

SIMONYI ÁGNES

Jóléti politika a munkahelyeken és a munkaadók társadalmi felelőssége

Kelet- és Közép-Európában a rendszerváltás a jóléti politika újraalakításának igényével a jóléti rendszer átalakításának keretei között maguknak a szereplőknek és az intézményeknek is új funkciókat, eszközöket, mozgásteret jelölt ki. Az elmúlt tizenöt évben olyan, a piacgazdasággal konform jóléti rendszer felépítése lett a cél, amely kritikus gazdasági feltételek közepette is fenntartható, miközben képes megfelelni az európai demokratikus társadalmi normáknak, s egyben képes emberi erőforrásokat mozgósítani a gazdasági fejlődés érdekében.

Amikor a kilencvenes évek elején a gazdasági, társadalmi, politikai rendszerváltást a termelési struktúraváltásból, a beruházások hiányából fakadó és a privatizálással járó magas munkanélküliség és mély gazdasági válság kísérte, gyors társadalompolitikai beavatkozásokra volt szükség. Így születtek a munkaerő-piaci szolgáltatások és a munkanélküliségi el-látórendszerek, amelyek az elvesztett keresetek részbeni pótlását és a foglalkoztatásba való visszajuttatást segítő, ún. aktív munkaerő-piaci programok finanszírozását biztosították. Ugyanakkor a szociálpolitika korábbi rendszerei – finanszírozása, irányítása, eszközei, ellátási formái – szintén radikális átalakuláson mentek át. A paternalista állami ellátórendszer helyébe a társadalmi biztonságot más mechanizmusokon és intézményeken keresztül megvalósító és a plurális piacgazdaság keretei között működni tudó, új rendszert állították, a különböző új szociális és foglalkoztatási törvények és az új politikai és társadalmi intézmények révén. Az állami nyugdíj- és egészségügyi rendszerek részben vagy egészben biztosítási rendszerekké alakultak, új szociális támogatási és segélyezési formák, új szociális szolgáltatások születtek. A kilencvenes évek eleje óta zajlanak azok a költségvetési, társadalombiztosítási és adózási reform-folyamatok, amelyek ezeknek az új jóléti rendszereknek a finanszírozását hivatottak fenntarthatóvá tenni, s elérni, hogy ezek ugyanakkor a társadalmi igazságosság és szolidaritás elvein alapuljanak. A civil társadalom nonprofit szervezetei, az egyházak új szereplőkként szintén megjelentek a társadalmi biztonságot különböző szociális tevékenységekkel szolgálók között.

A gazdálkodás szervezetrendszerében a kelet-közép-európai rendszerváltás egyik alapvető céljaként megvalósult radikális átalakulás, a termelő és szolgáltató vállalatok és vállalkozások piaci szereplőkké vá-

lása egyúttal a jóléti rendszer átalakulására is hatással volt. Az állami tulajdonú cégek a korábbi paternalista, állam-szocialista jóléti rendszereknek egyik pillérét alkották: a pártállami normák, jogszabályok és gazdasági szabályozók kötelezték őket a foglalkoztatottaknak nyújtandó különböző jóléti ellátásokra, kiterjedt szociális infrastruktúra kiépítésére és fenntartására. A piaci feltételek közé és a kiélezett világpiacon verseny nyomása alá került cégek számára viszont a profitérdek, a költségek csökkentésének érdeke vált elsődlegessé (hiszen veszteség esetén immár nélkülözniük kellett az állami költségvetés szubvencióját). Másfél évtized elteltével azonban elmondható, hogy bár a munkahelyek szociális eszközei, lehetőségei változtak, de a gazdálkodó szervezetek – az államiak vagy magántulajdonúak – az új piaci viszonyok közepette is a jóléti rendszer elemét alkotják, jóllehet korántsem olyan kiterjedt és uniform módon, mint a korábbi, központosított irányított tervgazdasági rendszerben. A gazdálkodói érdekek között ugyanis piaci körülmények közepette is megjelennek a munkavállalók szociális biztonságához fűződő érdekek, mint bizonyos emberi erőforrás stratégiák részei. A „bizonyos” megjelölés az olyan gazdálkodói törekvésekre utal, ahol a hosszú távú fennmaradás és fejlődés a munkavállalók felelősségére, alkalmazkodására, innovatív készségére és elkötelezettségére épül. A foglalkoztatás feltételei, a bér és a juttatások mellett, a munkaegészségügyi, munkabiztonsági körülmények, a képzési lehetőségek, a munkahelyre való közlekedés feltételei, a jóléti intézmények (üdülők, sportolási lehetőségek, gyermekintézmények stb.) igénybevételének lehetőségei, miközben elkötelezik és ösztönzik a munkavállalókat a gazdálkodói célokra, egyúttal foglalkoztatási és társadalmi biztonságának is elemeit képezik. Ez a tanulmány¹ az új kelet-közép-európai politikai, gazdasági, társadalmi feltételek közepette ki- és átalakulóban levő munkahelyi jóléti politika néhány jellemzőjét és ezeket alakító gazdálkodói, szervezeti összefüggéseket mutatja be. A téma olyan fontos határterület a makro viszonyokban gondolkodó szociálpolitika és a gazdasági szervezetekkel foglalkozó gazdaság- és munkaszociológia között, amely mind a jóléti rendszer, mind pedig a gazdasági szervezetrendszer működésének megértéséhez elengedhetetlen.

