elmulasztása nem jár komoly következménnyel (Frey 1999; Konle-Seidl–Walwei 2001).

Az ellentmondó szempontok sikeres összeegyeztetésére példa az a diplomatikusan eljárás, ahogyan a győri munkaügyi központ tájékozik az ottani autógyár állásajánlatairól. E vállalat, mint szó volt róla, ellenérdekelte abban, hogy az állami közvetítőn keresztül toborozzon. A munkaügyi központ nem is kényszeríti formális együttműködésre, mégis tájékoztathatja az állásajánlatairól a hozzá fordulókat, sőt jelentkezési lappal is elláthatja őket. A munkaközvetítő úgy jut hozzá ezekhez, mint bármely érdeklődő: munkatársai elmennek érte a vállalat felvételi irodájába.

A külföldiek foglalkoztatásának engedélyezése

A külföldiek foglalkoztatásának engedélyezése előtt elvileg külön meg kell vizsgálni, nincs-e az adott feladatra megfelelő hazai munkaerő. Ennek megítélése ugyanúgy csak elhelyezési próbálkozásokon keresztül lehetséges, mint a sikeres közvetítések számának növelése, illetve a segélyezési költségek csökkentése. Láttuk azonban, hogy a vállalatok költségén végzett teljes körű szűrés nem lehetséges. Az állami munkaközvetítő ugyanis csak akkor teljesítheti feladatát, ha a vállalatok számára nem csak hatóság, hanem szolgáltató is (2. és 4. megbízó–megbízott viszony). Így a hatóságnak be kell érnie azzal, hogy a korábbi közvetítési próbálkozások tapasztalatai alapján dönt a külföldiek munkavállalásának engedélyezéséről. Korlátozza a betanított munkakörökbe való felvétel dokumentálásának lehetőségét a formális alkalmassági kritériumok hiánya.

A felvételi diszkrimináció tilalma

A diszkriminációnak azzal a formájával foglalkozom, hogy a munkáltató nem egyéni vizsgálat, hanem az eltérő termelékenységű csoportokhoz tartozás alapján dönt a felvételtől. Ez munkáltatói szempontból ésszerű lehet, de törvénybe ütközik. A termelékeny álláspályázók csoportismérvek alapján történő elutasítása az állam segélyezési kiadásait is növelheti.

Az elutasított álláspályázó pert indíthat a munkaügyi bíróságon, ahol a vállalatnak kell bizonyítania a kiválasztás jogszerűségét. Az eljárás az álláspályázó számára költséges, ugyanakkor kártérítésre nem számíthat, mivel a jogszabály a hátrányos megkülönböztetés ténymegállapításán kívül szankciót általában nem tartalmaz. A diszkriminációra gyanakvó álláspályázók bejelentést tehetnek a munkaügyi felügyelőségen is. Ennek eljárása során szintén a munkáltatón van a bizonyítás terhe. A hatóság által kiszabható bírságból azonban az elutasított álláspályázóknak végképp semmi hasznuk. A fentiek miatt nem meglepő, hogy alig akad valaki, aki a hátrányos megkülönböztetés miatt akár a bírósághoz, akár a munkaügyi felügyelőséghez fordul.¹⁶ Mivel a felügyelők e tárgyban csak bejelentés alapján vizsgálódhatnak, saját kezdeményezésükre nem, ezért a hátrányos megkülönböztetést a gyakorlatban senki nem ellenőrzi és szankcionálja (Nacsá 2000).¹⁷

Emiatt a hazai vállalatok nem kényszerülnek a dolgozókat érintő döntések részletes dokumentálására. Ha megőrzi a felvételi szűrés eredményét, annak célja, hogy megakadályozzák a sikertelen pályázók ismételt próbálkozását. A közvetítőhöz benyújtott munkaerőigény csak néhány formális kritériumot tartalmaz, a kiválasztási eljárás leírását nem. Ugyanakkor a hivatalos bejelentőlapon 2000 őszéig szerepelt nyíltan diszkriminatív szempont, a keresett dolgozók neme éskora. A munkaközvetítők elmondták, hogy a vállalatok szóban továbbra is közlik velük az erre vonatkozó elvárásukat, és ezt ők is természetesnek tartják.

