

Leépített légiók

„Aki nem dolgozik, azért egyék.”
(André Gorz)

A korábbi évtizedben is voltak „ujjgyakorlat”-szerűen tömeges létszámleépítések, elbocsátások, rendszeres előfordulásukról azonban csak az elmúlt egy-két évben beszélhetünk. Sokáig úgy tűnt, hogy csak néhány válság sújtotta régióra és ágazatra szűkül körük, napjainkra azonban már szinte nincs olyan ágazat, amelyben nagyarányú létszámleépítésekre ne került volna sor.

Azt, hogy a *tömeges* létszámleépítés nem pusztán egy mennyiségi limit túllépését jelenti csak, hanem nehezen megoldható társadalmi konfliktusok kiváltója lehet, jól jelzi, hogy a fejlett piacgazdaságok kiépített intézmény- és szabályozási rendszerrel igyekeznek kezelni, kordában és mederben tartani a jelenséget. Megkülönböztetett figyelem fordul a tömeges létszámleépítés dezintegráló, szegregációs tendenciákat erősítő hatása felé. Különböző védő és előrejelző mechanizmusok alakultak ki, s legtöbb esetben az állam szabályozó beavatkozására is sor kerül, sőt, esetenként, a munkáltatók cselekvési lehetőségeinek erőteljes korlátozására is. Bár bizonyított tény, hogy a tömeges létszámleépítés önmagában nem vezet tömeges munkanélküliséghez — tehát a kettő között nincs kauzális kapcsolat —, azonban egyáltalán nem kizárt, hogy egy merev vagy szétzilált gazdaság szerkezet esetén a tömeges leépítések nagyobb régiókban is a munkanélküliség tömegessé válásához vezethetnek, s e helyzet hosszabb időre állandósulhat.

Különösen veszélyes e tendenciák felerősödése a központilag tervezett gazdaságok „utódállamaiban”, ahol több évtizeden keresztül tudatos politikával reprodukálták a mozdulatlan technikához—technológiához idomuló munkavállalói rétegeket, csoportokat. Ily módon a piacgazdaságra történő áttérés folyamatában a tömeges létszámleépítések által leginkább érintett rétegek már több generáción keresztül „kijelölődtek” arra, hogy ma a legkiszolgáltatottabb társadalmi helyzetbe kerüljenek. A kelet-európai gazdaságokban egyre gyakoribbá váló tömeges létszámleépítések tehát nemcsak a gazdaság *pillanatnyi* értékítéletét tükrözik, hanem a több évtizeden keresztül kialakult *szerkezet* perspektíva-vesztéséhez azért járulhatnak hozzá, mert itt nem pusztán egy átképzési aktusról van szó, hanem életmódváltásról, a kognitív struktúrák radikális átalakításáról. S úgy tűnik, e folyamatnak több lesz a végleges áldozata, mint a túlsó partra valahogy átjutó szerencsefia.

A fejlett piacgazdaságokban „a tömeges munkanélküliség nem jellemző egyformán valamennyi munkavállaló csoportra, hanem bizonyos csoportokat, amelyeket a munkaerőpiac problémacsoportjainak nevez-

nek, különösen erősen érint".⁴ Az elmúlt néhány hónapban (vagy talán évben) a hazai munkaerő-piacon tapasztalható tendenciák arra engednek következtetni, hogy nálunk a „problémacsoportok” a munkaerő-piacról véglegesen kiszoruló csoportokat fogják jelenteni, mégpedig nagy számban a „szocialista gazdaság” által legnagyobb tömegben igényelt és újratermelt munkástípust: a nem túl kvalifikált, a monoton munkát tűrő, a rossz munkakörülményeket elviselő, alulfizetett munkavállalót. Tehát a tömeges létszámleépítés tömegesen fog érinteni kiszolgáltatottságra tartósan „felkészített” és predestinált homogén rétegeket. Figyelembe véve a területi mobilitás kilátástalan feltételeit, szinte bizonyosra vehető, hogy a tömeges munkanélküliség meghatározott régiókba zárt merev tömegeit érzékelhetjük a közeljövőben.

A tömeges létszámleépítés munkaerő-piaci és társadalmi következményei döntően függnék attól, hogy milyen modellt követve, milyen ideáltípus feltételezésével illesztjük a leépítést a társadalom reprodukciós folyamatába. Az alkalmazható modell — amint azt a piacgazdaságok gyakorlata bizonyítja — sokféle lehet, azonban a modellt alkotó fő dimenziók ismertek, meghatározottak. Az egyes dimenzióknak a gazdaságokban más-más a történeti-tradicionális hátterük, s a modell meghatározásában betöltött súlyuk, szerepük attól függően is differenciált, hogy a munkaerő-felhasználási stratégiáknak, politikáknak milyen típusú, formái alakultak ki. A létszámleépítési modellek főbb dimenziói — elemzéseink szerint — a következők: a jogforrások, a leépítési folyamat munkajogi szabályozottsága; a finanszírozási források-feltételek, és azok eloszlása a társadalmi partnerek között; az érdekegyeztetés, illetőleg érdekvédelem által nyújtott mikro- és makroszintű cselekvési lehetőségek és garanciák; a piac, a munkaerőpiac befolyásolására, esetleg korlátozására, szabályozására alkalmazott állami eszközök súlya és iránya (a leépítések korlátozása, megnehezítése a cél, vagy a korlátlan-gyors leépítést követő elhelyezkedési lehetőségek biztosítása, támogatása); a munkaerő-piaci intézmények, szervezetek fejlettsége; a leépítésről, a tömeges leépítésről felhalmozott ismeretek egyéni-társadalmi szintje; s e tudás birtoklása azok által, akik „csinálják” a munkanélkülit, illetve akik védik, támogatják őket.