A munkaadók régi és új társadalmi felelőssége

Az Európai Uniónak a munkaadók társadalmi felelősségével (a *corporate social responsibility* angol kifejezés rövidítéséből származó CSR betűszóval jelzett kérdéssel) foglalkozó, 2001-ben megjelent zöld könyve² nagy nyilvánosságot kapott a tizenöt tagállamban. Kutatások, konferenciák, műhelyviták zajlottak-zajlanak a témában. Az Uniónak az „Élet és munkafeltételek javítását szolgáló alapítványa” (Dublin Foundation) több or-

1 A cikk eredetileg a *Le courrier des pays de l'Est*, francia folyóirat kelet-közép-európai jóléti rendszerek átalakulásával foglalkozó, 2004-ben megjelenő külön száma részére készült. A témával a kilencvenes évek közepe óta foglalkoztam, részben a gazdálkodói versenyképességgel, részben a munkaadók tágabb társadalmi felelősségével kapcsolatos kutatások keretében. (Simonyi 1999, 2000, 2002)

2 EU (2001)

szágra, köztük Magyarországra is kiterjedő vizsgálatot végzett a termelési struktúraváltással összefüggő foglalkoztatási felelősség megnyilvánulásairól. Az európai szakszervezetek is számos fórumon napirendre tűzték a témát. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) munkaadók, szakszervezetek, kutatók részvételével szervezett a vállalati szerkezetváltással járó társadalmi felelősségről több mint száz esetet bemutató előadást megvitató nemzetközi konferenciát.³ A munkaadók társadalmi felelőssége kapcsán két, egymással ugyan összefüggő, de elkülönülten kezelt problémakör körvonalazódik. Az egyik az a felelősség, amelyet saját munkavállalóik társadalmi biztonságának erősítése terén mutatnak a munkaadók. A másik típusa a vállalatok–vállalkozók társadalmi felelőségének a társadalmi, kulturális, környezetvédelmi téren megnyilvánuló elkötelezettsége.

Kelet-Közép-Európában a gazdálkodó szervezetek politikai irányított-ságából fakadóan, a központi tervutasítások alapján működő, ún. szocialista vállalatok gyakorlatában a piacgazdasági átalakulásig a fenti két típusú felelősség és az ezzel járó teherviselés egyaránt ismert volt. Az állami vállalatok foglalkoztatási kötelezettsége, a gyermek-, egészségügyi, képzési, üdülési, sportintézményeket fenntartó tevékenysége, a lakásépítkezésekben és környezetük különböző infrastrukturális beruházásaiban való részvétele központilag, a politika által előírt gazdálkodói utasítások, a vezetők megítélését befolyásoló pártpolitikai elvárások része volt. Az e célokra fordított vállalati eszközök természetesen segítettek a munkahelyek ún. munkaerő-gazdálkodását (a nők munkába állítását, az ingázó dolgozók ellátást vagy az alkalmazottak szakképzését stb.), vonzerőt és bizonyos ösztönző erőt jelentettek (pl. a tanulási vagy az üdülési lehetőségek, a jobb munkaegészségügyi feltételek, a munkahelyi menzák stb.), de mindezek lényegében függetlenek voltak a munkahelyek gazdálkodói eredményességétől, hiszen finanszírozásukat a kötelezően kialakított „szociális alapokból” kellett minden vállalatnál megoldani. A vállalati eszközökből épült és fenntartott bölcsődék, óvodák, üdülők, munkásszállók, szakképző iskolák és tanműhelyek, könyvtárak, sportpályák, vállalati lakótelepek pedig nemcsak adott munkahely alkalmazotainak, hanem egy – vagy akár több – település, kisváros, kerület társadalmi, kulturális, egészségügyi, oktatási ellátórendszerének részeit képezték. Kelet-Közép-Európa-szerre a egyes városok, régiók nagy foglalkoztatóinak (vagy gyakran csak egyetlen nagyvállalatának) forrásaiból épültek könyvtárak, sportpályák, kultúrházak, szakiskolák, uszodák, a környékük teljes lakossága számára.

