

MC
109.728

FAZEKAS KÁROLY - KÖLLŐ JÁNOS

MUNKAERŐPIAC

*tökepiac
nélkül*



Fazekas Károly–Köllő János

Munkaerőpiac tőkepiac nélkül

MUNKAERŐPIAC TŐKEPIAC NÉLKÜL

Közgazdasági és Jogi Könyvtár
Budapest 1990

Franken Kästje-Köln 1888

München 1888

Fazekas Károly–Köllő János

MUNKAERŐPIAC TŐKEPIAC NÉLKÜL

Előszó	11
1. fejelet A probléma megfogalmazása	19
1.1. A munkaerőpiac	19
1.2. A tőkepiac	22
1.3. A munkaerőpiac és a tőkepiac kapcsolata	24
1.4. A munkaerőpiac és a tőkepiac szerepe	27
1.5. A munkaerőpiac és a tőkepiac szerepe	28
1.6. A munkaerőpiac és a tőkepiac szerepe	30
2. fejelet A munkaerőpiac szerepe	33
2.1. A munkaerőpiac szerepe	33
2.2. A munkaerőpiac szerepe	35
2.3. A munkaerőpiac szerepe	36
2.4. A munkaerőpiac szerepe	39
2.5. A munkaerőpiac szerepe	41
2.6. A munkaerőpiac szerepe	43
2.7. A munkaerőpiac szerepe	45
2.8. A munkaerőpiac szerepe	50
2.9. A munkaerőpiac szerepe	50
2.10. A munkaerőpiac szerepe	53
2.11. A munkaerőpiac szerepe	54
3. fejelet Összegzés	56
3.1. Összegzés	56
3.2. Összegzés	60
3.3. Összegzés	65

Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
Budapest 1990

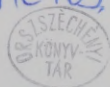
Fazekas Károly-Köllő János

MUNKAFŐPÁNC
TÖKEPÁNC NÉLKÜL

© Fazekas Károly, Köllő János, Budapest 1990

ISBN 963 222 208 3

MC 105728



7990



Köznevelési és Iskolai Könyvtár
Budapest 1990

Tartalom

Előszó	11
I. rész: Munkaerő-allokáció egy nem piaci gazdaságban – diszfunkciók, szabályozási nehézségek, beavatkozási kényszer	17
1. fejezet: A probléma: munkaerő-allokáció tőkepiac hiányában	19
Húzó- és nyomóerők a munkaerőpiacon	19
A perspektíva-vesztés első típusa	23
A perspektíva-vesztés második típusa	24
A húzóerőkről	27
Megjegyzések	28
A probléma és a 68-as reform	30
2. fejezet: A piaci allokáció manipulálásának nehézségei	33
Bevezetés	33
A munkaerő-mobilitás intézményes feltételei	35
Extenzív keresés a munkaerőpiacon	36
A munkaközvetítés	39
A személyes kapcsolatok szerepe	41
A keresés fajtái közötti átváltás	43
A foglalkoztatási költség fajtái közötti átváltás	45
Két megjegyzés	50
Bérszabályozás és munkaerőpiaci pozíciók	50
Két ellenérv	53
Következtetések	54
3. fejezet: Dirigista kampányok	56
Bevezetés	56
Két jogszabálydömping	60
A beavatkozás céljairól	65

II. rész: A munkaerőpiac „pártirányítása”	69
1. fejezet: A területi pártbizottságok gazdaságbefolyásoló eszközei	71
Bevezetés	71
A kapcsolatok hálója, első megközelítésben	71
A háló szálai – az apparátus munkamegosztási elvei	73
A külső kapcsolatokról	78
Az irányítás eszközeiről	82
A „megyehatárról”	91
2. fejezet: Kampányok a munkaerő-allokáció befolyásolására és a hiány mérséklésére (Győr-Sopron megye, 1964–1980)	94
Bevezetés	94
A kezdet: a hatvanas évek	94
Munkaerőpiaci kampány (1969–1970)	99
Az 1976–1978. évi munkaerőpiaci kampány története	105
Központi és helyi intézkedések	131
3. fejezet: A bürokratikus elosztás gyakorlata és korlátai (1958–1983)	135
Bevezetés	135
A beiskolázási keretek kialakítása	144
A keretek feltöltése	146
„Amit raktak délig, leomlott estére”	153
A kényszerbeiskolázás visszahatása	157
Jó szakmák, rossz szakmák – a beiskolázási praktikák hozzájárulása	158
III. rész: Egy elbocsátási akció — mához szóló tanulságokkal	163
1. fejezet: Bevezetés	165
2. fejezet: <i>Intézmények</i> avagy az elbocsátási akció kiváltó okai, lefolyása és főbb következményei	168
Az elbocsátási akció előzményei	168
Eseménytörténet	172
Az elbocsátási akció és a létszámleépítési kampány következményei ..	191
3. fejezet: <i>Egyének</i> avagy kik az elbocsátottak	198
Az elbocsátandók kiválasztása	198
Az elbocsátottak jellemzői	199
Kik is tehát az elbocsátottak?	215
4. fejezet: <i>Intézmények</i> és <i>egyének</i> avagy mi történt az elbocsátottakkal ...	220
Tájékoztatás a döntésről	220
Fellebbezési lehetőségek	222