Gazdaságunkban az elmúlt két-három évben — egymást követően, illetve egymás mellett, párhuzamosan együttélve — három, karakterisztikusan megkülönböztethető tömeges létszámleépítési modell alakult ki. Ezek a modellek a teleologikus tételezések különböző szintjét, a gyakorlati alkalmazás eltérő mértékét tükrözik. Bizonyos megfontolásokkal lépcsőfokoknak, fejlődési állomásoknak is tekinthetők: felkelhetők bennük a tömeges létszámleépítések nem szabályozott (de a központilag irányított gazdaság szisztémája által közvetetten túlszabályozott) formái; az állami paternalizmusból táplálkozó kvázi-piaci (de inkább látenszen központosított) megoldási kísérletek, az ún. kritikus körzetek rövid életű szisztémája; és a szporadikusan jelentkező tulajdonosváltás, privatizálás következtében már piaci (finanszírozási gondokkal nem küszködő, s így a leépítést belső forrásból megvalósító) megoldások.

Közelmúltunk tehát a tömeges leépítések több modelljét vonultatta fel, amelyek társadalmi és gazdasági következményeikben, a ráfordítások hatékonyságában, a leépítendő munkavállalóknak nyújtott elátások és garanciák szintjében alapvetően eltérőek. Tanulmányunk-

ban empirikus kutatási tapasztalatok elemzése alapján három tömeges létszámleépítési formát vizsgálunk. Így 1. az elbocsátás típusú, a munkáltatói felmondásra szűkülő tömeges leépítést; 2. a paternalizmussal átszőtt, az érdekek által megszolgált támogatással „könnyített” létszámleépítést: az ún. foglalkoztatási szempontból kritikus körzetek — egyes állami nagyvállalatok — tömeges leépítését; 3. az önfinanszírozó típusú tömeges létszámleépítést.

Az elbocsátás típusú tömeges létszámleépítés

Ez a modell tulajdonképpen a tömeges létszámleépítés átfogó jogi szabályozását célzó első kísérletek előtti helyzetet tükrözi. Azt az időszakot, amikor a magyar munkajog nem tett kellő — az európai jogrendszerben szokásos² — különbséget az egyéni és a csoportosan végrehajtott leépítés között, s a tömegszerűség munkáltatói indokait sem vizsgálta, azok között nem szelektált. E modellben a minden áron és minden eszköz igénybevételével megvalósítható gyors létszámcsökkentés jelenik meg fő célként, s sokszor meghatározóvá, sőt „inspirálóvá” válik a munkavállalónak felróható (például fegyelmi) ok miatti elbocsátás. Ilyenkor gyorsan és váratlanul előkerül a szonda, fellapozzák az elmúlt évek feljegyzéseit, jegyzőkönyveit, s előveszik a fegyelmi vétségben korábban elmarasztaltakat.³

A létszámleépítés helyett, vagy annak örve alatt tehát elbocsátás is folyik, vagyis az elbocsátás és a létszámleépítés ok és okozati viszonyai keverednek, gyakran felcserélődnek. A „bejártott”, múlttal és tradíciókkal rendelkező piacgazdaságokban eleve megkülönböztetik az önhibájukon kívül és gazdasági indokkal (tehát a munkáltatónál bekövetkező, a gazdálkodással összefüggő ok miatti kényszerű munkahely-megszüntetéssel) leépítettek körét az elbocsátottakétól, illetve a gazdasági indokkal egyénileg leépítettekétől. Természetesen addig, amíg a leépítő munkáltatónak nincs gondoskodási kötelezettsége, amíg a munkavállalók nem részesülnek a helyi munkavállalói érdekképviseletek vagy a munkaerő-piaci intézmények védelmében, valóban lehetőség van a leépítési indokok eliminálására, elmosására. Végző soron a Foglalkoztatási Törvényt, illetve az 1990 december végi kormányrendeletet⁴ megelőző időszakban a tömeges leépítések ellen a védelmet egyedül az ún. háromhónapos, a munkaerő-szolgálati irodáknak történő bejelentési kötelezettség jelentette. Azonban ennek be nem tartása a munkáltató részéről nem volt halasztó hatályú a felmondásra: legvégső esetben szabálysértési bírság tárgya lehetett.