A gazdasági és társadalmi átalakulás, amely ezekben az országokban a költségekre – így a munkaerőköltségekre is – érzékennyé tette az immár piaci verseny viszonyai között működő magán- és állami gazdálkodókat, kérdéssé tette a munkaadók társadalmi felelősségvállalását. A piaci igények – különösen a kilencvenes évek eleji gazdasági recessziós körülmények mellett – radikálisan csökkentették a munkaerő keresletet, miközben a gazdálkodók a költségek ésszerűsítésére kényszerültek. A munkaadóknak nemhogy a korábbi kiterjedt szociális ellátási kötelezettségekből

3 ILO (2003)

fakadó, de bármilyen költségkihatással járó, társadalmi felelősségvállalása a piaci gazdálkodás követelményeinek vált alárendeltté. Ám, mint később látni fogjuk – és, ahogyan azt az uniós zöld könyv is jelzi – azzal nem vált ellentétessé!

A kilencvenes évek eleji transzformációs válság során a legtöbb piaci gazdálkodóvá átalakult állami, magán vagy vegyes tulajdonúvá vált cég igyekezett megszabadulni attól a szociális infrastruktúrától, amelynek fenntartása költséggazdálkodását, ezen keresztül pedig a privatizációját, az új tőke bevonását veszélyeztette. Eladásából, az épületek, telkek, a felszerelések árából viszont a gazdálkodói nehézségeket ideig-óráig áthidalni tudó bevételi forrás származott. A versenyben való fennmaradásért, a gazdasági alkalmazkodásért, a szerkezetátalakítást és modernizációt biztosítani tudó tőkebevonásért viselt gazdálkodói felelősség a korábbi, a centralizált és utasításos rendszerben viselt munkaadói, foglalkoztatási és társadalmi felelősség helyébe lépett. Ahol és ahogyan megmaradt illetve újra megjelent a munkahelyek társadalmi felelősségvállalása, az már az új piaci és plurális társadalmi viszonyok által meghatározott módon, a gazdálkodói stratégiákkal összefüggő társadalmi feltételrendszer elemeiként volt jelen.⁴

Nemcsak a jóléti szolgáltatások, hanem a foglalkoztatási viszonyok egészét tekintve is más társadalmi és politikai összefüggések és szabályozók terébe került a munkaadók társadalmi felelősségvállalása. A verseny és a piac követelményei szerint a teljes foglalkoztatás megszűnt a gazdálkodókon számon kérhető politikai célnak lenni. A foglalkoztatás a versenyképesség, a modernizáció, a szerkezetváltás gazdálkodói céljainak rendelődött alá. Ugyanakkor az európai piacgazdasági modelleket és demokratikus normákat követő foglalkoztatáspolitikai és munkajogi törvények születtek az elbocsátások és a foglalkoztatási feltételek szabályozására, munkaerő-piaci intézmények, aktiváló foglalkoztatási programok életre hívására és működtetésére, valamint a munka világában zajló érdekegyeztetés, társadalmi párbeszéd kereteinek kialakítására. Ezek a törvények általános normákat írnak elő a munkaadók társadalmi felelőségére vonatkozóan, az elbocsátások lebonyolítása, a végkielégítések, a munkavállalói érdekképviselők (szakszervezetek) és részvételi fórumok (üzemi tanácsok) működtetése és a velük való konzultációk terén. A foglalkoztatási és munkajogi törvények betartásán túl a munkaadók társadalmi felelőssége azonban a társadalmi párbeszéd intézményeinek keretei között zajló kollektív alkukban kiterjedhet az olyan foglalkoztatási kérdésekre is, mint amilyen például az elbocsátottak átképzése vagy kiközvetítése más munkáltatókhoz.

⁴ Az ILO által szervezett athéni konferencián a cseh, lengyel, litván, magyar és szlovén nagyvállalatok munkaadói képviselői cégeik igen hasonló tapasztalatairól számoltak be. (ILO, 2003)

A szerepek újraosztása

A gazdasági átalakulás gazdálkodói hatékonyságot szolgáló egyik fő célja a vállalatok gazdasági és társadalmi funkcióinak szétválasztása volt, ami egyúttal a közjóléti felelőségek és a munkáltatói emberi erőforrás politikák közötti világos határvonalak meghúzását is jelentette. Az átalakulás társadalmi és politikai kontextusa mellett a gazdasági kényszer is efelé hatott. A kilencvenes évek közepéig-végéig a magyar cégek pénzügyi és emberi erőforrás beruházásait jóléti, környezetvédelmi vagy kulturális területeken számos fejlemény gátolta:

- A kelet-közép-európai transzformációs válság nem hagyott anyagi eszközöket a gazdálkodóknál szociális, közösségi vagy humán beruházásokra.

- A tervutasításos államszocialista gazdaság átalakítása gazdálkodók sora által várt alkalom volt arra, hogy megszabaduljon költséges szociális kiadásaitól.

- A korábbi vállalati szervezetrendszer magánosítása és decentralizálása a kilencvenes évek folyamán a cégek szociális kiadásaira és infrastruktúrájára rendelkezésre álló eszközök szétforgácsolódása és ezáltal csökkenése felé hatott.

- Ugyanakkor azok a külföldi beruházók és privatizálók, akiket az alacsony költségű gazdaságba való befektetés lehetőségei vonzottak, általában nem a munkaadói társadalmi felelősség elkötelezett híveiként jelentek meg Magyarországon.

