

---

# Gyekiczky Tamás

## Illúzióvesztés\*

A francia példa

### 1. A helyzet

A viták és egymásnak ellentmondó megnyilatkozások sokaságában nem könnyű eligazodnia annak, aki a francia gazdaságról átfogó és tömör képet szeretne kapni. Mindenesetre a GDP a kilencvenes évek során – kivéve 1993-ban – pozitív volt. (1992: 1,3 százalék; 1994: 2,7 százalék; 1995: 3,0 százalék; 1996 november: 1,7 százalék). Az inflációs ráta sem volt magas ezekben az években, a fogyasztói ár emelkedésének éves átlagai 1,5–2,4 százalék közé estek. A kilencvenes években emelkedtek a bérköltségek, ám az emelkedés mértéke kisebb volt, mint a nyolcvanas években. A munkaerő nem lett tehát olyan nagyon drága, s ez talán annak is köszönhető, hogy a bérre rakódó költségek növekedési üteme lényegesen csökkent (OECD, 1995).

A francia gazdaság jelenlegi helyzetét két kulcsszóval lehet a legjobban leírni: a transzformációval és a globalizációval. A *transzformáción* azokat a hosszú távú gazdaságszerkezeti változásokat értjük, amelyek a francia gazdaságot az utóbbi húsz évben jellemezték, s amelyek következményei a társadalom és a gazdaság minden rendszerében, alrendszerében és szerkezeti szintjén érezhetőek. A *globalizáció* (mondialisation), mint a nyugat-európai (tegyük hozzá, amerikai, japán stb.) gazdaságfejlődés új útja, a francia gazdaság számára alapvetően új helyzetet teremtett. Bár a francia gazdaság sohasem volt zárt, s a nemzetközi gazdasági kapcsolatok a tizenkilencedik század végi modernizációs hullám kezdetétől jellemezték az ipari termelést, mezőgazdasági árukivitelét, a globalizáció mégis alapvetően új helyzet elé (kényszeralkalmazkodási szituációba) állította a gazdaság szereplőit. Itt már nem egyszerű nemzetközi kooperációról van szó, hanem a gazdaság és a társadalom minden szerkezeti elemét érintő s világszerte folytatott együttműködésről és versenykihívásról. Ez a „multikooperáció” és verseny nemzetközi szervezetek keretén belül (mellette, együtt), az állam, illetve az európai integrációs folyamatban létrehozott döntési intézményrendszerek felügyelete

\* E tanulmány a „Phare ACE Programme 1995” keretében végzett, és az EU Bizottság által támogatott kutatás zárótanulmányának felhasználásával készült. Ezúton mondunk köszönetet Pierre Dubois professzornak és munkatársainak (Paris X. Nanterre, Travail et Mobilités, URA/CNRS) a kutatás során nyújtott segítségért és támogatásért.

mellett zajlik. A globalizációs versenyből nincs visszaút a nemzeti gazdaságok számára, még akkor sem, ha ezt néha nagyon szeretnék. A francia társadalom most tanulja a leckét, holott több mint húsz éve megkapta a maga házi feladatát (Adda 1996).

Ezek a feltételek és gazdasági helyzetek határozzák meg a munka és a foglalkoztatás jelenlegi trendjeit is. Első pillantásra a foglalkoztatáspolitikai hihetetlenül jó helyzetben van. 1993-ban például a GDP 3,31 százalékát költötték munkaerő-piaci programokra, az aktív programokra pedig a GDP 1,21 százalékát. Az aktív programok támogatási aránya azóta növekedett. A foglalkoztatáspolitikai támogatója elsősorban az állam (54 százalékát fedezi a költségeknek – ebből a lokális, regionális állami szervek hozzájárulása 6 százalék), majd a vállalatok (39 százalék) és az UNEDIC rövidítésű speciális alapítvány (7 százalék). A nagyarányú állami költsékezést a lakosság támogatja, egy közvélemény-kutatás szerint a megkérdezettek 38 százaléka állami feladatnak tekinti a munkanélküliség elleni fellépést, 36 százaléka a vállalatoknak adja a felelősséget, s 6 százaléka gondol a társadalmi szervezetekre (Premières Synthèses: 126/4, 1996. március).

A munkaerőpiacot jellemző folyamatok közül ki kell emelni az aktív és inaktív népesség közötti arány radikális megváltozását, ami a korábbi lassú átrendeződést váltja fel. Várható az inaktív népesség gyors növekedése és ezzel együtt az aktív népesség csökkenése, de feltételezhető az aktív-inaktív csoportok összetételének belső átrendeződése is. Valószínű, hogy a gazdaságban kiéleződnek majd a hatékonysági problémák, hogy a szociálpolitikai következményekről most ne is tegyünk említést.

A nők munkaerő-piaci aktivitása egyre erőteljesebb, s a részmunkaidős foglalkoztatás utóbbi években bekövetkezett föllendülése elsősorban a női munkaerő nagyobb arányú munkaerő-piaci jelenlétének köszönhető.

Látszólag minden rendben van tehát, ez egy európai ország, ugyanazokkal a foglalkoztatáspolitikai gondokkal, mint az EU bármelyik másik állama. Véleményünket azonban megcáfolja a munkanélküliség trendjének növekedése és összetételének alakulása.

A munkanélküliség alakulása Franciaországban 1970–1994 között

Munkanélküliség rátája	1970	1980	1985	1990	1992	1994
Globális	2,5	6,4	10,2	8,9	10,3	12,4
Férfiak	1,5	4,3	8,3	6,7	8,3	10,8
Nők	4,3	9,5	12,9	11,7	12,9	14,5
25 év alattiak	7,9	14,7	25,4	16,5	19,6	24,7

(Forrás: INSEE. Idézi: Boissonnant 1996:83.)

Már a táblázatból leolvasható első információk jellemzőek a francia munkanélküliségre. Így például az a tény, hogy a női munkanélküliség mindig magasabb volt, mind a férfiaké, vagy hogy a fiatal korosztályok munkanélkülisége a globális munkanélküliségi ráta kétszerese körül mozog.

A szerkezeti elemzés elárulja, hogy a nőknél a 25–49 év közötti korosz-

tály a legveszélyeztetettebb (holott ez a legalacsonyabb mobilitással rendelkező csoport). E korcsoport férfi mintájának munkanélkülisége 7,5 százalékkal alacsonyabb. Úgy tűnik, hogy komoly nemi szegmentáció uralja a francia munkaerőpiacot.

Jean-Luc Outin szerint Franciaországban a következők jellemzik a munkanélküliséget:

- egyenlőtlenségi szerkezet, ami a nők, a fiatalok (különösen a fiatal nők), illetve az idősebb korosztályok és a képzetlenek magas munkanélküliségi mutatóiban jelentkezik;

- bizonytalanság és instabilitás, amely a munkaszerződések rövid időtartamát, a foglalkoztatás és a munkanélküliség gyors váltakozását jelenti;

- egyenlőtlen regionális szerkezet, amely a franciaországi régiók egyenlőtlen gazdasági és demográfiai fejlődése (például bevándorlás a déli megyékben) miatt alakult ki (Outin 1994.).

E jellemzőkhöz még hozzájárul a munkanélküliség hosszú időtartama is. Az egy évnél régebben munkanélküliek aránya a munkanélküliek csoportján belül 1996 szeptemberében 34,3 százalék volt, ami 1995 januárja óta csak 1 százalékos esést jelentett. Igaz az is, hogy a tartós munkanélküliség aránya hagyományosan magas volt, ám a foglalkoztatáspolitikai korábban (1986–1987) nem akarta tudatosan „visszaszorítani” a munkanélküliség időtartamát.

Ma nem csak a tartós munkanélküliség elleni programok tartoznak a foglalkoztatáspolitikai eszközei közé. Speciális, rövid és középtávú programok a fiataloknak, szubvenciók és bértámogatások, rövidített és részmunkaidős szerződések – körülbelül 15 féle programcsomag tartozik a foglalkoztatáspolitikai programkínálatához, amelyeket egymással kombinálni lehet (például előnyügdíjba vonuló részmunkaidős, vagy a fiatal tanul, mellette csökkentett munkaidőben dolgozik, de a bérköltségeket az állam állja stb.). A munkanélküliség mégis magas, és megállíthatatlanul nő.