Egy, a munkavállalók 42,5%-át 1990-ben három hónap alatt leépítő részvénytársaság munkaügyi vezetője a következőképpen foglalta össze az eseményeket: „A vezetés döntött: a rubel-exportstop a termelés jelentős csökkenését okozta, a meglévő létszám részére nem tudtak munkát biztosítani, tehát komoly, húsbavágó eszközöz kellett nyúlni. A létszámleépítéssel nem lehetett tovább várni. A háromhónapos bejelentési kötelezettség mellőzésével március elején közel 100 fő részére átadták az I. lépcsős felmondóleveleket... Áprilisban újabb közel 200 dolgozó kapta kézhez a felmondólevelet.” A tömeges leépítést tehát a munkajogi korlátok nem „akadályozták”, s a kollektív szerződésben sem szerepeltek olyan passzusok, amelyek a munkáltató gon-

doskodási felelősségének rögzítésével — pl. vállalati végkielégítés fizetésével — nehezítették volna a munkáltató helyzetét. Pontosabban: elviselhetőbbé tették volna az azonnali leépítéssel sújtott munkavállalók helyzetét. A „hirtelen” bekövetkezett tömeges leépítés így nemcsak a munkáltatót hozta kényszerhelyzetbe, hanem a munkavállalókat is teljesen kiszolgáltatott állapotba juttatta. A munkavállalói érdekképviseltek csak asszisztálhattak: nem volt olyan fogódzó, amelynek alapján megkérdőjelezhetők volna a gyors és tömeges leépítések jogszerűsége. De mit is tehettek volna a szabályokat alig ismerő érdekképviseltek, amikor „a munkaügyi szervezet az előkészítő munka során kivonatolta az érvényes munkajogi rendeletek, szabályok előírásait, s ezeket a területeket munkahelyi vezetői részére átadta, orientálás céljából. A név szerinti felmondó levelek kézbesítése előtt a munkaügyi apparátus munkajogi szemüveggel még egyszer átvilágította ezeket. Valószínűleg ennek eredménye, hogy az elbocsátásokkal kapcsolatosan munkajogi vitát mindössze 6 dolgozó kezdeményezett. A munkaügyi viták során hozott határozatok jogilag minden esetben a vállalat döntését igazolták.”

Esettanulmányokból vett idézeteink a tipikus cselekvési lehetőségeket illusztrálják. Ezekben a létszámleépítési szituációkban nincs lehetőség azokra az informális megégyezésekre, amelyeket korábban a bér- és teljesítményalkuk során begyakorolhattak, de ugyanakkor teljesen hiányoznak a formális érdekegyeztetés kötelező penzumai is. A kollektív szerződések nem rendelkeznek a tömeges leépítések módjáról, a munkavállalók védelméről, ágazati kollektív szerződések sem léteznek.

Néhány esetben találkozhattunk a leépítések szelekciós szempontjainak szerződésben, megállapodásban rögzített garanciáival, például azzal, hogy a leépítendő „kiválasztásánál figyelembe kell venni a hosszabb távon az átlagosnál kiemelkedőbb munkateljesítményt nyújtók, a több irányú szakképzettségük körét”. Kivételes esetben szociális szempontokat is érvényesítettek. Az egyik kisváros fő munkáltatójánál bekövetkezett nagyarányú leépítés során például megállapodásban rögzítették, hogy „ha egy családból többen dolgoznak a vállalatnál, akkor családonként egy fő munkaviszonyának fenntartását lehetőség szerint biztosítani kell”. Az azonnali leépítés nagyon gyakran láncreakció-szerű folyamatot indít el. Tapasztalhattuk, hogy ha olyan munkavállalók leépítésére került sor, akik lakás nélkül, munkásszálláson húzódtak meg évek, évtizedek óta, szinte pár hét alatt szó szerint a pályaudvarokon vagy az utcán találták magukat, s támogatásukra nem sokan vállalkoztak.

Szeretnénk hangsúlyozni, hogy az elbocsátás típusú tömeges leépítés lehetősége (vagy kényszere) nemcsak a múlté. Bár a Foglalkoztatási Törvény nagy létszámú leépítésnél fenntartja a háromnapos bejelentési kötelezettséget, s 10 fő feletti leépítéseknél egyhónapos előzetes bejelentést ír elő (halasztó hatállyal) a felmondást megelőzően, azonban más vonatkozásban nem korlátozza a leépítéseket.⁵ Várhatóan mindaddig, amíg az „üzemi törvény” vagy annak egy új Munka Törvénykönyvbe ágyazott változata nem születik meg, illetve a különböző munkavállalói érdekképviseltek párhuzamos működését szabályozó jogszabályok nem készülnek el, a munkáltatók és munkavállalók közötti kiszámítható, előrelátható és kölcsönösen vállalt terhekkal járó

megállapodások — amelyek pedig meggyőződésünk szerint a tömeges leépítések során elengedhetetlenek — nem fognak létrejönni. A helyzet rendezetlenségét, a viszonyok kuszaságát és a partnerek közötti kapcsolatok áttekinthetlenségét, vagyis a tényhelyzetet pontosan jelzik a következő sorok: „A vállalatvezetők között, az érdekképviselői szervezetek és a munkajogi szakemberek körében mára már általánossá vált az a nézet, hogy a vállalatok munkavégzéssel összefüggő belső viszonyai a jogi szabályozatlanság senkiföldjévé váltak, és ha a gazdasági jogalkotás felgyorsításával összefüggésben nem kerülnek rendezésre a munkaviszonyt érintő kérdések, akkor rövid időn belül a munkáltatók működőképessége és a munkavállalók munkavégző-képessége kerül veszélybe.”⁶ Ha a munkaadókat kérdezzük a leépítések jelenlegi szabályozásáról, akkor ők keveslik, s korlátozónak érzik a munkáltatói jogkör gyakorlásához szükséges jogosítványokat. A munkavállalói érdekképviselők viszont a dolgozók jogainak csorbítására irányuló lehetőségként értelmezik azokat, s hiányolják azon mechanizmusokat, amelyekkel befolyásolhatnák, ellenőrizhetnék a leépítési folyamatokat.