A segélyre való rászorultság alaposabb vizsgálata és a felvételi diszkrimináció elleni fellépés (3. és 4. megbízó–megbízott viszony) jól összeegyeztethető. Ha olyan csoport egyes tagjait is kiközvetítik (mivel az egyéni jellemzőik alapján a közvetítő alkalmasnak tartja őket egy állás betöltésére), mely csoportot az átlagos jellemzők alapján vagy előítélet miatt a munkáltató nem kívánja alkalmazni, az konfliktust okoz a hatóság és a munkáltató (2. és 4. megbízó–megbízott viszony), illetve a hatóság és a dolgozni nem akaró segélyezett között (1. és 3. megbízó–megbízott viszony). Nincs efféle konfliktus abban az esetben, ha a hatóság alkalmazkodik a diszkriminációhoz, és az előzetes szűrés során maradéktalanul érvényesíti a vállalati szempontokat. A felvételi diszkrimináció ugyanis kedvező az opportunisták munkanélküliek számára, mivel kevesebb munkahelyet ajánlanak fel nekik, s így nagyobb valószínűséggel maradhatnak segélyezettek. A vállalatnak és a munkanélkülinek is érdeke a hatósági ellenőrzés kijátszása, a közvetítésre pedig nem tartanak igényt, ezért egymással nem kerülnek konfliktusba. A dolgozni akaró munkanélküliek méltatlankodásától a tapasztalatok szerint nem kell komolyan tartania a diszkriminációval szemben elnéző közvetítőnek (sem az 1., sem a 4. megbízó–megbízott viszony nem érvényesül).

A fentiek miatt talán érdemes volna bővíteni a munkaügyi felügyelők feladat- és hatáskörét a felvételi diszkrimináció saját kezdeményezésre való ellenőrzésével. Megkönnyítené ezt, hogy a munkaközvetítés és a vele nem szorosan összefüggő

¹⁶ A munkaügyi felügyelőségek statisztikái szerint az elmúlt négy évben a hatóság összesen csupán tizenöt diszkriminációs ügyben járt el (OMMF 2000, 2001). Nacsá (2000) szerint ezek az ügyek is főleg a szakszervezeti tevékenység miatti hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosak.

¹⁷ Nem foglalkozom a Munka Törvénykönyve néhány idevágó rendelkezésének közelmúltbeli módosításával (Lehoczkyné 2001).

munkaügyi ellenőrzés külön állami szervezetek feladata. A jogszabályok betartásának ellenőrzése így kevésbé veszélyezteti a munkaközvetítő vállalati együttműködését. A munkaügyi központ – anélkül hogy jogszabályt sértene – megértőbbnek mutatkozhat a munkáltatói szempontok iránt, mint a csak ellenőrzési feladatokkal megbízott hatóság. A vállalatok előtt arra hivatkozhat, hogy a jogszerűséget rajta is számon kéri egy másik szervezet – amint ez esetenként indokolt is lenne.¹⁸

4. Az állami munkaközvetítés fejlesztése: közös felvételi szűrés és szelektív álláskeresési támogatás

Az állami munkaügyi szervezet fejlesztéséről szóló vitákban időnként felvetődik, hogy a tanulmányban tárgyalt és más szerepkonfliktusokat a különböző feladatok (szolgáltatás, hatósági jogkörök; szociálpolitika) szervezeti szétválasztásával lehetne mérsékelni. Szerintem ez tévedés, amit egy tapasztalati és egy elméleti érveléssel indokolok. A fejlett országokban megfigyelhető szervezeti megoldások és átalakítási irányok alapján a Magyarországon kezdettől alkalmazott integrált modell látszik felülkerekedni. Ha csak a munkanélküli-segélyezés és a közvetítés feladatait nézzük, húsz OECD-tagország közül tizenben azonos, tizenben pedig különböző szervezet végzi ezeket. A nyolcvanas évek reformjainak iránya a legtöbb országban a funkciók összevonása volt. Nagy-Britanniában ugyan magánkézbe adták az aktív munkaerő-piaci politika tervezését és végrehajtását, azonban a munkanélküli-segélyezést és a munkaközvetítést addig önállóan végző intézményeket ott is egyesítették (Frey 1999).