Az újraelhelyezkedés „támogatása”	226
Az elbocsátottak újbóli elhelyezkedése	231
5. fejezet: Régi-e a történet?	238
Összefoglalás	241
Hipotézis a hetvenes és nyolcvanas évek egybefüggő történetéről	241
Kereslet, kínálat, hiány – rövid távú ingadozás	242
A munkaerő-kereslet elfutása „élénk” években	244
Negatív visszacsatolás rövid távon	247
Rövid kitérő: A gyermekgondozási segély hatása a munkaerőhely- zetre	247
A hiányhoz való alkalmazkodás hosszú távon	251
Egy megjegyzés a kényszerű tőkehelyettesítésről	254
Az allokációs probléma ma	257
Függelék	259
Irodalom	265

230 Az újirányú gondolatok, a gondolatok új irányú fejlődése 69

231 Az elbeszélés újabb irányú fejlődése 70

232 1. fejezet: A nyelv és a gondolatok új irányú fejlődése 71

 Bevezetés 71

233 Gondolatok 72

234 73

235 74

236 75

237 76

238 77

239 78

240 79

241 80

242 81

243 82

244 83

245 84

246 85

247 86

248 87

249 88

250 89

251 90

252 91

253 92

254 93

255 94

256 95

257 96

258 97

259 98

260 99

261 100

262 101

263 102

264 103

265 104

266 105

267 106

268 107

269 108

270 109

271 110

272 111

273 112

274 113

275 114

276 115

277 116

278 117

279 118

280 119

281 120

282 121

283 122

284 123

285 124

286 125

287 126

288 127

289 128

290 129

291 130

292 131

293 132

294 133

295 134

296 135

297 136

298 137

299 138

300 139

301 140

302 141

303 142

304 143

305 144

306 145

307 146

308 147

309 148

310 149

311 150

312 151

313 152

314 153

315 154

316 155

317 156

318 157

319 158

320 159

321 160

322 161

323 162

324 163

325 164

326 165

327 166

328 167

329 168

330 169

331 170

332 171

333 172

334 173

335 174

336 175

337 176

338 177

339 178

340 179

341 180

342 181

343 182

344 183

345 184

346 185

347 186

348 187

349 188

350 189

351 190

352 191

353 192

354 193

355 194

356 195

357 196

358 197

359 198

360 199

361 200

362 201

363 202

364 203

365 204

366 205

367 206

368 207

369 208

370 209

371 210

372 211

373 212

374 213

375 214

376 215

377 216

378 217

379 218

380 219

381 220

382 221

383 222

384 223

385 224

386 225

387 226

388 227

389 228

390 229

391 230

392 231

393 232

394 233

395 234

396 235

397 236

398 237

399 238

400 239

401 240

402 241

403 242

404 243

405 244

406 245

407 246

408 247

409 248

410 249

411 250

412 251

413 252

414 253

415 254

416 255

417 256

418 257

419 258

420 259

421 260

422 261

423 262

424 263

425 264

426 265

427 266

428 267

429 268

430 269

431 270

432 271

433 272

434 273

435 274

436 275

437 276

438 277

439 278

440 279

441 280

442 281

443 282

444 283

445 284

446 285

447 286

448 287

449 288

450 289

451 290

452 291

453 292

454 293

455 294

456 295

457 296

458 297

459 298

460 299

461 300

462 301

463 302

464 303

465 304

466 305

467 306

468 307

469 308

470 309

471 310

472 311

473 312

474 313

475 314

476 315

477 316

478 317

479 318

480 319

481 320

482 321

483 322

484 323

485 324

486 325

487 326

488 327

489 328

490 329

491 330

492 331

493 332

494 333

495 334

496 335

497 336

498 337

499 338

500 339

501 340

502 341

503 342

504 343

505 344

506 345

507 346

508 347

509 348

510 349

511 350

512 351

513 352

514 353

515 354

516 355

517 356

518 357

519 358

520 359

521 360

522 361

523 362

524 363

525 364

526 365

527 366

528 367

529 368

530 369

531 370

532 371

533 372

534 373

535 374

536 375

537 376

538 377

539 378

540 379

541 380

542 381

543 382

544 383

545 384

546 385

547 386

548 387

549 388

550 389

551 390

552 391

553 392

554 393

555 394

556 395

557 396

558 397

559 398

560 399

561 400

562 401

563 402

564 403

565 404

566 405

567 406

568 407

569 408

570 409

571 410

572 411

573 412

574 413