A kilencvenes évek közepe óta a gazdaság konszolidálódásával a mindenre kiterjedő, politika-vezérelt vállalati szociálpolitika helyébe felépülő, a gazdálkodói stratégiába integrált – tehát a nyereséget, a versenyképességet, az alkalmazkodó képességet szolgáló –, önkéntes munkahelyi jóléti politikák és társadalmi felelősségvállalást jelző munkaadói kötelezettségek körvonalazódnak. Céljuk éppúgy lehet a cégek tágabb társadalmi megítélésének javítása, mint a hosszú távra szóló munkaerő-gazdálkodási stabilitás, az alkalmazottak fokozott elköteleződése vagy a fiatal utánpótlás biztosítása. Miközben a foglalkoztatást és a munkaviszonyt szabályozó törvények a munkaadók számos jóléti kötelezettségét (társadalombiztosítási hozzájárulásait, munkabiztonsági és munka-egészségügyi normáit, munkaruha és utazási költség hozzájárulást) meghatározzák, egyúttal kijelölik azokat az eljárásokat is, ahogy a különböző jóléti juttatásokról a munkaadók és a munkavállalók a foglalkoztatási feltételek egészéről folyó alkuk során megállapodhatnak.

A piacképes vállalatok helyzetük stabilizálása után versenyképességük megőrzése és növelése érdekében fokozott figyelmet fordítanak emberi erőforrásaik megtartására és fejlesztésére. A hosszú távú beruházásokat végrehajtó külföldi cégek (ellentétben az alacsony termelési költségekben versenylőnyt keresőkkel) saját munkáltatói jóléti modelljeiket, társadalmi felelősség-koncepcióikat is hozzák magukkal. A versenyszférában működő, stabil pozíciójú és hosszú távú stratégiával rendelkező cégek a kilencvenes évek közepe óta többet költenek képzésre, átképzés-

re, felnőttképzésre, önkéntes nyugdíj- és egészségbiztosításra, amitől a munkaadók foglalkoztatottaik megtartását, elköteleződését remélik.⁵

A munkahelyi jóléti politika olyan terület, ahol a foglalkoztatási stratégia és a társadalmi biztonság megteremtésére irányuló stratégia közvetlen átfedi egymást. A munkavállalók hosszú távú biztonságának célja a versenyképes gazdálkodóknál egybevág a rugalmas erőforrás felhasználás céljaival, mert a fokozott alkalmazkodóképesség és a kötelezettségvállalás elmélyítése céljainak háttérül szolgál. A cégek az emberi erőforrás-menedzsment keretében kialakított jóléti juttatásokkal a foglalkoztatottak felelősségvállalását, a munkaerő minőségét próbálják növelni. Ahol a jól képzett, és az adott munkahely iránt elkötelezett munkavállalókból hiány mutatkozik (és ez a magyar munkaerőpiac válságjelenségei mellett is megfigyelhető), ott a munkáltatók a jóléti juttatások révén megpróbálják felépíteni saját belső munkaerőpiacukat.

A munkahelyi jóléti politika azonban érzékeny kérdés. Érzékeny a szociálpolitika, de érzékeny a gazdálkodói magatartások felől nézve is. A szociálpolitika számára felveti a foglalkoztatásban levők és az azon kívül maradtak közötti egyenlőtlenségek kérdését, a jóléti célokra szánt eszközök elosztása feletti társadalmi kontroll és az alkuk demokratizmusának problémáját. A gazdálkodói magatartások felől nézve azért problematikusak a jóléti kiadások, mert kényszerűen csökkenthetik a technikai modernizációra rendelkezésre álló eszközöket, gátolhatják a munkaerő elvándorlását a versenyképesebb szervezetekhez, és a magas munkaerőköltségek akadályozhatják az adott cég privatizációját. Ugyanakkor a munkaadók nagy többségét kitevő – bár a foglalkoztatottaknak csak kisebb részét alkalmazó – kis- és középvállalati szféra még a tőkefelhalmozás kezdeti szakaszában van, technikába és technológiába történő beruházásaik még elsőbbséget élveznek nemcsak az üzleti fellendülés, hanem a munkahelyteremtés stabilitása szempontjából is. E kis- és középvállalkozások saját jóléti eszközök hiányában munkaerejük minőségének javítását, foglalkoztatottaik életfeltételeinek stabilitását a közoktatástól és az állami jóléti politikától várják.

Ugyanakkor a nagyobb munkáltatókat a helyi munkaerőpiacon vonzóbbá teszik a tágabb társadalmi környezetükben nyújtott társadalmi és kulturális szolgáltatásaik. Sőt, üzletpolitikájukhoz helyi – vagy akár országos – politikai támogatást is könnyebben szereznek, ha társadalmi megítélésük kedvezőbb. Olyan nagy cégek, mint a DUNAFERR vagy a TVK, jelentős városi sportlétesítményeket működtetnek és helyi kulturális intézmények működését támogatják. Más országos nagyvállalatok, mint a MOL vagy a MATÁV kiemelkedő kulturális eseményeket (koncerteket, kiadványokat, kiállításokat stb.) szponzorálnak.