Összegezve: az elbocsátás típusú tömeges leépítések a munkajogi szabályozás lehetőségeire (a szabályozatlanságban rejlő mozgástérre), a jogszabályok aszimmetrikus viszonyokat kifejező feltételeire, a meglévő kollektív szerződések kereteire támaszkodnak, és a formális érdekegyeztetés mechanizmusaira építenek. Az érdekképviselők többnyire passzívak, tehetetlenek: a kollektív szerződések nem tartalmaznak garanciákat a létszámleépítésekre vonatkozóan, új szabályok megfogalmazására sem idő, sem lehetőség nincs. A születő új munkavállalói érdekképviselők a „régik” szakszervezetekkel rivalizálnak, sőt, kezdetben a szakszervezeteket megillető jogokkal sem rendelkeznek. Az intézményes érdekegyeztetés így jórészt formálissá válik. A munkáltató gondoskodó funkciója nem érvényesül, a munkavállalók tiltakozási lehetőségei a leépítések ellen minimálisak. A munkáltató mint egyszeri „kibocsátó” viselkedik, aki számára a jövőbeni megjelenés a munkaerőpiacon szinte érdektelen. E rövid távú gondolkodás következményei pedig nyilvánvalóak: a közelmúltban már több olyan esettel is találkozhattunk, amikor az elbocsátó típusú leépítést végrehajtó vállalat piaci viszonyai hirtelen kedvezővé váltak, gyors ütemben próbálta munkaerő-állományát bővíteni, azonban szinte teljesen eredménytelenül. A helyi munkaerőpiacon kiméretlen elbocsátási módszereivel oly mértékben „leértékelte” magát, hogy a városban jellemző közel 8%-os munkanélküliségi ráta ellenére sem képes új munkaerőhöz jutni. Valószínű, hogy a tömeges leépítés e típusa csak a gazdaság szervezet- és intézményrendszerének radikális átalakítása után veszít „vonzerejéből” s mai, meghatározó súlyából.

A paternalista állam kísérlete: az ún. kritikus körzet

A relatíve nagy, központi, állami finanszírozásra alapozott tömeges leépítéseket soroljuk ebbe a kategóriába. Szám szerint hat vállalatot, amelyet 1989—90-ben foglalkoztatási szempontból kritikus körzetté minősítettek, s ún. normatívon felüli foglalkoztatási eszközökkel, ál-

lami pénzekből támogattak a tömeges leépítés során. Ez a kísérletso-rozat — amely a Foglalkoztatási Törvény életbe lépésével félbesza-kadt — a szegény állam pazarló önmutogatásaként is értékelhető. Ebben az akcióban csúcsosodott ki, s lett egyértelműen nyilvánvalóvá a korábbi foglalkoztatáspolitikai gondolkodás csődje, s váltak a „kritikus körzetek” a szakmai műhibák remekévé.⁷

A kritikus körzetek koncepciója arra épült, hogy ha valamely régió-ban a foglalkoztatási feszültségek felhalmozódnak, a munkanélküliségi ráta elér egy határértéket, illetve valamely vállalat nagyarányú lét-számleépítésre kényszerül, akkor — a kormányrendeletben meghatá-rozott feltételek esetén — kérhető a régió *kritikus körzetté* nyilvání-tása, s e régió tömegesen leépítő vállalatainál a leépítések állami esz-közökből történő finanszírozása. A foglalkoztatási szempontból kritikus körzeteknek biztosított többlettámogatások, így az állami végkielégí-tés, az áttelepülési kölcsön, a korengedményes nyugdíjazás terheinek átvállalása, a vállalkozóvá válást segítő juttatás — az elképzelések szerint — arra szolgáltak, hogy a koncentráló feszültségek általuk enyhíthetővé, feloldhatóvá váljanak.

A kritikus körzetté nyilvánításnak sajátos procedúrája is kialakult: szakértői bizottság vizsgálta a jogosultságot, az (Országos) Érdekegyeztető Tanács Munkaerő-piaci Bizottsága ítélte me a támogatási összegeket, s helyi, regionális érdekegyeztető tanácsok (pl. REF, TEF stb.) jöttek létre a megítélt központi alapok elosztási rendjének kialakí-tására.