575 414

576 415

577 416

578 417

579 418

580 419

581 420

582 421

583 422

584 423

585 424

586 425

587 426

588 427

589 428

590 429

591 430

592 431

593 432

594 433

595 434

596 435

597 436

598 437

599 438

600 439

601 440

602 441

603 442

604 443

605 444

606 445

607 446

608 447

609 448

610 449

611 450

612 451

613 452

614 453

615 454

616 455

617 456

618 457

619 458

620 459

621 460

622 461

623 462

624 463

625 464

626 465

627 466

628 467

629 468

630 469

631 470

632 471

633 472

634 473

635 474

636 475

637 476

638 477

639 478

640 479

641 480

642 481

643 482

644 483

645 484

646 485

647 486

648 487

649 488

650 489

651 490

652 491

653 492

654 493

655 494

656 495

657 496

658 497

659 498

660 499

661 500

662 501

663 502

664 503

665 504

666 505

667 506

668 507

669 508

670 509

671 510

672 511

673 512

674 513

675 514

676 515

677 516

678 517

679 518

680 519

681 520

682 521

683 522

684 523

685 524

686 525

687 526

688 527

689 528

690 529

691 530

692 531

693 532

694 533

695 534

696 535

697 536

698 537

699 538

700 539

701 540

702 541

703 542

704 543

705 544

706 545

707 546

708 547

709 548

710 549

711 550

712 551

713 552

714 553

715 554

716 555

717 556

718 557

719 558

720 559

721 560

722 561

723 562

724 563

725 564

726 565

727 566

728 567

729 568

730 569

731 570

732 571

733 572

734 573

735 574

736 575

737 576

738 577

739 578

740 579

741 580

742 581

743 582

744 583

745 584

746 585

747 586

748 587

749 588

750 589

751 590

752 591

753 592

754 593

755 594

756 595

757 596

758 597

759 598

760 599

761 600

762 601

763 602

764 603

765 604

766 605

767 606

768 607

769 608

770 609

771 610

772 611

773 612

774 613

775 614

776 615

777 616

778 617

779 618

780 619

781 620

782 621

783 622

784 623

785 624

786 625

787 626

788 627

789 628

790 629

791 630

792 631

793 632

794 633

795 634

796 635

797 636

798 637

799 638

800 639

801 640

802 641

803 642

804 643

805 644

806 645

807 646

808 647

809 648

810 649

811 650

812 651

813 652

814 653

815 654

816 655

817 656

818 657

819 658

820 659

821 660

822 661

823 662

824 663

825 664

826 665

827 666

828 667

829 668

830 669

831 670

832 671

833 672

834 673

835 674

836 675

837 676

838 677

839 678

840 679

841 680

842 681

843 682

844 683

845 684

846 685

847 686

848 687

849 688

850 689

851 690

852 691

853 692

854 693

855 694

856 695

857 696

858 697

859 698

860 699

861 700

862 701

863 702

864 703

865 704

866 705

867 706

868 707

869 708

870 709

871 710

872 711

873 712

874 713

875 714

876 715

877 716

878 717

879 718

880 719

881 720

882 721

883 722

884 723

885 724

886 725

887 726

888 727

889 728

890 729

891 730

892 731

893 732

894 733

895 734

896 735

897 736

898 737

899 738

900 739

901 740

902 741

903 742

904 743

905 744

906 745

907 746

908 747

909 748

910 749

911 750

912 751

913 752

914 753

915 754

916 755

917 756

918 757

919 758

920 759

921 760

922 761

923 762

924 763

925 764

926 765

927 766

928 767

929 768

930 769

931 770

932 771

933 772

934 773

935 774

936 775

937 776

938 777

939 778

940 779

941 780

942 781

943 782

944 783

945 784

946 785

947 786

948 787

949 788

950 789

951 790

952 791

953 792

954 793

955 794

956 795

957 796

958 797

959 798

960 799

961 800

962 801

963 802

964 803

965 804

966 805

967 806

968 807

969 808

970 809

971 810

972 811

973 812

974 813

975 814

976 815

977 816

978 817

979 818

980 819

981 820

982 821

983 822

984 823

985 824

986 825

987 826

988 827

989 828

990 829

991 830

992 831

993 832

994 833

995 834

996 835

997 836

998 837