Kisvállalkozásokban a munkavállalókért és a környezetükért vállalt munkáltatói felelősség nem mentes a paternalizmustól. Szakszervezetek és formalizált érdekképviseleti mechanizmusok, intézményesült párbeszéd hiányában a kisvállalkozók valamint alkalmazottaik alkui a munkafeltételek, s így a szociális juttatások kérdésében is informálisan zajlanak. A gazdálkodás céljai és a rendelkezésre álló eszközök által megha-

⁵ Simonyi 1999, 2000, Makó-Simonyi, 2003

tározott mezőben azonban a szociális megfontolások a kis cégeknél is a dolgozók elkötelezését, s ezáltal az üzlet fellendítését szolgálják. Kis településeken a helyi kis- és középvállalkozók hozzájárulása környékük társadalmi, kulturális vagy sportéletéhez különösen ott figyelhető meg, ahol a helyi gazdasági, politikai szereplők hálózata fontos erőforrása a vállalkozások fellendülésének.⁶

Munkahelyi jóléti ellátások és emberi erőforrás stratégiák

A kötelező munkaadói szociális kiadások legfontosabbika a kötelező nyugdíj- és egészségbiztosítás. Immár a nem általánosan kötelező, de hagyományosan elterjedt juttatások között a legjelentősebb tétel az étkezési hozzájárulás, a munkaruha-juttatás vagy hozzájárulás. A munkáltatók által támogatott üdültetés vagy a közlekedési hozzájárulás jelentősen visszaesett. Ez utóbbi okaként az általános eszközhiány mellett meg kell említeni azt is, hogy a kilencvenes évek munkaerő-piaci válsága, nagy elbocsátási hullámai közepette a munkaadók nem kívánták ösztönözni az ingázást az amúgy hirtelen megugrott közlekedési költségek egy részének vagy egészének átvállalásával. A képzett, minőségi munkaerőhiányban szenvedő, versenyképes munkáltatók azonban a kilencvenes évek közepétől ismét részt vesznek dolgozóik utaztatásában, vagy az alkalmazottaknak fizetett költségtérítés, vagy pedig a cég járművein való személyszállítás biztosítása révén. A szociális kiadások között – különösen nagyobb cégeknél – a szakképzésre, felnőttképzésre, átképzésre fordított összegek is jelentősek, bár ez esetben sem a képzések szaporodását, hanem a képzési költségek radikális növekedését lehet tapasztalni. (A dunaujvárosi kistérségben egy 230 cégre kiterjedő vizsgálat szerint a munkahelyeknek csaknem a fele nem folytat semmilyen hivatalos képzést. Egy-vagy két képzést a munkaadók kétötöde szervez, de ezeket is döntően a munkavédelmi, balesetvédelmi oktatások teszik ki. Ennél szélesebb körű képzésről a munkáltatóknak csak 18 százaléka számolt be. A 2001-ben folytatott kérdőíves felmérés azt mutatta, hogy a gazdálkodók kétharmada a kötelező szakképzési hozzájáruláson kívül egyáltalán nem költ képzésre. E körben a gazdálkodók által átlagosan a bérköltség 2,02 százalékát fordították képzésre, a nagyobb cégek viszont ennek az átlagnak a kétszeresét.)⁷

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) társadalmi biztonság vizsgálatára irányuló nemzetközi felmérésének (Peoples' Security Survey – PSS) magyarországi reprezentatív mintán végzett adatfelvétele⁸ 2000-ben azt mutatta, hogy a munkavállalók az egészség- és nyugdíjbiztosítás (83 ill. 78%-ban) valamint az étkezési hozzájárulás terén (77%-uk) élvezik a legszélesebb jogosultságot munkaadói hozzájárulások terén. Jelentős még azok aránya is, akik munkaruha juttatásra (68 %) és speciális egészségügyi szolgáltatásra (61%) mondták magukat jogosultnak. Valamivel több,

⁶ Kuczi-Makó, 1996

⁷ Makó-Simonyi, 2003, 76. old. és 126. old.

⁸ Ferge-Simonyi-Dögei-Formádi, 2003

mint harmaduk vallotta magát jogosultnak közlekedési költség-hozzájárulásra és elbocsátás esetén végkielégítésre. Ennél kevesebben (29%) élvezhetik munkáltatójuk üdülési támogatását. A gyerekek iskoláztatásának bizonyos munkahelyi támogatására vagy lakástámogatásra szóló jogosultságról még kevesebben (12 ill. 7%) számoltak csak be.