A francia helyzetet azzal lehetne a legtalálóbban jellemezni, hogy ez egy növekedő, normális gazdaság, abnormális munkaerőpiacal. Tanulmányunk e paradoxon feltárására vállalkozik, s a választ a gazdaság mikroszintjén, a vállalatok munkaerő-piaci viselkedésének feltárásában véljük megtalálni.

## 2. Problémák és magyarázatok

A fentiekből kiderült, hogy Franciaország anyagilag rendkívül sokat áldoz a munkaerő-piaci programjaira, bár az is igaz, hogy e programok száma évről évre nő. A gazdag programkínálatot látva azonban minden szemlélőben (elemzőben) ott bujkál a kérdés: miért nem nő a foglalkoztatás szintje, miért nem bővül a munkahelykínálat, miért nem szívja fel a gazdaság a munkanélküliek százazreit? Válaszunkban először a munkaerő-piaci modellalkotásnak a francia szakirodalomban megfogalmazódó kritikáit ismertetjük, hiszen a lehetséges megoldás (talán) egy másik munkaerő-piaci modell felépítésével kezdődik.

## 2.1 A hagyományos munkaerő-piaci modellek elemzési korlátja

A foglalkoztatás jelenlegi válsága ritkán látott lehetőséget kínál a munkaerő-piaci modellek és bevált elméletek felülvizsgálatára.<sup>1</sup> E revízió egyik központi fontosságú kérdése a hagyományos munkaerő-piaci koncepció. A számos kritikus megközelítés közül az alábbiak a legfontosabbak:

1. A hagyományos munkaerő-piaci modell legnagyobb felhasználója, a statisztika, sem a munkaerőpiac szegmentációjára, sem a munkaerőpiacon kumulálódó társadalmi egyenlőtlenségekre nem tud korrekt magyarázattal szolgálni. Ugyanis minden munkaerőpiac olyan kumulatív egyenlőtlenségi szerkezettel rendelkezik, amely néhány vagy csak egyetlen társadalmi csoportra koncentrálódik. E *koncentratív kumuláció* problémájára a kereslet és kínálat mérésébe belebonyolódó statisztikai modellalkotás nem tudott kielégítően válaszolni. Margaret Maurani így fogalmaz:

... A munkaerőpiac a társadalmi alkudozások tere, amely a különböző kategóriákba sorolható foglalkoztatási csoportok társadalmi státusához kötődik, vagy maga hozza létre a szakmai-társadalmi szakadékokat (clivages), illetve megalkotja a munka nemi és társadalmi megosztásának frontvonalát vagy a társadalmi rétegződés piramis-modelljét (Maurani 1994:246).

2. A munkaerő-piaci statisztika – kiindulva a klasszikus modellből – képtelen a gazdaság munkaerő-szerkezetének sokoldalú és komplex ábrázolására. Például az ipari ágazat, a munkapozíció, a nem és a kereset összefüggéseit csak nehezen, több lépcsőben vagy – egy hiányzó dimenzió (lokális zóna) miatt – egyáltalán nem tudja felvázolni. A munkapozíciók rendszeréről magáról sem ad világos képet – miért adna azokról a munkaerőmozgásokról, amelyek minden munkapiacra fellépnek?

3. A közalkalmazottak munkapiaci helyzetét egyáltalán nem tudja befogni a munkaerő-statisztika. Olyan kategóriákkal dolgozik, mint például a „nem-piaci szolgáltatás” (service non-marchand), amely alkalmatlan a közalkalmazotti munkapiac szervezeti és strukturális rendszerének leírására.

4. Statisztikailag nézve a munkahelyteremtés és a munkahelymegszűnés lehetséges átlaga lehet zéró, esetleg negatív előjelű szám, holott Franciaországban számos új munkahelyet teremtettek a mért időszak(ok) alatt. A mennyiségi mozgások mögött tovább „minőségi” fejlődés is meghúzódhat, ami azt jelenti, hogy az új munkahelyek munkafeltételei számos esetben jobbak, vagy azok technikai és a gazdasági modernizációt, esetleg a környezetvédelmi előírásokat maximálisan kiszolgáló munkahelyek.

A hagyományosan alkalmazott statisztikai elemzés a foglalkoztatás-politika kiinduló pontja, mi több, bázisa. A statisztikai elemzések hibái (korlátai) ezért a foglalkoztatás-politikának is gondot okoznak, különösen ha arra gondolunk, hogy számos munkaerő-piaci program olyan *szociálisan tagolt térben* játszódik le, amelyről a makrostatisztikai elemzéseknek a leghalványabb fogalmuk sincsen.

A kritikák kiterjednek a klasszikus–neoklasszikus munkaerő-piaci modellekre,<sup>2</sup> hiszen a statisztikai elemzések háttérelmélete a klasszikus-neoklasszikus

(liberális) közgazdaságtan munkaerőpiac-képe. A klasszikus iskolák kategóriái meghatározzák a munkaerőpiac leírását, ezen keresztül döntő módon befolyásolják a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat fogalmát (is).

A klasszikus iskola (illetve annak mai változata) számos aktuális munkaerő-piaci vagy foglalkoztatási problémával nem tud mit kezdeni. A legsúlyosabb ezek közül kétségtelenül a Maastrichti Szerződést követő „foglalkoztatási sokk”. A Szerződés államháztartási kiadásainak kötelezően meghatározott szintje a szerződés előírásait teljesítő országokban közalkalmazottak elbocsátását vonja maga után. Ezekben az esetekben a munkanélküliség szintje közvetlenül egy politikai döntés nyomán nő, jóllehet a döntések ideológiai legitimitása a gazdaságelméletből származik. Mégis fel kell tenni a kérdést – ráadásul egy olyan kérdést, amely komoly elméleti problémák sorozatát vonja maga után –, hogy hol a határ a modern gazdaságok munkaerőpiacán a politikai és a gazdasági rendszerjelenségek között? A hagyományos elmélet a munkanélküliséget mindeddig alapvetően gazdasági jelenségekkel magyarázta, de vajon mi a gazdasági kényszer (beszűkülő kereslet stb.) a közalkalmazottak esetében? Úgy tűnik, ez esetben inkább az államháztartás válságról, illetve a közszolgáltatások súlyos zavaráról van szó, semmint primer gazdasági okokról.

A klasszikus (neoklasszikus) iskolák fogalmi zártságát azonban maga a gazdaságelmélet törte fel. Az elméleti fejlődés két szinten ment végbe: a munkaerőpiac mozgásait magyarázó elméleti (teoretikus) szinten, valamint a munkaerőpiacot bemutató esettanulmányok szintjén. A gazdaságelmélet revidált álláspontjának adaptációja a francia szociológiában már a nyolcvanas évek közepétől megkezdődött, s ez nemcsak a munkaerőpiac, hanem számos, a gazdasági rendszert leíró kategória újragondolásához vezetett. Michel Lallement és munkatársai írják például:

A piac mint a szervezetek egyik formája: az ellentétek cseréje,..., s e csere minden időpillanatban az azonosságot és a különbséget kapcsolja össze, megállapodás és konfliktus. Ebből a perspektívából nézve a piac olyan szervezeti forma, amely önerejét használva teremt meg a legellentétesebb társadalmi viszonyok egységét is. ...a konfliktus...mint a piaci (gazdasági) alapelvek és más külső (társadalmi) elvek közötti feszültség minden piac lényege. A konfliktust mint a csere központi dimenzióját jelenítjük meg (Lallement–Maillefert–Michon 1994:207–208).

A francia szociológia néhány képviselője – bár e kérdésben ma már közegegyezés látszik kibontakozni – a piac és a munkaerőpiac elemzésének új lehetőségeit kihasználva a munkaerőpiacot *társadalmi konstrukciónak* (*construction sociale*)<sup>3</sup> tekinti. A munkaerőpiacot társadalmi „felépítettségként” értelmező modellalkotás fontos analitikus következményeket hordoz. Így például a társadalmi rétegződés és a munkaerő-piaci szegmentáció egymásra játszását éppúgy bemutatja, mint ahogyan a társadalmilag szegmentált tudás és képességrendszerek egyenlőtlen munkaerő-piaci cserefolyamatát is képes ábrázolni. Végül, de nem utolsósorban: a munkaerőpiac olyan dinamikus modelljét jelenti, amely komplex módon leírja a munkaerő-piaci aktorok viselkedésének (magatartásának) összefüggéseit.