999 838

1000 839

Fülszó

A szociális medicina – mint „És ha beleiszunk az egészséges ember poharába, akkor miért nem gyógyulunk meg?”
munkájának első lépése felismerés, hogy a betegség nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától függ, hanem olyan tényezők hatására alakul ki, mint a társadalmi viszonyok és az életmódi szokások. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával. Az orvosi orvoslásnak szociológiai megközelítése az, hogy a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával. Az orvosi orvoslásnak szociológiai megközelítése az, hogy a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával.

Ez a kötet az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről szól. A kötetben az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről, azaz a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával. Az orvosi orvoslásnak szociológiai megközelítése az, hogy a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával.

Ez a kötet az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről szól. A kötetben az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről, azaz a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával. Az orvosi orvoslásnak szociológiai megközelítése az, hogy a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával.

Ez a kötet az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről szól. A kötetben az orvosi orvoslás szociológiai megközelítéséről, azaz a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával. Az orvosi orvoslásnak szociológiai megközelítése az, hogy a betegségek kialakulását nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is vizsgáljuk. Így a betegség megelőzése és gyógyítása nemcsak a szervezet fiziológiai állapotától, hanem a társadalmi viszonyoktól is függ. A szociális orvoslás célja a betegségek megelőzése és gyógyítása a társadalmi viszonyok megváltoztatásával.

Előszó

A szocialista gazdaság – mint minden gazdaság – egyik központi kérdése, hogyan osztja el az erőforrásokat a különböző tevékenységek között. A kelet-európai közgazdaságtan már jóideje felismerte, hogy a tervgazdaságokban az elosztás nem valamiféle mindenható központi elképzelés szerint folyik, hanem olyan alkudozás keretében, ahol tökéletlenül informált és sajátos különérdekektől befolyásolt *allokátorok* állnak szemben erőforrásokra éhes, fondorlatosan taktikázó *igénylőkkel*. Az anyagi erőforrások elosztásának megértéséhez az alku és a kompromisszum tanulmányozásán keresztül vezet az út.

Ezen az úton kell elindulnunk a munkaerő-allokáció szabályszerűségeinek feltérképezéséhez is, de abban a tudatban, hogy ha végigmentünk is rajta, még jóformán semmit sem értettünk meg. Az allokátor és az igénylő között létrejött kompromisszum – mondjuk egy vagon szén kiutalása vagy egy beruházási hitel megfítése – még az anyagi erőforrások szférájában sem tekinthető az elosztási folyamat megnyugtató lezárásának: ahhoz hogy az engedélyből szén, a hitelből gép legyen, *a megkötött kompromisszumot* érvényesíteni kell az esetenként lagymatag, vonakodó vagy követelődző szállítókkal szemben. Ha ez nehéz az anyagi javak esetében, kétszeresen nehéz a munkaerő piacán, ahol önálló akaratral bír az elosztás tárgya, a munkavégző ember is. A munkaerő kivonása az egyik tevékenységből és befektetése a másikba nemcsak az érintett vállalatok, hanem legfőképpen az érintett emberek ellenállásába ütközhet, és egyáltalán nem biztos, hogy az allokátor és a legfontosabb igénylők közös akarata elégséges az akció keresztülviteléhez.

Ez a probléma áll tanulmányunk tengelyében. *Honnan* akarják a munkaerőt kivonni, s *hová* befektetni? (Honnan való spontán kivonulását és hová való beáramlását akarják megakadályozni?) *Milyen eszközökkel* próbálnak érvényt szerezni akaratuknak? *Milyen eredménnyel* járnak próbálkozásaik?