Az állami foglalkoztatáspolitikai feladatok integrált ellátása mellett szól, hogy ez egyfajta szervezeti járadék keletkezésével járhat: az egyes tevékenységek nem csak konfliktusba kerülnek, hanem kiegészítik, erősítik is egymást (Williamson 1975; 1985).¹⁹ A „szervezeti design” koncepció szerint pedig, ha nem is lehet megakadályozni az opportunistá magatartást, az eljárások fokozatos finomításával csökkenthető a lehetősége (Milgrom 1988; Milgrom–Roberts 1988, 1992; Williamson 1993). A továbbiakban igyekszem megmutatni, hogy a közvetítési eljárás efféle finomításának tekinthető két, külföldön és itthon egyaránt alkalmazott módszer: a vállalat és az állami munkaközvetítő által közösen végzett kiválasztás, illetve a szelektív álláskeresési támogatás. Az első esetben az egyéni termelékenységvizsgálat, a másodikban az álláskeresés költségeihez járul hozzá a munkaügyi szervezet. A programokban részt vevő vállalatok, illetve munkanélküliek önmagukat válogatják ki azzal, hogy vállalják a költségek fennmaradó részét.

¹⁸ Az egyik munkaügyi kirendeltség vezetője elmondta, hogy bár személyesen ellenzi a felvételi diszkriminációt, köztisztviselőként kénytelen elfogadni. A hatóság munkatársai talán úgy vélik, nem tartozik rájuk a munkáltatók által alkalmazott megkülönböztetés.

¹⁹ A foglalkoztatáspolitikával szorosan nem összefüggő munkaügyi ellenőrzés esetében a külön szervezet mellett szóló, említett érv az erősebb. A többi feladat szervezeti szétválasztása egyébként a munkaügyi szervezet dolgozóinak sem állna érdekében, mivel egy-egy funkció önállóan súlytalanabb, mint az integrált szervezet részeként.

4.1. A munkaközvetítő részvétele a vállalati szűrésben

Mint láttuk, a betanított munkásokat nagy számban foglalkoztató vállalatok többsége a gyors növekedés időszakában nem nélkülözheti az állami munkaközvetítést. Ekkor a legkisebb annak a veszélye, hogy a kiválasztási eljárás ellenőrzése mérsékli a közvetítés iránti igényt. A hatékonyság és a méltányosság követelményét egyaránt ki-elégítheti, ha az állami munkaközvetítő részben magára vállalja az álláspályázók egyéni termelékenységvizsgálatának költségét. A betanított munkák esetében ez megbízhatóbb és drágább tesztekkel jelenthet. A kiválasztási eljárás közös kidolgozása és alkalmazása a kisvállalatok számára a méretgazdaságosság alapján is előnyös lehet, mivel a magas fajlagos költség miatt ritkán használnak szakszerű szűrési technikákat. Növeli viszont a vállalat költségét, hogy nem javíthatja a kiválasztás hatékonyságát statisztikai diszkriminációval, vagy legalábbis jobban fel kell tárnia kártyait a közvetítő előtt, mint ha egymaga végzi a szűrést.