A jogosultak valamivel több mint 90 százaléka állította, hogy részesült is az egészségügyi- és nyugdíjhozjárulásban, az étkezési támogatásban és a közlekedési hozzájárulásban. A munkaruha hozzájárulásra és a gyerekek iskoláztatási költségeire jogosultak nagy többsége (80–90% között) szintén részesült a neki járó juttatásban. Az üdültetési és lakástámogatásokat azonban már csak a jogosultak egy kisebbségének (kb. egyharmadnak) fizették ki. Minthogy a végkielégítések kifizetésére is csak a tényleges elbocsátáskor kerül sor, az erre jogosultaknak csak 12 százaléka részesült ebből a szociális kiadásból.

Azoknál a gazdálkodóknál, ahol a munkaügyi kapcsolatok rendezettek és követik a társadalmi párbeszédre, az érdekképviselőkre és érdekvédelemre vonatkozó jogszabályokat, a munkahelyi kollektív alkuk témái a kilencvenes évek közepe óta kiterjedtebbé váltak. A foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos alkuk és megállapodások között a jóléti juttatások és a felnőttképzési lehetőségek is egyre nagyobb figyelmet kapnak. A bérre koncentrált ún. elosztási stratégiák helyett a szakszervezetek, az üzemi tanácsok, a szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztése, a juttatások szintentartása és bővítése, a képzések vagy a környezetvédelmi beruházások terén is fokozott figyelmet tanúsítanak, s ún. integratív stratégiákat érvényesítve próbálnak foglalkoztatási és jóléti célokat követni.⁹

Látni kell azonban, hogy Kelet-Közép-Európában a hagyományos érdekképviselők, melyek autonómiáját és jogait – foglalkoztatási, munkajogi, szakszervezeti, sztrájk stb. – épp hogy törvényekbe foglalták a gazdasági, társadalmi átalakulás vívmányaiként, a kilencvenes évek elején igencsak meggyengültek. A hagyományos, a munkaadók és a szakszervezetek (és esetenként a kormány részvételével is) folyó párbeszédre épülő munkaügyi kapcsolatrendszer jelentősen átalakult a fejlett európai piacgazdaságokban is, az alkuk decentralizálódásával, a kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzettel s a képviselői intézmények belső működésének elmeredezésével, bürokratizmusával. A kelet-közép-európai átalakulás során azonban a foglalkoztatási válság valamint a privatizáció és a tőkebevonás hosszú távú gazdasági fennmaradást szolgáló céljai háttérbe szorították a munkahely pusztá megtartásán túlmutató, a foglalkoztatás minőségére irányuló munkavállalói érdekeket. A kilencvenes években a „munkaügyi kapcsolatok” kifejezés helyébe lépő „társadalmi párbeszéd” viszont arra utal, hogy a piacgazdaságokban a korábban a hagyományos képviselői rendszerre épülő – azokat megerősíteni vagy kiegészíteni tudó – megállapodások mellé a szereplők tágabb körére és folyamatos eszmecseréjére, ajánlásaira, nemzetközi normakövetésre (ún. „jó gyakorlatokra”, „benchmarkokra”) alapuló rendszerek jönnek létre. A vállalatok társadalmi felelősségének felvetése az EU Bizottsága részéről szintén olyan munkáltatói magatartásnormát és gazdálkodói teherviselési követelmé-

9 Borbély, 2003

nyeket állít fel, amely meghaladja a hagyományos munkaügyi kapcsolatok keretében elérhető megállapodások kereteit.¹⁰

Szociális kiadások és növekvő versenyképesség

A szociális kiadások és a termelési költségek növekedése kapcsán a munkahelyek bezárásával fenyegető szólamok és leegyszerűsítő gazdasági érvelés ellenére már a kilencvenes évek közepén tapasztalható volt, hogy biztos piaci pozícióban levő, fejlődő és terjeszkedő cégeknél a szociális juttatásokra fordított kiadások fennmaradtak és növekedtek.¹¹ Ez a költségnövekedés még olyan munkáltatóknál is megfigyelhető volt, amelyek a költségekre, így a munkaerőköltségekre is érzékenynek mondták magukat. A jóléti kiadások növekedése azonban gyakran nem a juttatások magasabb szintjét vagy a bennük részesülők körének kiszélesedését jelenti. Egyrészt fakadt a kötelező munkaadói járulékok körének és költségeinek kiszélesedéséből (az egészségügyi hozzájárulás, a táppénz-kötelezettség, a szakképzési hozzájárulás, a munkaerő-piaci programok finanszírozási rendszereiből). Ugyanakkor az energia- és általában az ingatlanfenntartási költségek emelkedése önmagában is megdrágította a jóléti infrastruktúra fenntartását. Így az emelkedő munkaadói szociális kiadások mögött a foglalkoztatottak nagyobb része számára a munkahelyi szociális juttatásoknak a jövedelmen belüli arányai még csökkentek is. A női foglalkoztatás radikális visszaesése mellett az ingatlanfenntartási és a működési költségek jelentős növekedése miatt lehetetlenültek el a munkahelyi óvodák és bölcsődék, de számos munkahelyi üdülő is.