A társadalmi konstrukcióként felfogott munkaerő-piaci modell az új munkaerő-piaci politika megteremtésének folyamatában és kidolgozásában fontos szerepet tölthet be. Margaret Maurani úgy véli, hogy

a foglalkoztatás szociológiája ... a munkaerőpiac társadalmi konstrukciójának analízise, amely elvezet a foglalkoztatás társadalmi viszonyainak csapdájához (Maurani 1994:245).

Mindenesetre az elméleti és gyakorlati problémák miatt a munkaerőpiac leíró kategóriái és statisztikai modelljei – úgy tűnik – korrekcióra szorulnak. Minden elméleti megfontolás ellenére a korrekció melletti érvnek fogható föl a nem tipikus foglalkoztatási formák fejlődése. E foglalkoztatási formák ugyanis a mai kategóriák kereteibe nem vagy csak nagyon nehezen illeszthetők bele. A nem tipikus foglalkoztatási formában tevékenykedő például egyaránt lehet munkanélküliként regisztrált vagy már mindenfajta regisztráción kívül álló, illetve mindenfajta aktivitási kategóriából kiesett – e státuskavalkáddal a merev foglalkoztatási rendszerhez szokott kategorizáció nem tud mit kezdeni.<sup>4</sup>

Ugyancsak gyakorlati érv az átgondolás mellett: mivel korábban sem állt kereső státusban, számos inaktív, de munkát kereső nincs regisztrálva a munkanélküliek között (például háztartásbeli nők, akik szülés után munkát vállalnának, de korábban nem volt munkaviszonyuk, így az érvényes fogalmak és kategóriák alapján nem is lehetnek munkanélküliek) (Outin 1994).

Robert Salais már 1986-ban így írt:

A mai válság alapvetően a régi reprezentációk és kategóriák válsága. E régi kategóriák sem a munka és a nem-munka – amikor is a munkavállalók aktivitásukat különböző társadalmi aktorok (egyén, vállalkozás, intézmény) irányában tanúsítják – reprezentációinak megváltoztatása nélkül, sem a többi releváns kategória transzformációja nélkül nem fejleszthetők tovább, s így érvényüket veszítik” (Salais–Baverez–Reynaud 1986:20).

## 2.2 A mai foglalkoztatáspolitikai néhány problémája

A teljes foglalkoztatás a második világháború utáni jóléti társadalmakban, a nagyipar, a tömegtermelés, a futószalagmunka és a betanított munkaerő gazdaságtörténetileg adott kombinációjában bontakozott ki (Salais 1994). Az ipari társadalmak azonban az utóbbi húsz-huszonöt év alatt alapvetően átalakultak, ezért nem csoda, ha a korábban uralkodó foglalkoztatási rendszer és foglalkoztatáspolitikai leértékelődött. A teljes foglalkoztatás véget ért, a munkaerőpiacok permanens konfliktusai a posztindusztriális társadalmak normális állapotának jellemzőivé váltak.

A munkanélküli státust mint legitim társadalmi pozíciót az ipari társadalmak kialakulásának kezdetén maga a történelmi-társadalmi fejlődés alkotta meg. A munkanélküliség (chômage) a foglalkozásnélküliség (sans-emploi) kategóriájából „fejlődött ki”, miképpen a munkanélküli elődje a foglalkozásnélküli volt. A munkanélküli azonban már egy legitim státust birtokol a fogl-

lalkoztatási rendszeren belül (pénzbeli járadékot kap, jogilag szabályozott helyzetben van), csupán időlegesen nincs munkaszerződése. A munkanélküli státusz szorosan kapcsolódik tehát a foglalkoztatás rendszeréhez, osztozva annak jó és rossz sorsában egyaránt. Mindezek alapján Didieré Demazière, valamint Robert Salais és munkatársai ma arról írnak, hogy napjaink foglalkoztatási válsága egyúttal a munkanélküliség válsága is (Demazière).

A foglalkoztatáspolitikai Franciaországban két területre összpontosul: egyfelől a vállalkozásokra (vállalatokra), másfelől a képzési rendszerre. Mindkét terület radikálisan megváltozott a nyolcvanas években, nem kis problémát okozva ezzel a foglalkoztatáspolitikai irányítóinak.

A foglalkoztatáspolitikai egyik alappillére volt (és maradt), hogy a gazdasági egységeknek (enterprises) érdekükben áll a munkahelyteremtés, csak kellően motiválni kell őket erre. Sőt, a munkahelyteremtés expanziójával párhuzamosan érdekelték a kvalifikált (jobb, jobban kiképzett) munkaerő alkalmazásában is. A valóság azonban teljesen más képet mutat (és mutatott), mivel a vállalatok termelési költségeik csökkentésének első lépésként radikálisan „leépítették” alkalmazottaikat a nyolcvanas években. A létszámcsökkentés alárendelődött a vállalat piaci hatékonysága és eredményessége reorganizációjának. A változások részeként a vállalati szervezetek mérete, kiterjedtsége radikálisan csökkent. A változások végeredményeképpen pedig az egyre nagyobb gazdaságpolitikai autonómiát kiharcoló vállalatok stratégiai aktorai (szakszervezetek, üzemi tanácsok, munkavállalók, menedzserek) lezárták munkaerőpiacaikat, s ezzel minden további munkaerő-piaci expanzió lehetetlenné vált (Paradeise 1988).

A szakmai képzés helyzete szintén tarthatatlanná vált. Megdőlt az a korábbi hipotézis, amely a foglalkoztatáspolitikát évtizedeken keresztül irányította. E hipotézis szerint a képzettség fogalmának tartalma azonos az iparban nyereségesen működtethető munkatevékenységek (a gyakorlatban és az adott technikai bázison definiált) normatív tartalmával. Ezért a nagyüzemszerűen működő képzési és továbbképzési rendszer az ipari termelés és munkaszervezet értékeit és normáit termelte és osztotta el.

Az új gazdaságtörténeti korszakban azonban a szakmai és a gyakorlati tudások tartalmi definíciója meglehetősen bizonytalanná vált. Egyfelől korunk kétségtelenül a szolgáltatások kora, ahol a klasszikus ipari szaktudás nem működik, másfelől a magas alapszintű közoktatás miatt elmosódott a képzetlen és a képzett munkaerő közötti határ. Egy gyakorlati példa: Franciaországban éppen a régi definíció alapján képzetlennek minősített munkaerő vándorolt nagy számban a szolgáltatások területére.

A foglalkoztatáspolitikai elsőbbséget adott az átképzéseknek, ám ezen elgondolás egy szigorú fogalmi előfeltétellel rendelkezik. A feltételezés abból áll, hogy az átképzendő munkanélkülisége csak időszakos, s a tanfolyam elvégzése után megszűnik, valamint a foglalkoztatási rendszerben valahol rendelkezésre áll egy olyan állás, amelynek a tudás- és képességszerkezete éppen megfelel az átképzett (továbbképzett) munkanélküli új tudás- és ismeretszintjének. Csakhogy a mai körülmények között egyre kevesebb az ilyen állás, és az átképzettek tömegesen újabb átképzésekre szorulnak, ha már nem akarnak pusztán segélyből élni.

A jelenlegi képzési rendszer kulcsfogalma a *flexibilitás*. Fel kell azonban tenni a kérdést, hogy vajon milyen hosszú időn keresztül tud a munkaerő „flexibilisen viselkedni”? Képes-e folyamatosan részt venni a soha véget nem érő átképző és továbbképző tanfolyamokon? Eltekintve most az olyan problémáktól, mint az életmód, csupán arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy az emberi tőke megtérülési ideje minimálisan 30 év, továbbá a megszerzett (beruházott) emberi tőke nem konvertálható szabadon, bár a konvertálás képessége tanítható.