Azonban a drágább kiválasztási technikák is tökéletlenek, ezért a munkaközvetítőnek számítania kell arra, hogy a vállalat nem tartja be a megállapodást, és a szűrés eredményét a csoportismérvek alapján történő válogatással igyekszik javítani. Várható az is, hogy a gyors létszámnövelést követően lazítja kapcsolatát a közvetítővel, a közösen kiválasztott dolgozók egy részét pedig lecseréli. A program tartós és mindenki számára előnyös hatása, hogy azok a munkanélküliek, akik valójában termelékenyek, de erről nem tudnak olcsón megfigyelhető jelzéseket adni, s ezért a hagyományos kiválasztási eljárásban általában visszautasítják őket, az állam által támogatott egyénenkénti szűrés eredményeként álláshoz jutnak, és termelékenységüket a munkahelyi tevékenységükkel bizonyíthatják.

A munkaügyi központ és a vállalatok efféle együttműködésének elveiről és gyakorlati példáiról több beszámoló jelent meg a hazai szakajtóban. Pécssett egy induló mikroelektronikai üzem számára válogattak több száz betanított munkást ezzel a módszerrel (Janovics 1998, 1999a, 1999b). Pakson pedig ötven ugyancsak betanított munkás toborzásában és kiválasztásában működött közre a helyi munkaügyi kirendeltség egy újonnan induló olasz bútorgyártó kisüzem számára (Adorján 2000). A tájékoztatás javítása végett Pécssett magukkal a közvető munkatársaival is elvégeztették a tesztfeladatokat (Janovics 1999b).

Kutatásunk során mi is találtunk példát a kiválasztásban való együttműködésre, a győri munkaügyi központ és az ottani elektronikai nagyüzem között. A betanított munkára való alkalmasság vizsgálatát a vállalat és a munkaügyi központ pszichológusai közösen dolgozták ki. A jelentkezők többsége ma már nem a nyilvántartott munkanélküliek közül kerül ki. A munkaügyi központban végzik azoknak a szűrését is, akik közvetlenül a gyárban jelentkeznek. Szintén a központ pszichológusai utaznak Szlovákiába, hogy helyben válogassák ki az államközi szerződés alapján alkalmazott, naponta ingázó dolgozókat. A munkaügyi központ az államközi szerződés megkötésében is aktívan közreműködött, amikor arra a következtetésre jutott, hogy a vállalat munkaerőigénye belföldről már nem elégíthető ki. A szerződés értelmében a külföldiek foglalkoztatásának a megállapított létszám erejéig nem feltétele a hazai munkaerő 3.2. részben említett vizsgálata.

A győri munkaügyi központ szakemberei szerint az üzem nagyon elégedett a szolgáltatásukkal. Ugyanennek a vállalatnak a székesfehérvári üzeme szintén igényelné a közös felvételi szűrést. Ők az érdekeltség hiányával magyarázzák, hogy az ottani munkaügyi központ – állításuk szerint – lényegében nem játszik szerepet a toborzásban és a kiválasztásban. A székesfehérvári cégnél úgy vélik, megfelelő érdekeltség esetén a munkaügyi központ vezető helyzetbe kerülhetne a közvetítés piacán. A vállalat mindkét üzeme lényegében külső szervezetre bízta a toborzást és a kiválasztást: a székesfehérvári a munkaerő-kölcsönzőjére, a győri pedig a jelek szerint a munkaügyi központra.²⁰

Az alábbi táblázat a munkaerő-gazdálkodás néhány jellemzőjét foglalja össze a két üzemben.

	Székesfehérvár	Győr
Munkaerő-kölcsönzés	Van	Nincs
Külföldiek foglalkoztatása	Nincs	Van
A munkaügyi központ részvétele a kiválasztásban	Nincs	Van
A betanított munkások összetétele	Nők és férfiak	Csak nők

A két hasonló tevékenységet végző gyár munkaerő-gazdálkodása lényeges jellemzőkben eltér. A két város munkaerőpiacának fontos különbsége, hogy Győr napi ingázással Szlovákiának a határtól távolabbi térségeiből is elérhető (vagyis a szlovákiaiak foglalkoztatása természetes térbeli kapcsolatokat állít helyre), míg Székesfehérvár nem (ez az üzem nem is alkalmaz külföldi betanított munkásokat, mert elmondása szerint nem éri meg). A legkevésbé indokolható különbség, hogy míg Székesfehérváron 40–45 százalék a férfi dolgozók aránya, Győrben betanított munkásnak csak nőket vesznek fel.