Persze ezek a kérdések tartalmasan csak akkor válaszolhatók meg, ha konkrétak. A konkrét kérdés pedig így hangzik: *Hogyan, milyen célból és milyen eredménnyel*

próbálta befolyásolni a munkaerő allokációját az állam és a párt Magyarországon, az új gazdasági mechanizmus bevezetése óta?

E kérdés különös pikantériáját adja, hogy Magyarországon 1968-ban olyan gazdasági mechanizmus bevezetését tűzték ki célul, amely erőszakos külső beavatkozás nélkül is biztosítja, hogy a munkaerő a gazdaságtalan tevékenységekből a gazdaságosan bővíthető – és ezért más erőforrások elosztásában is kedvezményezett – szférákba áramoljon. Az élet megcáfolta ezeket az elképzeléseket. Nem alakult ki tőkepiac, a kedvezményeket nem feltétlenül azok élvezik, akik gazdaságosan expanzióra képesek, a korlátozás nem feltétlenül azokat sújtja, akik pazarolnak. Csak részlegesen teremtődtek meg a gazdaságossági alapon folyó szelekció más fontos feltételei is: az importverseny, a tőke hazai vagy külföldi felhasználása közötti választás lehetősége; a verseny szervezeti feltételei sem mindenhol alakultak ki. Fennmaradt a gazdaságirányítás alapjaiban paternalisztikus jellege és annak jellegzetes következményei, jelesül a munkaerőpiacon a teljes foglalkoztatás és az általános állásbiztonság. Mindez sajátos következményekkel jár.

1. A teljes foglalkoztatás, az általános állásbiztonság, a korlátozott gazdaságossági kényszer és a korlátozott importverseny, valamint a csökevényes tőkeexport és a csökevényes munkaerőimport körülményei között a munkaerőpiac kontraszelektív módon működik, nem érvényesül az a tendencia, hogy a gazdaságosan bővíthető tevékenységek munkaerőpiaci vonzereje nő, a perspektívátlan tevékenységeké pedig hanyatlik. Egy-egy gazdasági tevékenység munkaerőpiaci pozíciója sem piaci perspektíváitól, sem a neki tulajdonított „népgazdasági fontosságtól” nem függ, s ez a gazdaságirányítást beavatkozásra ösztönzi.

2. A munkaerőpiac sajátos jellege nem teszi lehetővé a piac „utánzásos szabályozását” vagy másképpen az „indirekt irányítást”, tehát azt, hogy a bérek és még néhány előnyfajta szabályozásával vagy egyedi megállapításával a munkaerőt a kívánt irányba áramoltassák. A munkaerőpiacon érvényesülő információs korlátok, az előnyök és hátrányok nagyszámú kombinációja, az életképes vállalati munkaerő-politikák sokfélesége, valamint az egyes előnyfajták differenciálásának társadalmi korlátai miatt a munkaerő késedelmesen vagy egyáltalán nem reagál azokra a jelzésekre, amelyek a gazdaságirányítás többek között a bérszabályozás eszközeivel ad.

3. Az allokáció befolyásolásának igénye Magyarországon (is) különösen azokban az időszakokban vetődött fel, amikor a gazdaság összes munkaerő-kereslete nőtt, a hiány mindenhol, az elvándorlástól sújtott területeken pedig különösen kiéleződött. Tekintettel arra, hogy a legtöbb „népgazdaságilag fontos” nagyvállalat ez utóbbi kategóriába tartozott, az irányításra ilyen időszakokban erős nyomás nehezedett a munkaerő-allokáció befolyásolására és a nem preferált szférák keresletének visszaszorítására. Ez a helyzet – figyelembe véve a 2. pontban írottakat is – az irányítást durva kampányok megindítására készítette és arra ösztönözte, hogy a bürokratikus elosztás még meglévő lehetőségeivel is fokozottan éljen. A beavatkozás valóban enyhítette

a „fontos” vállalatokat sújtó hiányt, de csak a kampányok idején, illetve a bürokratikus elosztás érvényességi körén belül.

4. A nyolcvanas években az itt tárgyalt problémák látszólag megoldódtak, enyhült a munkaerőhiány és jószerivel eltűnt a nyílt adminisztratív beavatkozás. *Mi okozta ezt a változást?* Megteremtődtek-e ennek során egy újfajta gyakorlat feltételei és indítékai, amelyek elősegítik a munkaerő kivonását a perspektívátlan, valamint befektetését a gazdaságosan bővíthető területeken? Az ilyen gyakorlat térhódításának jele-e a növekvő munkanélküliség?