A nyolcvanas években a decentralizáció és a lokalizáció világszerte a foglalkoztatáspolitikai kulcsszavává vált. Franciaországban azonban a lokalizáció nem a helyi, a lokális térben működő kisvállalatok alapítását jelentette (mint mondjuk, Magyarországon vagy Angliában), hanem e decentralizáció nyomán a nagyvállalatok és helyi társadalmi-gazdasági szereplők kapcsolatának megújítására került sor. A lokalizáció a helyi erőforrások (beleértve az emberi erőforrásokat is) hatékonyabb kihasználását, sok esetben a helyi munkaerőpiacnak a nagyvállalati munkaerőpiacokhoz való erőteljesebb alkalmazkodását jelentette. A lokalizáció (és decentralizáció) az ipari rekonstrukció szakaszában ment végbe, ám a decentralizációs logika a korábbi (centralizált) foglalkoztatáspolitikai döntérendszerbe épült be. Így aztán centralizáció és decentralizáció kettőssége belülről feszíti a helyi és a központi foglalkoztatáspolitikai aktorok alku- és konfliktusrendszerét.

### 2.3 A vállalatok munkaerő-piaci stratégiája

A mai helyzet franciaországi paradoxona abban írható le, hogy a gazdaság (konkrétan a vállalatok, eltekintve a közalkalmazotti állásoktól) a látható és mérhető gazdasági fejlődés ellenére nem képes felszívni a munkanélkülieket. A tanulmány elején már feltettük egyszerű kérdésünket: miért? Az első hipotetikus válasz az, hogy a technikai fejlődés számos munkahelyet megsemmisített, így a korábbi képzetlen (betanított, majd munkanélkülivé vált) munkaerő hosszú távon sem talál munkát. Második hipotézis: a vállalatok egy rendkívül erőteljes modernizáción mentek keresztül, s a szervezeti racionalizáció, valamint a munkamegosztás szerkezetének változása jó néhány munkafeladatot – ezzel együtt munkahelyet – fölöslegessé tett.

Véleményünk szerint – amely a francia munkaszociológia és gazdaságtan írásain nyugszik – egyik magyarázat sem fedti a valóságot. Az egyszerű igazság az, hogy a vállalatoknak nem fűződik érdekük a munkahelyteremtéshez. Kiindulópontunk tehát ez a hipotézis, így a foglalkoztatáspolitikai azon kérdését, amely azt vizsgálja, miképpen teremthető minél több új munkahely, az elemzés számára érvénytelennek tekintjük. A vállalatok nem teremtettek tömegesen új munkahelyeket, s ez tény. Ennek ellenére részt vesznek a foglalkoztatáspolitikai játékban, azaz foglalkoztatási programokat futtatnak, szerződéseket kötnek stb. Ez a tény merőben új szituációt jelent Franciaországban, s a következőkben szeretnénk ezen új szituáció történelmi és rendszertani hátterét jobban megvilágítani.

### 2.3.1 TÖRTÉNETI OKOK

A legtöbb elemzés 1974-et, a második olajválság csúcspontját tekint kiindulópontnak. (Kivéve Robert Salais-t, aki a jelenlegi foglalkoztatási szerkezet válságának kezdetét korábbra, a hatvanas évek közepére teszi.)

Az minden vita ellenére tény, hogy az utóbbi húsz-huszonöt évben a gazdasági rendszerben alapvető „rendszerátalakítás” zajlott le. Azonban nemcsak a gazdaság, hanem a társadalom egész integrációs rendszere más szabályoknak engedelmessé válik ma, mint tegnap, s e változások a társadalom mikro- és makroszintjén, az értékek, érdekek szerkezetének mélyén is kimutathatók.<sup>5</sup>

Franciaországban a vállalatok szinte minden időpontban a politikai rendszer és a politikai érdeklődés középpontjában álltak. 1945 óta ez a helyzet csak tovább erősödött (Sainsaulieu 1992). 1981-től pedig hosszú időn át az állam direkt módon is behatolt az üzemek belső életébe: ennek okai a Keynes nevéhez kötődő gazdaságpolitika és a baloldali hatalomátvitel voltak.

A korai szocialista kormányzás egyik jogalkotási eredménye az úgynevezett „Auroux” törvény, amely hosszú évek szakszervezeti küzdelme után biztosította a jogi lehetőséget az üzemi (vállalati) szintű kollektív szerződés megkötéséhez. A törvény kettős filozófiai alapelven nyugodott: egyfelől abból indult ki, hogy minden munkavállaló a vállalati társadalom polgára (citoyen), másfelől hogy a munkavállaló a vállalati társadalom változásának és változtatásának fontos aktora (change agent). A törvény biztosította a munkavállalók részvételi jogát a vállalati szintű változásokban, s megerősítette a munka kollektív jellegét, amennyiben a kollektív részvételi jogokra helyezte a hangsúlyt. A kollektív szerződést kötő érdekképviseleti szervezet komoly jogokat és jogi garanciákat kapott, bár a törvény a politikai – szakszervezettel kötött – megegyezéseket részesítette előnyben.

Guy Caire mégis kissé nosztalgikusan, talán a francia értelmiségre jellemző szkepticizmussal állapította meg később: „E New Deal hamar véget ért” (Caire 1994:82).

Mint politikai korszak valóban véget ért, törvényi normáit azonban ma sem helyezték hatályon kívül. A nyolcvanas évek végén elfogadott gazdasági program kulcsszava a gazdasági egyensúly lett (valamint az infláció elleni harc megerősítése). Új szlogen került be a köztudatba: a gazdasági fejlődésnek szinkronban kell lennie a gazdasági egyensúllyal. A következő (a 10. számú) terv pedig kifejezetten kimondta: a bérek (tegyük hozzá: a fogyasztói jólét) fejlődésének összhangba kell kerülnie a gazdasági fejlődéssel. A gazdasági fejlődés helye, színtere pedig a vállalat. A gazdaságpolitika tehát szükségyszerűen elvezetett a vállalathoz, vagy ahogyan a francia kutatók fogalmaztak: „újra fölfedezte” a vállalatot mint a gazdasági rendszer központi jelentőségű aktorát.

A vállalatok a stabilizáció haszonélvezői lettek, különösen a munka relatív költségeinek csökkentése és a beruházások lehetőségének szempontjából, ám ezzel együtt a vállalatoknak akceptálniuk kellett a tőke vagy a rendelkezésre álló munkaerő intenzív felhasználását célzó új munkahelyek megteremtésének társadalmi felelősségét (Caire 1994:82).

### 2.3.2 A VÁLLALATOK ÚJ MUNKAERŐ-PIACI ÉS GAZDASÁGI STRATÉGIÁJÁNAK KIALAKULÁSA

Burkart Lutz véleménye szerint a második világháború után a vállalati munkaerő-piaci stratégia alakulásának három fejlődési szakaszát különböztethetjük meg. Az első fázisban a vállalat munkaerő-gazdálkodása a külső munkaerőpiacoktól függött, ahol az állam, a munkaadók és a szakszervezetek működtek. A vállalat függetlensége, munkaerő-piaci autonómiája lépésről lépésre bontakozott ki, s a mai időkre (ez a harmadik fázis) a vállalatok elérték a külső munkaerőpiacoktól való majdnem teljes függetlenség állapotát. Az eredmény katasztrofális, mert a magas szintű emberi tőkével rendelkező munkaerő (amelyet az állam, az iskolák és magánszemélyek ruháztak be a szocializáció különböző fázisaiban) elvesztette eladási piacait (Lutz 1994). A vállalati és a munkaerő-piaci transzformáció egyik eredménye tehát *a vállalat munkaerő-piaci autonómiája*.

Az elmúlt évek ipari és gazdasági változásainak hatására a gazdasági egységek és vevőik (klienseik) viszonya alapvetően megváltozott. A vevő a vállalat gazdasági tevékenységének középpontjába került, s a vevő többé már nem tűri meg a rossz minőséget, a tömeggyártás alapelveire épülő szolgáltatásokat. Hogy a vállalatok minél jobban eleget tudjanak tenni e vevői igényeknek, elmozdultak a piaci kereslet irányába, s a keresletorientált flexibilitás követelményét stratégiai alapelvükké emelték.