Az események gyorsan megmutatták, hogy bár az elképzelés a foglalkoztatási szempontból kritikus helyzetű körzetek, régiók gond-jainak orvoslását ígerte, helyette azonban csak meghatározott számú — lobby- és alkuképes — nagyvállalatot támogatott, részesített előny-ben. Az érdekegyeztető fórumok alárendelődtek a kritikus körzet státuszát elnyert vállalatok érdekeinek: megakadályozták, hogy újabb, a korábbiaknál is nehezebb helyzetbe került vállalatok elnyerhessék a jogos besorolást.⁸ A bajba jutott kisvállalatok tömörülése, összefogása a régióban még erőteljesebb akadályokba ütközött.

Ugyanakkor gyorsan kiderült, hogy a finanszírozás forrása, s annak formája nincs végiggondolva. A kritikus körzetté nyilvánítási — az elmúlt év második felében egyre szaporodó — „igényeket” a központi alapok már nem tudták volna fedezni, így egyre szigorúbbá vált az elbírálás kritériumrendszere, s egyre szerényebbé a megítélt támoga-tási összeg. A kritikus körzetek szisztémájának felfüggesztése előtt, a „maradék pénzekből” 1990 vége felé kritikussá minősített vállalatnál ráadásul már alig volt idő a pénz elköltésére. A helyzet abszurditását jól jellemzi, hogy ennél a cégnél „az egyik hétfői napon 8 órakor ki-hirdették, hogy csütörtökön 9 óráig lehet jelentkezni támogatásért, tehát három nap van arra, hogy valaki jelentkezzen munkanélkülinek, vagy korengedményes nyugdíjért folyamodónak, vagy bejelentse át-települését egy másik városba”.⁹

A kritikus körzetekben nem a leépítés finanszírozása, az eszközök megszerzése jelentette az igazi gondot, hanem a „pénzek elosztása”. A középpontba egy új — tripartit elven felépülő — érdekegyeztető intézmény és mechanizmus kiépítése került: a központi források el-osztásában nemcsak a közvetlenül érintett munkáltató és munkavál-lalói képviselők vettek részt, hanem a régió számos más társadalmi

szereplője, a kormány képviselőivel együtt. Ily módon a létszámleépítés problémáinak enyhítésére hivatott eszközök felhasználásáról egy olyan intézmény döntött, amelyben — az intézmény struktúrájánál fogva — háttérbe szorultak a közvetlenül érintettek érdekei, s olyan érdekek érvényesültek, amelyeknek a létszám-leépítéshez mint szervezeti folyamathoz nem sok közük volt. Így például gyakran keletkezett konfliktus a kritikus körzetekbe sorolt vállalatok és a megyei munkaügyi apparátus között. Míg a munkaügyi-foglalkoztatási szervezet alapvető érdeke a többletjuttatások megszerzése és ezek felhasználásával a leépítés gyors és konfliktusmentes megvalósítása volt, addig a leépítő vállalat — biztosnak érezve zsebében a többletforrásokat — nemegyszer a leépítés elhúzósa érdekében tevékenykedett. Sőt, — esetenként sikeres — kísérletet tett az életben maradásra, a fennmaradásra, gyakran játszva az a lehetőséggel is, hogy a megszerzett pénzeszközök veszendőbe mennek. Az állami paternalizmus kegyének biztos tudata más formába is sajátos helyzeteket teremtett. A regionális érdekegyeztető tanácsokban — a tripartit elveket megcsúfolva — nemegyszer szerepcserének lehettünk tanúi: egyes személyek hol a munkáltatók, hol a munkavállalók képviselőinek sorában ültek, s ez semmilyen tiltakozást nem váltott ki a résztvevőkből.

A leépítés e típusánál sajátosan alakult a munkáltató és a munkavállalói érdekképviselők viszonya. Az állami pénzek megszerzésének időszakában a közös erőfeszítések, az egyeztetett stratégia jellemző kapcsolatukra, majd később, az adományozó, a paternalista állam által juttatott eszközök elosztása során a csoportérdekek kapnak nyílt teret. Jellemző, hogy a leépítést nem mint szervezeti problémát fogják fel, ahol a munkáltató gazdasági, szakmai érdeke és a munkavállalói képviselők érdekvédelmi szerepe csap össze, hanem pusztán elosztási folyamatnak tekintik. A középpontban nem maga a létszámleépítés áll, mint közös munkavállalói-munkáltatói probléma, hanem a „kinek mennyit” kérdése, ez az állami kassza feletti alkú.

A kritikus körzet szisztémájának költséges volta utal, hogy létezésének alig több mint egy éve alatt közel 4200 fő részesült valamilyen támogatásban, s erre összesen több mint 1,1 milliárd forintot fordítottak. Tehát átlagosan több, mint 250 ezer forint jutott személyenként. Ha figyelembe vesszük, hogy 1991 februárjában a egy főre jutó bruttó munkanélküli segély átlaga 6405 Ft volt, akkor a kritikus körzetben adott juttatás átlagosan közel 40 hónapos folyamatos segélyezést tenne lehetővé. Iga, figyelembe kell vennünk, hogy a kritikus körzet leépítettje tartósan kizárta magát, s meglehetősen hosszú időre a segélyezésből. Úgy tűnik, a kritikus körzetekben biztosított ellátási rendszernek nem sikerült a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeit előtérbe helyeznie: összesen csak 54 fő részesült vállalkozóvá váást segítő támogatásban, 9-en áttelepülési kölcsönben, 118-an — új munkahelyhez jutva — TB járulék átvállalásban. Ezzel szemben 1866-an végkielégítést kaptak, s 2156 fő mint korengedményes nyugdíjba.