Ezek az állítások és kérdések adják a könyv gondolati vázát. Mint máris érzékelhető, a hatvanas-hetvenes évekre határozott kijelentések, a nyolcvanasokra inkább kérdések vonatkoztak. Míg az előbbieket tőlünk telhetően empirikusan alátámasztjuk, az utóbbiakra adott válaszokban nem kevés a spekulatív elem. De ez aligha lehet másképp. Kutatásunk célja az volt, hogy empirikusan ellenőrzött, dokumentált krónikáját adja egy *probléma* történetének. Az ilyen vizsgálódás levéltári munkát, sokirányú adatfelvételt és -feldolgozást követel, s a kérdések helyes megfogalmazásához eleve bizonyos távolságot. Reméljük, a nyolcvanas évek történéseinek tömörebb – és nyilván nem hibátlan – interpretációjáért bizonyos kárpótlást nyújt a probléma alaposabb elméleti, s ha szabad ezt mondani, történeti körüljárása. Ha egyes napi aktualitások figyelmen kívül maradnak is, talán többet megérthetünk abból a kihívásból, amely ma országunkat éri, s abból az örökségből, amely a válasz korlátait megszabja.

Az empirikus elemzés gerincét az az anyag adja, amelyet Győr-Sopron megyében gyűjtöttünk. A mélyebb vizsgálódás terepének leszűkítése véleményünk szerint megengedhető és kívánatos, egyúttal pedig elkerülhetetlen volt.

Megengedhető és kívánatos, mert a munkaerőpiac valóságos egységei a város-, illetve mezőváros-körzetek, következésképp a munkaerőpiac(ok) valóságos folyamatai megyei szinten sokkal alaposabban, megbízhatóbban és egyszerűbben nyomon követhetők, mint országos adatok alapján.¹ Elkerülhetetlen, mert országos adatok – lényegében – nincsenek. A magyar munkaügyi statisztika állapotára könyvünkben többször utalunk majd, a legsúlyosabb fogyatékoságokat itt csak jelezzük: a munkaerőmozgásról (ez elemzésünk voltaképpeni tárgya) a vizsgált periódusban (1958–1987) hétévesnél hosszabb idősort nem lehet összeállítani; a megfigyelés köre, módszere 1968 és 1977 között, a legkritikusabb periódusban – csak az alapvető módosulásokat számítva – háromszor változott, a sorok összeillesztésére csak néhány változó esetben van mód. Az adatokat ágazati vagy szektorális bontásban (esetenként a kettőt elegyítve) közlik, ami – tekintve, hogy az ágazat a munkaerőpiacnak nem egysége² – tudományos szempontból érdektelen. Ugyanakkor

¹ A valóságos allokációs egységet képező kistérségi határai jószerivel egybeesnek a Bibó-féle közigazgatásireform-javaslatban ajánlott körzethatárokkal, tehát a járásoknál is kisebbek. Lásd erről Sik (1982), 67. o.

² A hetvenes évek elején az összes munkaerőmozgás kb. 80 százaléka ágazatok között bonyolódott. [Vö.: Munkaügyi adatgyűjtemény az állami iparban foglalkoztatottakról. KSH, I. kötet, (1972) 200. o.] Az egyes ágazatok zárttságáról-nyitottságáról lásd Köllő (1980), 8. o.

a valóban fontos dimenziók (vállalatméret, foglalkozás, kistérségi)k) szerint csak nagyon kevés adatot rendszereznek. Ezért szándékainktól függetlenül is arra kényszerültünk volna, hogy szűkebb területen vizsgálódjunk, ott, ahol saját adatfelvételeinkkel, illetve a tanácsi, pártdokumentumok újrafeldolgozásával viszonylag elfogadható adatbázist tudunk teremteni. Végül – mint utólag kiderült – azért is elkerülhetetlen a vizsgálat körének szűkítése, mert a megyék meghatározó szerepet játszanak a munkaerő-politika kialakításában és érvényesítésében. (A konkrét megye kiválasztásában személyes szempontok vezettek.)