A flexibilitás vált a vállalati stratégia alapjává. A flexibilitás nem azonnal, hanem hosszú időt igénylő felismerések és fejlődési lépések sorozatában bontakozott ki.

Az első lépés az új technológiai (technikai) rendszerek bevezetése volt (számítógéppel vezérelt termelési rendszerek stb.). Hatásuk a korábbi termelési szerkezetre nézve elementáris: ignorálta az egyedi darabmegmunkálásra épülő bérezési és ellenőrzési rendszereket, lehetőséget adott a direkt és közvetlen minőség-ellenőrzésre, a munkafeladatok meghatározását „deperszonalizálta”, azaz kivonta a közvetlen munkaszervezeti konfliktusok rendszeréből, a munkafolyamat merevségét egy több alternatívából összetevődő, rugalmas gyártási folyamattá alakította át.

A második lépcső magának a munkaszervezetnek a „forradalma”. Egy régi munkaszervező (Fayol) szerint a munkaszervezet akkor ideális, ha a vezetési és irányítási szinteken számos szervezeti egység és osztály (alosztály) működik. A termelés és a piac közötti kapcsolat e felfogásban alárendelődött a szervezeti egységekből álló bürokratikus kapcsolatok hálózatának, ezért aztán nem csoda, ha a nyolcvanas években számos vállalatnál mind a flexibilitás, mind a piaci alkalmazkodás területén súlyos problémák vetődtek fel. A rugalmatlan, bürokratikus vállalati szervezet nem tudott megfelelő választ adni a kliens- (és piac)orientált új kihívásra.

Az új kihívásnak megfelelően a változások nemcsak a vállalatirányítás szervezetrendszerét, hanem a termelési folyamatot is elérték, búcsút véve ezzel a taylorizált termelési rendszerektől, s elősegítve az új termelési rendszerek és mikroszervezetek kialakulását. A taylorizált munkaszervezet központi szervező eleme a racionalizált időstruktúra, ezért az új idők szavának

és kihívásának megfelelően „flexibilizálták” a munkaidő-szerkezetet. Részmunka, részfoglalkoztatás, osztott munkaidő, csökkentett munkaidő jelezték e reformok útját. Az átalakítás Franciaországban már 1968 után megkezdődött, ám valójában a nyolcvanas évekre gyorsult fel. A munkaidőt követte a munkafeladatok szerkezetének újrakomponálása, a munkafeladatok gazdagítása, az autonóm munkacsoportok bevezetése, a minőségi körök kialakítása.<sup>6</sup>

Az új vállalati szervezet kialakulásának újabb szakasza a modern információs rendszerek vállalati-munkaszervezeti alkalmazásával kezdődött meg. Az információs rendszerek működési logikája az adatbankrendszerek logikáját vette át, integrációs technikájává pedig a számítógép-hálózat lépett elő. Az információáramlás ezen a hálózaton keresztül történik, s e hálózat biztosítja – az elképzelések szerint – a vállalat és a piac közötti kapcsolat szinkronitását is.

Egy horizontálisan és interaktívan kiépülő szervezet feltételezi most már a vezetés egységét és szinkronitását, s azoknak a mobil tényezőknek az egyesítését, amelyeket a termelés megkövetel (munka, gépek, tőke, az elsődleges alapanyagok, információk) (Boyer 1993).

Az új termelési stratégia kialakításának igénye mögött más tényező is meghúzódott: ez pedig a vállalatok gazdasági helyzete. A profitlehetőségek kimerültek, ezért a vállalatok megkísérelték a vállalati szervezeten belül kialakítani a hatékonyság és a profitálóképesség új feltételeit (ilyen például a rugalmas vállalati szervezet). Ezzel párhuzamosan a vállalati rendszeren és a vállalati szervezeten kívüli világra nyitott vállalati politikák (befektetési politika, hitel- és pénzügyi politika, kereskedelmi politika) útján folyamatosan kutatták az új stratégiai alkalmazkodás lehetőségeit. Mind a belső, mind a külső törekvések egy irányba mutattak: a vállalati pozíció stabilizálásának irányába. A kihívások és a változások eredményeképpen felmerült a stabilitás igénye, s a vállalatok rákényszerültek saját stabilizációs programjuk és stratégiájuk megfogalmazására. A külső körülmények kedvezőtlenek voltak a nagyszabású konszolidációhoz, hiszen a gazdasági alkalmazkodásból fakadó bizonytalanság, az intenzív nemzetközi verseny, a minőségi követelményeket megfogalmazó piaci igények alkották a stabilitási stratégia külső környezetét (Lallement–Lefevre-Farcy 1994). Maradt tehát a belső stabilitási politika, a kis lépések, alkuk, megegyezések lehetősége, amelyhez a korábban felidézett „loi Auroux” megfelelő keretet nyújtott.

A stabilitási stratégia tehát ugyanannak a gazdasági kihívásnak a terméke volt, mint a szervezeti flexibilitást preferáló, szervezetátalakító politika. Egy azonos időszak ikrei, s a vállalati munkaerő-politikák új szakaszára mindkettő rányomta a bélyegét.

### 2.3.3 AZ ÁTALAKULÁS KÖVETKEZMÉNYEI

Maga az átalakulás nyitva hagyta az ajtót a különböző stratégiai opciók számára. A legjobb megoldás (one best way) taylori elve nem létezett már, így számos szervezetfejlesztési alternatíva fogalmazódhatott meg. Az alternatívák, valamint ezek eredménye a konkrét adott és végül kivitelezett vállalati

stratégia azonban a vállalati társadalmak szereplőinek széles kompromisszumán nyugodott.

A belső munkaerőpiac mozgásának szervezése és menedzselése ugyancsak számos választási lehetőséget és opciót tartalmazott. A reformok alternatívák közül és között alakultak ki, fogalmazódtak meg, s a végleges megoldás kialakításában a munkaerő-piaci szereplők konfliktusai (vagy a konfliktusok feloldásának tapasztalatai) éppúgy szerepet játszottak, mint a közöttük szerveződő hatalmi és szervezeti viszonyok. Az új munkaerő-piaci stabilitás ezért a vállalati társadalom szereplői új stratégiai megegyezésének eredménye lett, a stabilitás mellett a flexibilitás követelményeit szem előtt tartó stratégiai opciók választása. A stabilitás és a flexibilitás „koalíciós megállapodása”, ahol a megállapodás létrehozói között a szakszervezeteket, a menedzsereket és a munkavállalókat éppúgy megtaláljuk, mint a tanácsadókat vagy a klienscsoportokat. A stabilitás (flexibilitás) választása lényeges és fontos válasz a gazdasági kihívásra, a nemzetközi verseny avagy a globalizáció követelményére.

A megegyezések és a kompromisszumok választása új szakasz a francia gazdaság (és társadalom) történetében, ahol a munkakonfliktusok sokáig domináltak. A piacképesség stratégiájáért azonban súlyos árat kellett fizetni: a foglalkoztatáspolitikai munkahelyteremtő képességének leépülését.

Az állami munkaerő-politika számos előnnyel jutalmazza a vállalatokat: forrásokat és lehetőséget biztosít pótlólagos munkaerő beállítására, mondván, hogy a munkahelyteremtés közös, társadalmi érdek. A vállalatok azonban a munkahelyteremtés céljait nem emelték be új stratégiájuk célrendszerébe, s a vállalati szereplők új stratégiai konszenzusa nem is erről szól. Így aztán a foglalkoztatási szerződések határidejének lejártakor szépen megválnak az érintett – a foglalkoztatáspolitikai programokon dolgozó – munkatársaiktól, véglegesítésükre az esetek nagy részében nem kerül sor.

A vállalatok stratégiai céljaik ellenére sem szakítják meg a kapcsolatot a közhatalom és a foglalkoztatáspolitikai közszereplőivel. Az állam vagy az állami szereplők ugyanis a vállalatnak információt adhatnak a piaci helyzetekről (nemzetközi piacokról), a közhatalom védelmet nyújthat a vállalatoknak, esetleg pénzügyi akcióikat menedzseli. Egyszóval: a hálózati tőke a gazdasági fejlődés nélkülözhetetlen tényezőjeként közös hálózatba kötötte be a vállalatokat és az állami szereplőket. E hálózatból nem lehet, nem szabad kiesni, így a vállalatok együttműködnek a foglalkoztatáspolitikai alakításában a közhatalom szereplőivel (hivatalaival) anélkül, hogy munkaerőpiacaik bővítéséhez a legkisebb gazdasági érdekük fűződne.