A kritikus körzetek koncepcója tulajdonképpen az első kísérlet volt a tömeges létszámleépítések állami orvoslására. Azonban 1990, a „gyakorlat egyetlen éve” bebizonyította, hogy az alapvetően tervgazdaság gondolkörben kialakított foglalkoztatási eszközrendszer gyorsan összeomolhat, különösen akkor, ha az eszközök finanszírozási feltételei — kiterjesztve az igénybevétel lehetőségét minden jogosultra — tisz-

tázasának, és a források ehhez nem biztosíthatóak. Azzal, hogy többnyire egyetlen vállalat alkotott „körzetet”, ugyanakkor az érdekegyeztetés előírt procedúráját végre kellett hajtani (a regionális érdekegyeztető fórumokat létre kellett hozni), a vállalati szintről egy olyan szintre került az érdekegyeztetés, ahol már a résztvevőknek nem volt meg a megfelelő kompetenciája. A paternalizmus szellemében tehát olyan játékokat is játszani kellett, amelyek a releváns leépítési folyamathoz nem kapcsolódtak.

Az önfinanszírozó típusú tömeges létszámleépítés

Találhatunk példát sajátos környezeti feltételek között zajló, önfinanszírozó típusú, piacgazdasági szisztémát képviselő megoldásokra is. Néhány tőkeerős külföldi cég, többségi vagy teljes tulajdonjogot szerezve magyar vállalatoknál, úgy hajtott végre tömeges létszámleépítéseket, hogy szinte észrevétlen maradt az akció még a saját számára is. A privatizálás nyomában várt összeesés tehát elmaradt, s a várható tömeges leépítésektől felborzolt kedélyek megnyugodtak. Mondhatni „hermetikus zárttságban” — állami programok, eszközök igénybevétele nélkül — piacgazdasági megoldásokat alkalmaztak a leépítendő kiválasztásában, az ellátási formák meghatározásában. A leépítendő jelentős részét vállalati finanszírozású korendményes nyugdíjban részesítették, tetemes végkielégítést nyújtottak, széles körű átképzési akciókat kezdeményeztek. Volt olyan vállalat, amely a fenti módon munkaügyi konfliktusok nélkül közel 3000 fővel csökkentette létszámát egy év alatt. 1991-ben olyan foglalkoztatási tervet kívánna megvalósítani, amelynek segítségével további 1300 fővel csökken a létszámuk. Mégpedig oly módon, hogy a leépítettek 75%-át átképzési programban részesítik, s 70%-ukat a programba történő bekapcsolódástól számított hat hónapon belül új munkahelyre irányítják.

E modellben jól tükröződik az Európai Közösségben honos gyakorlat, amikor a leépítés előkészítése és végrehajtása során a munkáltató mindent elkövet annak érdekében, hogy jogtalan leépítésért el ne marasztalhassák. Ugyanakkor megtalálhatók azok a mozzanatok is, amikor a leépítés terheit kompenzáló vállalat szociális terveket váltja az újkezdést vagy a prevenciót előnyben részesítő foglalkoztatási terv, vagy pl. a Franciaországban honos rekonverziós program.

Látnunk kell, hogy ebben a modellben domináns szerepe van a korábbi belső túlfoglalkoztatottságot feloldani-megoldani kényszerülő létszámcsökkentésnek, racionalizáló kezdeményezéseknek, s nem pusztán a páci kihívásokra adandó létszámgyzdálkodási válaszokkal van dolgunk.

Út a egy új létszámleépítési modell felé

A fejlett piacgazdaságokban a tömeges létszámleépítés önálló „szakmává”, magasan kvalifikált szakértői tevékenységgé vált. Bármennyire ellenérzéseink támadnak is az e tevékenységet gyakorlókkal szemben, be kell látnunk, hogy nagyon is szükségünk lenne olyan külső, objek-

tív, megfelelő szakismeretekkel felvértezett szakértőkre, akik nálunk is képesek e konfliktusokkal terhes folyamatban, a tömeges létszámleépítés mindennapi küzdelmeiben közreműködni.

Olyan szakértői szervezetekre lenne szükség, amelyeket mind a munkáltatói, mind a munkavállalói érdekképviseltek — adott esetben együttesen — igénybe vehetnek a leépítés során. Ehhez azonban olyan létszámleépítési modellek, eljárások és szervezeti megoldások kellenek, amelyek biztosan és egyértelműen elkülönítik a leépítési folyamatban a szakelemet az érdekegyeztetéstől. Pusztán az érdekek ütköztetésére, az alkura bízott megoldás nem hatékony eljárás a leépítések során, mégpedig abban az értelemben nem, hogy az alkuk természetes velejárója a döntések információs bázisának eltorzítása, az erőforrások gyors felhasználása, a fenyegetések különböző formáinak kilátásba helyezése, s gyakran azok beváltása. Azaz a problémamegoldás helyett a rivalizálás, a „ki kit győz le”, a „ki kinek enged” harcok válnak uralkodóvá.