A pécsi és a paksi eset, legalábbis a szakirodalmi ismertetésük alapján, inkább megfelelni látszik a hatékonyság és a méltányosság együttes követelményének, mint a győri elektronikai cég interjúinkból megismert esete. Az utóbbiban ugyanis a munkaügyi központ a jelek szerint főleg a vállalat megbízottjaként jár el, mivel diszkriminatívnak tűnő felvételi eljárásban vesz részt.

4.2. Szelektív álláskeresési támogatása

A munkanélküliek egy részének álláskeresési támogatása szintén enyhítheti a vállalatok és a munkanélküliek szempontjainak ellentmondását, illetve opportunizmusuk – jelen esetben inkább csak a munkanélküliek opportunizmusának – következményeit. Különbség a mindennapos közvetítéshez képest, hogy az efféle programban viszonylag kevesen vehetnek részt. Tegyük fel, hogy az álláspályázók termelékenységének megítélésekor a munkáltatók elsősorban nem mérésekre, hanem jelzésekre

²⁰ Székesfehérváron annak a dolgozónak van esélye rögtön saját állományba kerülni, akinek hasonló tevékenységben szerzett tapasztalata van. A többiek a kölcsönzőcég alkalmazottai lesznek, de a termelékenyebbeket később szintén saját állományba veszik. A felvételi szűrés kiszervezése és az előléptetési rendszer arra utal, hogy az alaposabb alkalmasságvizsgálat a foglalkoztatás során történik.

támaszkodnak! A munkaügyi központ az álláskeresési támogatással – a képzéssel ellentétben – nem növeli ügyfele termelékenységét, hanem arra igyekszik megtanítani, hogy meggyőző jelzést adjon. Emellett a közvetítő meggyőzheti a potenciális munkáltatót, hogy a szokásosnál alaposabb eljárás során ügyfele olyan jellemzőjét ismerte meg, mely magasabb termelékenységre utal, mint a vállalati szűréskor általában vizsgált jelzések.

Az álláskeresési támogatás kritikája lehet, hogy nem számol a vállalati szempontokkal, mivel eredményeként az álláskeresők jobban félrevezethetik termelékenységükről a munkáltatókat. Elképzelhető, hogy a munkaügyi központ nem hivatalosan különféle vizsontszolgáltatásokat nyújt a vállalatoknak annak fejében, hogy megtérnek néhány alacsony termelékenységű dolgozót. A munkaközvetítő mindkét megbízója érdekét képviseli, ha a speciális támogatást élvező munkanélküliek termelékenyebbek a programban részt nem vevőknél. Hogyan válogatják ki őket, amikor nem ismert a termelékenységük? A munkanélküliek magukat válogatják ki, mivel a programban való önkéntes részvétel aktív álláskeresést és a közvetítővel való intenzív együttműködést igényel.

A program tehát úgy értelmezhető, hogy a munkaközvetítő – a potenciális munkáltatókra való befolyását is felhasználva – többet költ azokra a munkanélküliekre, akik valóban érdekeltek az elhelyezkedésben, és vállalják az intenzív keresés rájuk háruló költségeit. A vállalatok így megfelelő dolgozókat kaphatnak, a termelékenyebb munkanélkülieket pedig könnyebben felveszik. Nem állítható, hogy a programból távol maradók nem működnek együtt a munkaközvetítővel, vagyis emiatt ők nem zárhatók ki a segélyezésből. Az önként jelentkezők viszont biztosan együttműködnek, ezért érdemes többet költeni rájuk – az ő kiválogatásuk révén csökken a munkanélküliek opportunizmusának kockázata.