A kutatások azt mutatják, hogy a dinamikus nagyvállalatoknál – az olaj- és vegyiparban, a telekommunikációban, a gyógyszeriparban, az acéliparban – a saját szervezeteikben vagy az iskolarendszerben képzésre, átképzésekre, folyamatos képzésre fordított eszközök jelentősen növekedtek. Esetükben a struktúraváltás, a technológiai fejlődés, a minőségi követelmények igénylik a képzések kiterjesztését. A piaci veszteségekkel küzdő cégek – a vasút vagy a posta – viszont éppen a nyereségesség érdekében kényszerül emberi erőforrásai fejlesztésére.¹² A munkahelyek által nyújtott és támogatott képzéseket egyúttal a stabil, felelősséget vállaló, alkalmazkodásra képes és hajlandó alkalmazotti gárda kiépítésére is fontosnak tartják a munkaadók. A munkahelyi képzések jelentős része nem is kifejezetten szakmai tudások átadására szolgál, hanem inkább ún. készségek – együttműködési készség, csapatmunkára való alkalmasság – kifejlesztésére szolgáló belső kommunikációs fórum, a vezetés és az alkalmazottak között.

Az alkalmazotti kör stabilizálása és fokozott elkötelezése a célja két, a kilencvenes évek közepétől kibontakozó jóléti juttatásnak: az önkéntes nyugdíj- és egészségbiztosításhoz való munkaadói hozzájárulásnak vala-

¹⁰ A társadalmi párbeszéd tágabb értelmezéséről és ezzel kapcsolatos kutatási tapasztalatokról lásd: Makó-Simonyi, 2003

¹¹ Simonyi, 1999, 2000

¹² Garai 2003, Kiss 2003

mint a lakástámogatásnak. Az önkéntes biztosítók felállítása a munkaadói befizetések adó- és járulékfizetési kötelezettségeket tekintve a legkedvezőbb juttatási forma mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára. Ennek az egy adott munkáltató minden foglalkoztatottjára kiterjedő mivolta mellett a lakástámogatás csak egy szűk kört céloz meg. Leginkább a magasan képzett szakalkalmazottak és vezetők vonzására és megtartására szolgál, ám a munkaerőhiány egyes régiókban (pl. Fejér megyében) már több munkáltatót a távolabbi vidékekről toborzott dolgozók elszállásolására szolgáló lakásbérlés gyakorlatának kialakítására késztet. A nagyobb létszámot foglalkoztató cégeknél terjedőben az ún. *caffeteria rendszer*, amely lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződésben meghatározott kiadási kereten belül a munkavállaló válasszon, hogy mely juttatásokra tart igényt. Ettől függetlenül az ún. menedzser-szerződésekben természetesen jóval nagyobb juttatások és költség hozzájárulások is nyújthatók.

Az infláció és a megváltozott foglalkoztatási rendszer mellett a gazdálkodók emberi erőforrás stratégiája is módosította tehát a munkahelyi jóléti kiadásokban megjelenő újraelosztási rendszert. A magasan képzett foglalkoztatottak és a menedzsmentnek a korábbi jövedelmi-különbségekhez képest amúgy is jóval nagyobb egyenlőtlenségeket tükröző, magasabb munkabére mellett a munkahelyi jóléti kiadásokból is magasabb szinten részesülnek. A munkahelyi gépkocsi- és telefonhasználat, a speciális egészségügyi szolgáltatások, a magasabb szintű nyelvi és szakmai képzéseken és az üdüléseken való részvételi lehetőségek jelentős jövedelemrészt tesznek ki és fontos munkáltatói vonzerőt testesítenek meg. A munkaadók viszont ezt a jól megfizetett szakalkalmazott- és menedzser-reteget a versenyképesség és a piaci pozíciók fenntartására – így a munkahelyek fenntartása és növelése szempontjából is – kulcsfontosságúnak, nehezen pótolhatónak, s ezért béren kívüli juttatásokkal is feltétlenül megtartandónak tekintik.

Mint látható, a munkahelyi jóléti juttatások immár sem a vezetők, sem a beosztott alkalmazottak esetében nem a béreknek a teljes foglalkoztatás körülményei mellett kényszerűen alacsonyan tartott voltát kompenzálják, hanem a gazdálkodók emberi erőforrásainak stabilizálását és fejlesztését szolgálják. Ennyiben természetesen fontos elemei a társadalmi jóléti rendszernek, hiszen növelik a foglalkoztatásban állók, a munka világának keretein belül levők (és persze családjaik) társadalmi és foglalkoztatási biztonságát. Nem vitatható, hogy a foglalkoztatottak és a munka világán kívül rekedtek nemcsak a munkajövedelmekből, de a munkahelyek által nyújtott jóléti szolgáltatásokból, juttatásokból sem részesülnek. Sőt, a kedvezőtlenebb piaci pozíciókban működő cégeknél és intézményeknél dolgozók nemcsak a jövedelmek, hanem a jóléti juttatások és általában a társadalmi, foglalkoztatási biztonság terén is hátrányokat szenvednek. Az ilyen vállalkozások viszont éppen az állami szociálpolitikától várják azokat a jóléti beavatkozásokat, amelyek az ő fejlődésük számára is stabil társadalmi helyzetű, jó minőségű emberi erőforrásokat biztosítanak. Az oktatás, a szakképzés, a felnőttképzés intézményeitől, a közegészségügy teljesítőképességétől várják a rendelkezésre álló emberi erőforrások színvonalának javulását. A közlekedési költségek, a gyermekintézmé-