Az előzőekben rögzített feltételeket szem előtt tartó, a munkáltatók és a munkavállalók közös problémamegoldását előtérbe helyező hazai tömeges létszám-leépítési modell kidolgozására sor került az elmúlt évben, egy világbanki projekt keretében.¹⁰ E modell a leépítési folyamatot úgy fogja fel, mint a munkáltatók és a munkavállalók közös, együttes munkaerő-alkalmazkodási programját. A tömeges létszámleépítést tudatosan két mozzanatra különíti el: a feladatmegoldó és az érdekegyeztető szakaszra. A modell szerinti leépítési folyamat lényege: a tömeges létszám-leépítésre kényszerülő szervezet munkáltatói és munkavállalói — az önkormányzat, illetve a leépítésben érdekelt más szervezetek képviselőivel együtt — *Együtműködési Szerződést* kötnek, melyben a leépítéssel kapcsolatos szolidaritásukat is kifejezik. Ezt követően a munkáltatók és a munkavállalók képviselőiből egy — paritásos felállású — feladatmegoldó csoportot, ún. *Együtműködési Bizottságot* hoznak létre, amely a leépítést szakfeladatként felfogva tervezi, irányítja és végrehajtja a leépítési folyamatot. E bizottság a leépítés során jelentkező munkaügyi konfliktusok esetén nem vállal érdekegyeztetést, hanem azt az adott, az érdekegyeztetésre hivatott intézményekre bízta. Tehát ha a leépítés során konfliktusok keletkeznek, akkor a problémamegoldásra létrehozott bizottság mindaddig szünetelteti tevékenységét, amíg az érdekelt felek megállapodásra nem jutnak.

Az Együtműködési Bizottság létrehozása napjainkban már nemcsak lehetőségként merülhet fel, hanem kötelezettségként is. Ugyanis 1990 végétől Kormányrendelet írja elő a nagyarányú leépítések során egy bizottság létrehozását. Ha a munkáltató 30 nap alatt 10 főnél nagyobb létszámleépítést tervez, akkor „a létszámleépítés végrehajtására a munkavállalók képviselőit is magába foglaló bizottságot kell létrehozni, amely meghatározza a létszámleépítés végrehajtásának elveit, valamint időbeni ütemezését, továbbá dönt a létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére — a jogszabály alapján járó felüli — juttatások odaítéléséről”. Ezek az előírások ma még nem illeszkednek konzisztensen a létszámleépítés teljes folyamatában résztvevő intézmények feladataihoz, azonban jogszabályi keretet és alapot teremthetnek az Együtműködési Bizottságok létrehozására.

A modell szerint az Együtműködési Bizottság tevékenységét külső létszám-leépítési szakértők, szakértői szolgáltatások támogatják, s a

szakértők mindkét fél, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői számára is rendelkezésre állnak. A létszámleépítések e típusánál a saját erőforrások együttes feltárása, számbavétele áll a középpontban, s csak ezek hiánya esetén kerül sor állami források egyidejű igénybevételeire. A leépítési program végrehajtására a bizottság operatív szervezeteket hoz létre, így például vállalati munkaközvetítő-munkaerő-szolgálati irodát, a kisvállalkozások kezdeményezését támogató csoportot, s számtalan módon segíti az új állások felkutatását, megteremtését. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az adott vállalat és a régió minden intézményét mozgósítja annak érdekében, hogy a leépítendőkhöz számára minél nagyobb kínálatot tárjanak fel. A munkáltató a leépítés költségeit, beleértve a bizottság létrehozásának és működtetésének költségeit — mint a működéshez szükséges és átháríthatatlan vállalati kiadásokat — tervezi és finanszírozza.

Az előzőekben körvonalalaiban leírt tömeges létszám-leépítési modell alapvetően a működő piacgazdaság *egyik*, a hazai viszonyokhoz adaptált modellje. Abból a gazdasági-társadalmi környezetből származik, ahol a leépítés nem kampány jellegű, hanem a gazdasági szervezet működésének gyakori velejárója. A leépítés megkérdőjelezhetetlen gazdasági kényszer eredményeként jelenik meg, s így a hozzá kapcsolódó folyamatok is nélkülözök a különös, a rendkívüli helyzet mozzanatait. Természetesen ehhez társul a munkavállalóknak az a mindennapokban szerzett tapasztalata, hogy a leépítést követően, nagy valószínűséggel, rövidebb-hosszabb idő után új munkahelyhez jutnak. Igaz, nem minden korosztály, és nem minden foglalkoztatási csoport egyenlő eséllyel.

A tömeges leépítés e modelljének átélői, elviselői — a leépítések és az újraelhelyezkedések gyakoriságának növekedésével, a mobilitásra épülő munkaerőpiac kialakulásával — valószínűleg már nem fogalmazzák meg élményeiket olyan érzellemmel telített attitűdökkel, mint ahogy azt egy tömeges leépítés részesévé vált munkavállaló tette, 1990-ben, Magyarországon, a magyar ipar egyik (volt) fellegvárában:

Mint ősszel a fecskék
Ha útra készülnek,
Villanydróra szállva
Egymás mellé ülnek.