A francia gazdaság mára kemény szegmentációs struktúrákat épített ki (Michon 1994). E szegmentáció mind a munkaerőpiacon szerveződő társadalmi rétegződésre, mind a gazdaság intézményes felépítésére nézve érvényes. Nagyüzemek működnek együtt kis, családi vállalkozásokkal, nemzetközi multik beszállítói nemzeti tulajdonban lévő közép-vállalatok. A gazdaság kis- és középüzemeinek szintjén jelentős gazdasági fejlődés zajlott le, de a nagyüzemeket sem oszlatták fel. A kis- és középüzemek részvétele a foglalkoztatási programokban jelentős, ám a multik sem zárkoznak el az együttműködéstől. A programok belső megoszlása azonban leképezi a gazdaság

szerkezetét (és szegmentációját), mivel számos program kizárólag a nagyüzemekre koncentrálódik (például a korai nyugdíjazás), ám számos programot a kis- és középzemek „monopolizáltak”.

Mindezek ellenére időről időre megfogalmazódik az a felismerés, hogy a vállalatok aktív részvétele nélkül nincs kiút a jelenlegi foglalkoztatási zsákutcából (Therry 1996). Egyelőre azonban e felismerés csak vágyálmokat szül, mivel a realitás ettől nagyon távol esik.

#### *2.4 A vállalati munkaerő-piaci politika mint az emberi erőforrás-politika része*

Az előzőekben arról írtunk, hogy a gazdasági egységeknek (a vállalatoknak) miért nem fűződik érdeke a munkahelyteremtéshez. E tény azonban nem jelenti azt, hogy a munkaerő-problémák lényegtelenek lennének a menedzsment számára, vagy a menedzsmentnek ne lenne stratégiája (munkaerő-politikája) a munkaerő-felhasználás területén. A vállalatok nagy része rendelkezik emberi erőforrás-stratégiával, amely alá van rendelve a vállalat általános stratégiájának.

Az emberi erőforrások stratégiája egyik eleme az általános vállalati stratégiának. Az általános stratégia a vállalat piaci céljait tartalmazza, a vállalat értékesítési, marketing stratégiáját, termék- és technológiafejlesztési elképzeléseit. A munkaerő-politika stratégiai tervei követik a vállalat általános stratégiai céljait, harmonizálnak azzal, így nem csoda, hogy a munkaerő (és emberi erőforrás-stratégia) számos esetben elveszítette önálló arculatát.

Az empirikus megfigyelések alátámasztják e tapasztalatainkat. A nyolcvanas évek közepén például a nagyvállalatok (többek között a Rhône-Poulance) olyan általános forgatókönyv (Transformation Project) kidolgozásával kezdték szervezési és termelési rendszereik átalakítását, amely a cég szervezeti és piaci alkalmazkodásának minden kérdését tartalmazta. E terv (mint stratégia) azután az átalakulás során „általános zsinórmértékként” szolgált, ha konfliktusok vagy döntéshelyzetek léptek fel. Az átalakulás forgatókönyvei pontos számadatokat tartalmaztak a jövőbeli munkaerőigényekről, a szükséges képzések, átképzések irányairól vagy ezek erőforrásairól. A vállalati munkaerő-piaci problémák sokoldalúan integrálódtak a vállalat általános stratégiájába, követték, leképezték annak célkitűzéseit. E stratégiai integráció különböző modelleket alakított ki, ám mindig és mindenkor – például amennyiben vitás kérdés merült fel – a vállalat általános stratégiája kapott prioritást.

A nyolcvanas évek „Nagy Változásai” után a francia cégek újrafogalmazták emberi erőforrás-stratégiáikat. A stratégiai értéklista élére a flexibilitás került, ami a menedzsment szempontjából nézve egyfelől a munkaerő korlátlan mobilizálhatóságát jelenti a vállalati feladatok megoldása érdekében (túlórák, különműszakok), másfelől a gyors és hatékony átirányíthatóság lehetőségét – tehát szabad átjárást – a különböző munkaposztok között.

Janine Freiche és Martine La Boulaire e munkaerő-politika számos modelljét mutatta be:

1. a vállalati létszám redukciója, amely különösen a nyolcvanas évek közepén dominált;
2. elbocsátások és munkaerőfelvétel ugyanabban az időben, csak különböző részlegekben vagy munkaposztokon, illetve más és más szakmai csoportokat érintve;
3. a vállalati feladatok „externalizációja” (például a termelési szolgáltatások kisvállalkozásokba való „kivitele”, egyúttal e feladatokat végzők átirányítása e kisvállalatokba);
4. a „kooperációk stratégiája”, amelynek jegyében a menedzsment különböző alkalmazotti csoportokkal együttműködik, más csoportokkal azonban más politikát folytat. A kooperációs stratégia lehet dinamikus és flexibilis, azaz időben, térben eltérő, de mindenkor széles mozgásteret biztosít a vezetés számára;
5. a belső munkaerő-piaci kockázatok kiterjesztése a korábban privilégiumokat élvező csoportokra (például a művezetők bérezésének az általuk irányított csoport termelési eredményéhez történő indexálása);
6. széles autonómia biztosítása a vállalat különböző munkaerőcsoportjai számára, illetve a felelősség kiterjesztése irányukban (Freiche–La Boulaire 1994).

A kilencvenes években Dominique Thierry szerint a vállalatok nagyrészt visszatértek a klasszikusnak nevezett, valójában azonban a szervezeti reformok előtti időkből származó „restriktív” emberi erőforrás-stratégiához. Ennek magyarázatát Thierry a gazdasági helyzetben találja meg. A versenyképes árak kialakításának igénye és a beruházott tőke megtérülésének kényszere elvezetett (pontosabban visszavezetett) a munkafeltételek leértékeléséhez, a nem nagyon képzett munkaerő beállításához. A francia cégek egyre inkább a külső flexibilitást (vagyis a termelés átirányítását az alacsonyabb bérszínvonalú országokba) preferálják, s a cégen belüli flexibilitás mint alternatíva egyre kevésbé jön szóba (Thierry 1996:213).

E megállapítás nincs ellentétben a belső flexibilitásról vallott korábbi véleményünkkel. A Thierry által leírt helyzetbe a „menedzser szempontú” belső flexibilitás bőven befér. E belső–külső flexibilitási stratégia mindenképpen „belső integrációt” követel meg, a vállalati társadalom érdekrendszerének „szorosabbra” kötését. Ez az új integráció vált a korábban bemutatott konszenzus egyik sarkkövévé, s ez az, ami a vállalat számára korábban soha nem látott önállóságot biztosított munkaerő-politikája kialakításában. A munkaerő-probléma „vállalati ügyé” vált, a vállalatok alkalmazásában nem állók, a munkakeresők, a munkanélküliek, a nem-dolgozók problémái már nem a vállalatok ügye többé. A nyolcvanas évek közepén megfogalmazott társadalmi felelősség (szolidaritás) csak a saját munkavállalók irányában működik, kifelé érvényét veszítette.

A vállalatok számára a munkaerőpiaccal szemben minden más piac fontosabb lett. Az új gazdasági stratégia felértékeli a pénz- vagy a hitelpiacokon való sikeres szereplést, nem is szólva most az állandó innovációs nyomásnak kitett termékpiacokon való jó szereplésről. Dominique Thierry szerint a helyzet mára odáig fajult, hogy magának a piacnak a fogalma is behelyettesítődött

a pénzpiaccal, s egy vállalat eredményességét vagy hatékonyságát kizárólag a tőkemegfelelési mutatókkal, a hozzáadott értéktermelés mutatójával mérik.