A győri ügynevezett mentori rendszer egyik eseteleírása szerint speciális álláskeresési támogatás eredményeként kapott munkát a többször említett elektronikai cég szerelőszolgáján egy középkorú, tartósan munkanélküli nő (Berzsenyi 2000). De mit is jelent a speciális támogatás, ha egyszer az illető sikerrel elvégezte a tesztet, tehát méltányos kiválasztási eljárás esetén mindenképpen felvették volna? Az eseteleírásból kiderül, hogy mentora segített neki belátni, nincs esélye a korábban végzett adminisztratív munkára. Emellett a munkaközvetítő meggyőzhette a vállalatot, hogy az illető esetében ne alkalmazzon statisztikai diszkriminációt. Ez annál inkább lehetséges, mert a kiválasztási eljárás nagy részét – mint láttuk – a munkaügyi központ végzi a vállalat részére. Mellesleg a fiataloknál bizonyára lassúbb, ám felnőtt gyermekekkel rendelkező, így – a kisgyermekes anyákkal ellentétben – ritkán hiányzó, több műszakos munkára is hajlandó, középkorú nők alkalmazása – a varrodákhoz hasonlóan – az elektronikai szerelőszolgálatokon is előnyös lehet munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt. Esetünkben erre utal, hogy – a leírás szerint – az illető azóta is a cégnél dolgozik.

Hivatkozások

- Adorján Zsuzsanna 2000. Azt is kezelni kell, aki a rostán kiesett. Munkaerő-toborzás Tolna megyében. *Munkaügyi Szemle* (2): 39–40.
- Akerlof, George A.–Janet Yellen (eds.) 1986. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press
- Berzsenyi Csaba (összeáll.) 2000. *Szociális mentorok*. Győr-Moson-Sopron Megyei Munkaügyi Központ
- Derzsi Éva 2000. Fenyegető veszély vagy segítség a bajban? Gondolkodjunk együtt a külföldiek magyarországi munkavállalásáról. *Munkaügyi Szemle* (7–8): 59–62.
- Frey Mária 1999. Munkaközvetítés a munkaerő-piaci szervezetben. In Frey Mária–Nagy Gyula: *A munkanélküliség kezelésének passzív és aktív eszközei*. BKÁE KTI –Emberi Erőforrások Tanszék, 15–26.
- Gábor R. István 1998–1999. Munkaerő-piaci diszkrimináció. In *Jegyzetfejezetek A munkaerőpiac intézményei és működése választható szaktárgyhoz*. Budapest: BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék. Sokszorítás.
- Galasi Péter 1994. *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Budapest: Aula
- Galasi Péter 2001. A nő–férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1992–1996. *Statisztikai Szemle* (1): 18–34.
- Galasi Péter–Nagy Gyula 1994. *A munkanélküliség gazdaságtana*. Budapest: Aula
- Goldin, Claudia 1986. Monitoring costs and occupational segregation by sex. A historical analysis. *Journal of Labor Economics*, 4 (1): 1–27.
- Heywood, John S.–Xiangdong Wei 1997. Piece-rate payment schemes and the employment of women. The case of Hong Kong. *Journal of Comparative Economics*, 25 (2): 237–255.
- Horn Gabriella 2001. Idénymunkáshelyzet. Az ígélet földje. *Magyar Narancs*, január 18.
- Janovics László 1998. Új utak a közvetítésben. *Munkaügyi Szemle* (10): 36–38.
- Janovics László 1999a. Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások. Rózsa József interjúja. *Munkaügyi Szemle* (11): 34–36.
- Janovics László 1999b. A francia munkaerő-toborzási módszer alkalmazásának pécsi tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle* (4): 33–37.
- Jensen, Michael C.–William H. Meckling 1976. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3 (4): 305–360.
- Kertesi Gábor–Köllő János 2001. *Ágazati bérkülönbségek Magyarországon*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
- Konle-Seidl, Regina–Ulrich Walwei 2001. Job Placement Regimes in Europe: Trends and Impacts of Changes. *IAB Labour Market Research Topics*, 46. Nürnberg, Germany: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