Így vagyunk most mi is.
Ülünk, s beszélgetünk,
És pár nap múlva már
Nekünk is hült helyünk.
(N. K.: Mint ősszel a fecskék ...
versrészlet egy üzemi lapból)

Jegyzetek és hivatkozások

1. Claus Offe—Karl Hinrich: A munkaerőpiac társadalomgazdaságtana és a munkavállalók hátrányos helyzetű csoportjai. In: Munka, technika, társadalom (szerk.: Gyekiczky Tamás) KJK, Bp. 1990. 39. old.
2. Az Európai Közösségek Tanácsának 75/129/EWG számú (1975. II. 17.) irányelve a tömeges létszám-leépítésekről.
3. E megoldásokkal részletesebben foglalkoztunk egy korábbi munkánkban: Ladó Mária—Tóth Ferenc: Le is út, fel is út... *Mozgó Világ*, 1990/5.

A fegyelmzési kampány tudatos létszám-leépítési stratégiaként történő alkalmazásáról lásd még például: Sziráczy Gy.: Redundancy and Unemployment in a North Hungarian Steel Valley. Labour and Society, Vol 13. No. 4. October, 1988. és Dura László: A munkahelyi gazdasági vezetők és a szakszervezeti tisztségviselők közvélemény-formáló megnyilatkozásai az Ozdi Kohászati Üzemek hetilapjának, az Ozdi Vasasnak a hasábjain. Kézirat, 1987. július.

4. A Kormány 125/1990. (XII. 30.) rendelete a Foglalkoztatási Alapról, a munkaerő-piaci szervezetről, valamint egyes foglalkoztatási jogszabályok módosításáról és hatályon kívül helyezéséről.

5. Természetesen ez a megállapítás nem vonatkozik a speciális felmondási tilalom alá eső munkavállalók körére.

6. dr. Pető Róbert: Előkészületben a Munka Törvénykönyve, *Figyelő*, 1991. április 11. 16. old.

7. A kritikus körzetek koncepcióját és gyakorlatát több korábbi munkánkban is elemeztük. Lásd például: Ladó Mária—Tóth Ferenc: A térképen nem található (Kritikus foglalkoztatási körzetek) *Figyelő*, 1990. március 29.; Ladó Mária—Tóth Ferenc: Földönfutás a munka után. *Figyelő*, 1990. április 5.; Ladó Mária—Tóth Ferenc: Felügyelet alatt a REF? (Mozzanatok egy Regionális Egyeztető Fórum működéséről). *Munkaügyi Szemle*, 1990/4.; Tóth Ferenc: Elesett körzetek, kritikus országok. *Magyar Napló*, 1990. december 15.

A kritikus körzetekről a — nézeteinkkel sokban ellentétes — korabeli kormányzati álláspontot foglalta össze a következő munka: dr. Pulay Gyula: Nyílt levél, avagy mi a kritikus? *Figyelő*, 1990. április 26.

8. A kritikus körzettel nyilvánított régiókban a többletjuttatásokat élvező vállalat(ko)n kívül, idővel más vállalatok is tömeges létszám-leépítésekre kényszerültek, azonban a kedvezményezettek közé már nem sikerült bejutniuk. Így egy-egy városban párhuzamosan, egy időben került sor tömeges létszám-leépítésekre úgy, hogy az egyik vállalat leépítettjei élvezhették a kritikus körzettel minősítés előnyeit, míg másoknak csupán a munkanélküli segély jutott. Ez a szituáció fokozta a munkanélküliek esélyegyenlőtlenségeit egy városon belül is. s egyenlőtlené tette újrakezdési lehetőségeiket. A kritikus körzettel minősített vállalatok „árnyékában” végrehajtott létszám-leépítések gyakran még drasztikusabbak voltak, mint a kritikus körzeteken kívüli hasonló folyamatok.

9. Ugyanakkor, akik ezeket a többletjuttatásokat megszerezték, meghatározott időre kizárták magukat más foglalkoztatáspolitikai eszközök igénybevételéből. Így, ha adott esetben valaki igénybe vette az állami végkielégítést, s két évi keresetének megfelelő végkielégítést kapott, akkor 6 évre kizárta magát a munkanélküli segélyezésből. E szabályozás társadalmi következményeit jelen dolgozatunkban nem tárgyaljuk.

10. A modell kidolgozására a III. Ipari Szerkezetátalakítási Világbanki Program keretében került sor 1989—1990-ben, több, mint tíz szakértőt egyesítő team munkájának eredményeként. Részletesebben: Garzó Lilla—Ladó Mária—Tóth Ferenc: Tömeges létszám-leépítéstől az új munkahelyig — Az IAS Szakértői Szolgáltatás segítségével. (Zárójelentés a „Tömeges létszám-leépítés speciális módszereinek, eljárási szabályainak kialakítása” c. világbanki projektről.) Munkaügyi Kutatóintézet, Bp., 1990. augusztus.