1993-ban számos francia vállalat kezdett bele egy, a munkaszervezet modernizációját kitűző – és az állam által támogatott –, hosszú távú programcsomag megvalósításába. A reformok főbb célkitűzései a következők voltak: „just in time” rendszer, a minőségi termelésen alapuló új termelési politika, a vállalati bürokrácia leépítése, a hierarchia fölszámolása, a bérezési rendszerek reformja, magas fejlettségű technológiai rendszerek bevezetése. Az állam nemcsak támogatta e komplex modernizációs programcsomagot, hanem időről időre elvégzett elemzésekkel figyelemmel kísérte, valamint az állami kutatóintézeteket megbízta az átalakulás dokumentálásával.

Már az első jelentések arról számoltak be, hogy a program nincs közvetlen hatással a vállalatok munkaerő-felhasználásának alakulására. Igaz, hogy az átalakulás „újraaktivizálta” a vezetés és a munkavállalók viszonyát, felértékelődött a munkaerő fontossága a vállalatokon belül, s különböző – a munkavállalóknak kedvező – bérezési rendszereket vezettek be, ám mindez nem járt a foglalkoztatotti létszám növekedésével.

A kísérletben részt vevő vállalatok belső munkaerőpiacai a rigiditás és a flexibilitás közötti tartományban foglalnak helyet. Számos esetben újraszabályozták a munkafeladatokat, felszámolva így az alkalmazottak korábbi mozgásterét mint szabályozatlan területet, ám ugyanakkor a dolgozók csoportjai az autonómia magasabb fokával rendelkeznek, mint korábban. Mindentől függetlenül a foglalkoztatás szintje nem változott, a reformok nem igényeltek több munkaerőt, és nem igényelték új munkahelyek létrehozását sem. Globális munkaerő-szükségeik alulmaradtak azokhoz a vállalatokhoz viszonyítva, amelyek nem vettek részt a kísérletben (*Première Synthèses*, 84–85, 1995. április).

A kilencvenes évek közgazdasági filozófiája nem hagyta érintetlenül a vállalatok munkaerő-politikáját. Ezért a francia vállalatok azoknak a munkaerő-felhasználási stratégiáknak biztosítanak elsőbbséget, amelyek a lehető legalacsonyabb költséggel, a foglalkoztatás minimális szintjén biztosítják az optimális munkaerő-felhasználást (Freiche–Le Boulair 1994). A vállalatok vezetése sok esetben támogatja az egyéni vagy a csoportos dolgozói mozgalmakat is, ha azok alárendelhetők a cég sikeres piaci stratégiájának.

A kis- és középvállalatok (francia betűszóval: PME) munkaerő-politikája némileg különbözik az eddigiekben ismertetett vállalati magatartástól. Egyfelől a kis- és középvállalatok az elmúlt években számos új munkahelyet hoztak létre, másfelől azonban a munkavállalók sokkal szorosabban integrálódtak a munkaszervezetbe. A kis- és középvállalatokat kettős stratégia jellemzi: zárt szervezet és nyitott munkaerő-politika.

A PME számos elemzés szerint a tulajdon és a vezetés egységén nyugszik. Ezért amennyiben emberi erőforrás-stratégiáról szólhatunk, úgy a tulajdonosfőnök személyes rendelkezései kerülhetnek szóba. Ennek ellenére azonban a kis- és középvállalatok egy része rendelkezik úgynevezett „belső strukturált munkaerőpiaccal”, hiszen a munkafolyamat, a szervezet, a munkafeladatok mentén számos, a belső munkapiacot jellemző szegmentáció alakulhat ki.

A PME a foglalkoztatáspolitikára számára jelentős bizonytalanságot hordoz.

Ennek oka abban rejlik, hogy a kis- és a középvállalatok átlagos „életkora” rendkívül alacsony. Magas az évenként megszűnő PME arány, ám a megmaradtak 50 százalékát évről évre átszervezik. Egy „érezhető” stabilitás a 200 főt vagy annál többet foglalkoztató PME csoportban van.

A PME sajátos szerepet tölt be a munkaerő-cirkulációban. Munkaerő-tartalékokat képez a nagyvállalatok számára, másfelől szabad munkaerőt szív fel a külső munkaerőpiacról. A PME mint a kisvállalatok és a nagyvállalatok közötti munkaerő-körforgás színtere, számos munkaerőpiac egyensúlyát biztosítja, például a kvalifikált munkavállalók piaca a PME csoport nélkül magas munkanélküliséget mutatna fel. Ezért beszél Eric Maurin a PME vállalatok „szerkezeti-újraelosztó” (structural reallocation) funkciójáról a munkaerőpiacon (Maurin 1995).

A PME vállalatok munkavállalóinak rotációja és fluktuációja magas. 1991-ben például a munkavállalók 41,1 százaléka rotálódott a 100–200 főt foglalkoztató üzemek esetében. (E számban nincsen benne az állami munkaerő-piaci programok következtében szükségessé vált rotáció.) A fluktuáció éves szintje e PME kategóriában 15 százalékos volt 1991-ben.

Mivel a PME a nagyvállalati munkaerőmozgások háttere, kívánatos a munkaerő szaktudásának és képzettségének kompatibilitása. E közös szükséglet kapcsolja egybe a kis-, közép- és nagyvállalatokat a képzési rendszer univerzális szintjének fenntartása érdekében.

A PME létével – a fentebb idézett Eric Maurin szerint – a gazdaság óriási lehetőséghez jutott abban, hogy a munkaerőpiacok flexibilitását hosszú távon is biztosítani tudja. A kis- és középvállalatok gyors reakciókészsége, nagy áteresztőképessége lehetővé teszi, hogy a PME vállalatai összhangot teremtsenek a foglalkoztatási formák és a variábilis, sokoldalú képzettségi igények között.

### 3. Tanulságok

Nemcsak Európában, hanem itthon is szinte szent és sérthetetlen foglalkoztatáspolitikai dogmának számít, hogy a vállalatok a gazdasági fellendülés beköszöntével „megszámlálhatatlan” munkahelyet teremtenek, s e munkahelyteremtő tevékenység eredményeképpen a munkanélküliség szintje csökken. E dogma háttere az a gazdaságfilozófia, amely a gazdasági növekedést a munkanélküliség csökkenésével köti össze.

A francia tapasztalatok a hatvanas–hetvenes években világszerte bevált sémák átgondolására készítettek. Franciaországban gazdasági növekedés van – a gazdaság mutatói legalábbis nem rosszak –, a foglalkoztatáspolitikai prioritást élvez a politikai és az állami életben, milliárdokat költenek munkahelyteremtésre, s mégis nő a munkanélküliség, a munkához jutás gondjai égetőek, a fiatal generációknak csekély az esélye arra, hogy bekapcsolódjanak a társadalmilag szervezett munkamegosztás rendszerébe.

Anélkül, hogy ismétlésekbe bocsátkoznánk, ki kell emelni, hogy a tapasztalatok arra utalnak: a gazdasági szervezetek belső struktúrája, a vállalati társadalmak szerveződése, a gazdaság szereplőinek megegyezése vagy konf-

liktusa, egyszóval a vállalat mint társadalmi szervezet a foglalkoztatás szintjének döntő és meghatározó faktorává lépett elő. Szervezete átalakult, modernizálódtak termelési rendszerének technikai-technológiai, emberi körülményei, s megnőtt gazdasági, munkaerő-piaci autonómiája. Az átalakult, modernizálódott szervezet aktorai azonban a gazdasági rugalmasság és rentabilitás fenntartása miatt olyan stratégiai megegyezést alakítottak ki, amely a külvilág felé lezárta munkaerőpiacait. Az új stratégia szerint a vállalati célok megvalósítása nem igényel pótlólagos munkaerőt, s a foglalkoztatásáltalános szintjének biztosítása kívül esik a vállalati kompetencia körén.