- Köllő János (szerk.) 2000. Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig. In Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2000*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 35–148.
- Köllő János–Semjén András 1995. A munkanélküli segély mint költség, jövedelem és ösztönző. In Köllő János–Gábor László (szerk.): *Foglalkoztatáspolitikai orvosságos és méregtár. Tanulmányok a foglalkoztatáspolitikai eszközökről*. Budapest: Max Weber Alapítvány stb., 9–98.
- Kuczi Tibor 2000. *Kisvállalkozás és társadalmi környezet*. Budapest: Replika Kör
- Lehoczkyné Kollonay Csilla 2001. A foglalkozási diszkrimináció tilalmának módosuló szabályai. *Munkaügyi Szemle* (6): 3.
- Micklewright, John–Nagy Gyula 1998. Segélyezés, életszínvonal és ösztönzés a munkanélküli-járadék kimerítése után. *Közgazdasági Szemle* (5): 401–423.
- Milgrom, Paul 1988. Employment contracts, influence activities and efficient organization design. *Journal of Political Economy*, 96 (1): 42–60.
- Milgrom, Paul–John Roberts 1988. An economic approach to influence activities in organization. *American Journal of Sociology*, 94: 154–179.
- Milgrom, Paul–John Roberts 1992. *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall
- Nacs Beáta 2000. A munkahelyi diszkrimináció elleni jogvédelem problematikája Magyarországon. In Koltay Jenő (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 183–221.
- Nagy Gyula 1999. Általános szempontok a munkaközvetítés szerepének és eredményességének megítéléséhez. In Frey Mária–Nagy Gyula: *A munkanélküliség kezelésének passzív és aktív eszközei*. Budapest: BKÁE KTI – Emberi Erőforrások Tanszék, 1–15.
- Nagy Gyula 2001. A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. *Statisztikai Szemle* (1): 35–55.
- Napi Gazdaság* 2001a. (január 23.) Elfogyott a helyi munkaerő Esztergomban. Felvidékiekkel bővíti létszámát a Suzuki.
- Napi Gazdaság* 2001b. (február 6.) Komarnóiakat is felvettek a komáromi gyárba. Megduplázta bevételeit a magyarországi Nokia
- Napi Gazdaság* 2001c. (március 9.) Érezhetően nő a munkaerőhiány a közép- és nagyvállalatoknál. Növelték a magyar–szlovák foglalkoztatási kereteket.
- OMMF 2000. *A munkaügyi ellenőrzés 1997–1999. évi tapasztalatai*. Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség, szeptember
- OMMF 2001. *A munkaügyi államigazgatási intézkedések az eljárások tárgya szerint 2000-ben*. Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség
- Pekarek János 2001. Dudar már nem bányászfalu. *Népszabadság* (március 14.)
- Pöcze Péterné 2000. A szlovák munkavállalók nem rontják a magyarok elhelyezkedési lehetőségeit. *Munkaügyi Szemle* (7–8).
- Ross, Stephen A. 1973. The economic theory of agency: the principal's problem. *American Economic Review*, 63 (2): 134–139.

- Rózsa József 2000. Külföldiek Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* (4): 24–25.
- Stigler, George J. 1989. Információszerzés a munkaerőpiacon. In *Piac és állami szabályozás. Válogatott tanulmányok*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 254–273.
- Szirmai S. Péter 2001. Magyar Suzuki Rt. Minőségi csere. *Figyelő*, március 1–7.
- Timár János 1988. *Idő és munkaidő*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Tóth Olga 2000. A családi élet és a fizetett munka harmonizálása. In Frey Mária (szerk.): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai*. Budapest: k. n., 418–437.
- Vámos Éva 2001. A párkányi híd megépülése bővíti a munkaerőpiacot. *Napi Gazdaság*, február 23.
- Varga Júlia 1998. *Oktatás-gazdaságtan*. Budapest: Közgazdasági Szemle Alapítvány
- Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press
- Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press
- Williamson, Oliver E. 1993. Transaction cost economics and organization theory. *Industrial and Corporate Change*, 2 (2): 107–150.