nyek, a lakhatás támogatásától pedig azt remélik, hogy a ma még kevésbé jó feltételek között gazdálkodó kisebb cégek fejlődése és versenyképessége érdekében is aktivizálják a munkaerőpiactól (többnyire közlekedési, családi nehézségek miatt) kényszerűen távolmaradókat.

Nemcsak a munkahelyi jóléti politika és a munkaadók társadalmi felelősségvállalása hat tehát a tágabb jóléti rendszerbe illeszkedő elemként. A jóléti rendszer egészének a gazdálkodás emberi erőforrásait magasabb szinten úgy kell újratermelnie, hogy a jóléti beruházások a versenyképességet hosszabb távon növelő gazdasági erőforrást jelentsenek. Így a munkahelyi jóléti politika, a tágabb munkaadói társadalmi felelősségvállalás mellett a társadalmi biztonságot szolgáló közjavakba és emberi erőforrásokra fordított állami jóléti beruházások fenntarthatóvá és bővíthetővé válhatnak, ha a nemzetközileg versenyképesebb gazdálkodás (a munkaadók és a munkavállalók) eredményeire alapoznak.

Felhasznált irodalom

- Borbély, Sz. (2003) *European Trade Unions and CSR: Attitudes, Approaches and Outlook*, working paper of MSZOSZ, Budapest
- EU Bizottság (2001) *Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Brüsszel
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2003) *Working Conditions in the Acceding and Candidate Countries*, Dublin
- Ferge, Zs., Simonyi A., Dögei, I. Formádi, K. (2003) *Peoples' Security Survey – Hungarian Report*, ILO, Budapest–Genf
- Garai, K. (2003) *A munkahelyi képzés, mint a jóléti politika része a MÁV-nál*, egyetemi szakdolgozat, ELTE, Budapest
- ILO, (2000) *Trade Union Experiences in Safety and Health at the Workplace in Hungary*, Kutatási jelentés, Budapest
- ILO (2003) *Socially Responsible Enterprise Restructuring – Exchanging Experiences and Good Practices*, Athens Conference, www.ilo.org, www.itc.it
- Ishikawa, A. (1998) *Organisation and Activity of Trade Union in Central and Eastern Europe*, Sapporo: Hokkaido University, Slavic Research Centre, *Occasional Papers on Changes in the Slavic-Eurasian World*, March, No. 64.
- Kiss, K. (2003) *A Magyar Posta jóléti rendszere*, Egyetemi szakdolgozat, Budapest
- Kuczi T.–Makó Cs. (1996) *Toward industrial districts? Small firm networking in Hungary*, in: Grabher G.–Stark D. eds: *Legacies, Linkages, Localities: restructuring networks in post-socialist economies*, Oxford University Press, Oxford
- Makó, Cs.–Simonyi, A. (2003) *A munka és a párbeszéd új paradigmái*, OFA, Budapest
- Martin, R.–Ishikawa, A.–Makó, Cs.–Consoli, F. (1998)(eds.) *Workers, Firms and Unions, (Industrial Relations in Transition)*, Frankfurt am Main: Peter Lang
- Mester, D.–Makó, Cs. (2001): *MATAV Rt. – Cross Border Allocation of Software Development*, EMERGENCE Hungarian Case Study no. 4. Budapest, Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences
- Simonyi, A. (1999) *Labour and Social Welfare in Competitive Firms*, in: Cs. Makó–C. Warhurst eds. *The Management and Organisation of Firm in the Global Context*, pp. 101–110, University of Godollo, Budapest University of Economic Sciences, Budapest
- Simonyi, Á. (2000) *Versenyképesség jóléti rendszer és közjavak révén*, Szociológiai Szemle, 2000/1

Simonyi: Jóléti politika a munkahelyeken és a munkaadók társadalmi felelőssége

- Simonyi, Á. (2000) *A munkahelyi jóléti rendszerek a munkaügyi kapcsolatok kontextusában*, in: Koltay Jenő szerk.: *A Munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest
- Simonyi, Á. (2002) *Corporate Social Responsibility and Working Conditions: a Report on the Hungarian Developments and Cases*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Project No. 226.
- Simonyi, Á. (2003) *Interactions and Synergy between Social Security and Employment – a Hungarian Case Study*, Research Paper prepared for the ILO, Budapest–Geneva