A vállalat mélyén lezajló társadalmi folyamatok miatt a vállalatok munkaerő-piaci magatartása nem kezelhető – és nem érthető meg – a közgazdaságtan eddig bevált módszereivel, azaz nem stimulálható az árak, bérek, keresletek szintjének gazdaságpolitikai szabályozásával. E módszerekkel éppen az ellentétes hatás váltható ki: a vállalati társadalom zártságának kialakulása és munkahelyteremtő képességének leépülése. Arra a szokásos kérdésre, hogy „akkor most hogyan lehet elérni a kedvező hatást”, e tanulmány nyilván nem ad, nem adhat megfelelő választ. Minderre sem az itt bemutatott tények, sem a megkísérelt elemzés mélysége nem elegendő. Annyit azonban elárulhatunk, hogy nyilvánvalóan azon az úton kell elindulni, amelyet a francia kutatók világosan körvonalaztak: a munkaerőpiacok társadalmi – más fogalomrendszerbe emelve: szociointegratív – szabályainak, logikáinak elismerésével megnyitható úton. Ehhez azonban a gazdaságról vallott, neoliberais gazdaságfilozófiaként előadott, ám többnyire mély félreértésen alapuló gazdaságelméletet – főként annak munkaerő-piaci részletét – revízió alá kell venni. E feladat egy másik írásra vár. Addig is egy illúzióval kevesebb.

### Jegyzetek

1 A „hagyományos munkaerő-piaci modellek” kifejezésen voltaképpen egy, a foglalkoztatáspolitikai gyakorlatban használt munkaerőpiac idáltípusát értjük, amely mellett természetesen még számos modell ismert. A bírálat tárgyát képező modell a munkaerőpiacot első sorban gazdasági jelenségnek tekinti, másodsorban olyan piacnak, ahol az áru- és a pénzpiacok analógiájára elemezhető kereslet–kínálat dominál. E modell nagy előnye a mérhetőség, tehát az, hogy statisztikai elemzéseket lehet rá építeni.

2 Itt egy szűkebb, főleg a tudományban használt modellről van szó.

3 Pierre Tripiér, Emmanuèle Reynaud, Margaret Maurani, François Michon. Meg kell említenünk más iskolákat, elméleti modelleket is: így például a Robert Salais nevéhez fűződő „megegyezési modell” (convention du chômage) avagy a Robert Boyer nevével fémjelzett „regulációs iskolát”. Figyelmet érdemel a „zárt munkaerőpiac” elmélete, amelyet Catherine Paradeise dolgozott ki, több írásában.

4 A magyar szakirodalomban az ez irányú francia tapasztalatokat Simonyi Ágnes ismertette.

5 A változások összefoglaló leírása Jean Boissonnant könyvében található meg (Boissonnant 1996).

6 A vállalati szervezet átalakulásához az olvasó figyelmébe G. Archier–H. Sérieyx, R. Boyer–J.P. Durand és D. Linhart könyveit ajánljuk. Az új szervezeti modellt gyakran emlegeti a francia szakirodalom úgy, mint a „toyotizmust” avagy a „harmadik típusú vállalat” modelljét. Crozier ugyanakkor „emberi erőforrás orientált vállalatról” beszél.

## Felhasznált irodalom

- Adda, Jacques (1996): *La mondialisation de l'économie I-II*. 1. Genèse. 2. Problèmes. Paris: Edition La Découverte.
- Archier, Georges-Hervé Séricy (1984): *L'entreprise du 3<sup>e</sup> type*. Paris: Éditions du Seuil.
- Bernoux, Philippe (1992): Les changements de la gestion sociale. In: *L'entreprise: une affaire de société*. Renaud Sainsaulieu irányításával. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Bilan de la Politique de l'emploi en 1993 és Bilan de la Politique de l'emploi en 1994*. Ministère de travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 1994, 1995. Paris: La Documentation française.
- Boissonnant, Jean (1996): *Le Travail dans Vinght Ans*. Paris: Edition Odile Jacob.
- Boyer, R.–Durand J. P. (1993): *L'après-fordisme*. Paris: Syros, coll. Alternatives économiques.
- Les Chiffres clés de l'industrie dans les régions*. Direction générale des Stratégies industrielles SESSI Paris, 1993.
- Caire, Guy (1994): Relation professionnelles et gestion de l'emploi. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*. Michel Lallement (szerk.) Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Crozier, Michel (1994): *L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel*. Paris: Éditions du Seuil.
- Demazière, Didier (1992): *Le Chômage en Crise?* Lille: Presses Universitaires de Lille.
- Freiche, Janine–Martine Le Boulaire (1994): *L'emploi et l'entreprise: l'Apprentissage des Ruptures*. Ruell–Malmaison: Editions LIAISONS.
- Grelet, Yvette (1994): L'entrée dans la vie active après l'enseignement secondaire: l'insertion dans la régions en 1993. In: *Economie et Statistique*, 7/8:277–278.
- Lallement, Michel–Muriel Maillefert–François Michon (1994): Du contrat à la convention: les nouvelles théories économiques de la relation d'emploi. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*. Michel Lallement szerk. Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Lallement, Michel (1994): Les sociologies interactionnistes du travail: récurrences et novations. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*. Michel Lallement szerk. Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Lallement, Michel–Lefevre-Farcy, Jean-François (1994): Les formes d'organisation du travail et de l'entreprise In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*. Michel Lallement szerk. Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- L'Économie française, Edition 1996*. Rapport sur les comptes de la Nation de 1995. Paris: INSU, 1995.
- L'Économie française, 1996*. OFCE. Paris: Edition de la Découverte. (Repères).
- Lefevre-Farcy, Jean-François (1994): Révolution tertiaire et emploi. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*. Michel Lallement szerk. Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Les Jeunes et l'Emploi. Recherches pluridisciplinaires*. Paris: La Documentation française.
- Linhart, Danièle (1987): *La modernisation des entreprises*. Paris: Édition La Découverte (Repères).
- Liu, Michel (1992): L'autonomie des entreprises dans le champ social. In: *L'entreprise: une affaire de société*. Renaud Sainsaulieu irányításával. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Références.
- Lutz, Burkart (1994): Les sciences sociales et les stratégies de modernisation. In: Sabine Erbes–Seguin: *Dissonances et Défis*. (Sociologues et économistes en débat). Paris: Editions L'Harmattan.
- Maurin, Eric (1995): Les petites unités et la dynamique des emplois. In: *L'emploi et les relations sociales dans les PME*. 1994. október 11-i vita anyaga. Munkaügyi és Szociális Minisztérium. Paris: La Documentation Française.
- Maurani, Margaret (1994): Marché du travail et marchandage social. In: *Travail et emploi*.

- Le temps des métamorphoses.* Michel Lallement szerk. Paris: L'Harmattan. Logiques Sociales.
- Maurani, Margaret (1994): La sociologie du travail a l'épreuve de l'emploi féminin. In: Sabine Erbes-Seguín: *Dissonances et Défis.* (Sociologues et économistes en débat). Paris: Editions L'Harmattan.
- Michon, François (1994): Les Grands Paradigmes de L'économie du Travail. La découverte du fonctionnement inégalitaire de marché du travail. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses.* Michel Lallement szerk. L'Harmattan. Logiques Sociales. Paris.
- Michon, François (1994): Travail, emploi, marché, concepts et débats de la socio-économie française. In: Sabine Erbes-Seguín: *Dissonances et Défis.* (Sociologues et économistes en débat). Paris: Editions L'Harmattan.
- Outin, Jean-Luc: La permanence du chômage. In: *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses.* Michel Lallement szerk. L'Harmattan. Logiques Sociales. Paris.
- Paradeise, C. (1988): Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail. In: *Sociologie du travail*, 1.
- Perspectives de l'emploi.* 1995. július. OECD, Paris.
- Premières Informations/Premières Synthèses.* Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- Ramanantsoa, Bernard (1992): *L'autonomie stratégique de l'entreprise.* In: L'entreprise: une affaire de société. Renaud Sainsaulieu irányításával. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Références.
- Salais, Robert-Nicolas Baverez-Bénédicté Reynaud (1986): *L'invention du chômage.* Paris: Presses Universitaires de France.
- Salais, Robert (1994): Observation sur les fondements historiques et conventionnels du concept d'„emploi” dans l'économie du travail. In: Sabine Erbes-Seguín: *Dissonances et Défis.* (Sociologues et économistes en débat). Paris: Editions L'Harmattan.
- Sainsaulieu, Renaud (1992): Entreprise, terre de changements. In: *L'entreprise: une affaire de société.* Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Références.
- Thierry, Dominique (1996): *L'entreprise face a la question de l'emploi.* Paris: L'Harmattan.