Könyvünk lényegesen terjedelmesebb kandidátusi értekezésünkön alapszik. Terjedelmi korlátok miatt azonban itt el kellett tekintenünk olyan részek közlésétől, amelyek nem feltétlenül szükségesek a fő mondandó kifejtéséhez, módszertani vagy forráskritikai jellegűek, vagy amelyek nem tűrték volna a rövidítést. Számos itt elhanyagolt probléma vagy esemény részletesebb kifejtését megtalálja az olvasó az említett értekezésben, valamint a következő publikációkban: *Fazekas-Köllő* (1985a), (1985b), (1988), *Köllő* (1986).

* * *

Köszönetet mondunk mindazoknak, akik munkánkat segítették, nézeteinket formálták.

A Győr-Sopron megyei és a győri városi pártbizottság, a megyei és városi tanács, a győri Pályaválasztási Tanácsadó Intézet, valamint a Rába Magyar Vagon- és Gépgyár messzemenően támogatták munkánkat. Nyílt, nagyvonalú és segítőkész hozzáállásuk nélkül e kutatás meg sem kezdődhetett volna. Személyesen is szeretnénk köszönetet mondani *Szabó Mihálynak*, *Páll Györgynek*, *Rimányi Henriknek* (megyei pb); *Elek Sándornak* és *Tamási Jánosnak* (városi pb); *Szakács Sándornak*, *Pusztai Mihálynak* (megyei tanács); *Balogh Józsefnek* és *Tóth Ervinnek* (városi tanács), valamint *Horváth Mihálynak*, *Kristoff Andrásnak*, *Rajki Miklósnak* és *Marsi Dezsőnek* (MVG). Kegyelettel emlékezünk *dr. Gárdonyi Gézára*, aki a PTI igazgatójaként segítette munkánkat.

Sokat köszönhetünk a pártirányítást kutató kollégáinknak: *Bodó Péternek* és *Csanádi Máriának*, akik előzetes eredményeiket önzetlen módon megosztották velünk. *Cukor Eszter*, *Halpern László*, *Kőrösi Gábor*, *Lackó Mária* és *Molnár György* a statisztikai problémák tisztázásában adtak tanácsot – türelemmel. Az IBM 3031 számítógép használatához *Linder Györgynétől* kaptunk eléggé nem méltányolható segítséget.

A tanulmány minden fejezetét megbeszéltük, „átrágtuk” *Révész Gáborral*. Kritikus észrevételei, hasznos tanácsai sokat formáltak írásunkon. *Bauer Tamás*, *Bródy András*, *Gábor R. István*, *Jánossy Ferenc*, *Kertesi Gábor*, *Kornai János*, *Koltay Jenő*, *Kovács János*, *Kővári György*, *Major Iván*, *Molnár Gyula*, *Nagy Gyula*, *Rimler Judit*, *Sik Endre*, *Tellér Gyula*, *Vass Dezső* a kézirat egy-egy részének vagy előzetesének el-

olvasásával, *Galasi Péter*, *Laky Teréz*, *Nagy Tamás* és *Timár János* a korábbi változatok bírálatával volt segítségünkre.

Végül, de nem utolsósorban említjük közvetlen munkatársainkat, akik tevékenyen részt vettek a III. részben foglalt tényanyag összegyűjtésében és a kérdezőbiztos kötelmeit messze meghaladó intenzitással – mint közös ügyön szokás – dolgoztak velünk: *Lázár Piroskát*, *Honvári Jánost* és *Szigeti Károlyt*.

Budapest–Győr, 1989. április

A szerzők

... (text is mirrored and mostly illegible)

... (text is mirrored and mostly illegible)

Közlönyök, amelyek az állami és a magánvállalkozások közötti...

A Csehszlovákia... (text is mirrored and mostly illegible)

Sokan... (text is mirrored and mostly illegible)

A tanulmány... (text is mirrored and mostly illegible)

I. rész

Munkaerő-allokáció egy nem piaci gazdaságban – diszfunkciók, szabályozási nehézségek, beavatkozási kényszer

A munkaerő-allokációról sokat beszéltek és írtak, de nyilvánvalóan az a leg-
lényegesebb kérdés a szociális gazdaságban, amelyet gondosan ki kell vizsgálni, és amely-
ken az államnak a legfontosabb feladata van a központosított gazdaságok felállítására és a köz-
pontosított gazdaságok felállítására, amelyek a felállításuk utáni időszakban, és ki-
sajátított a szociális gazdaságok felállítására, amelyek a központosított gazdaságok felállítására
szükségesek.

Az államnak a munkaerő-allokációról sokat beszéltek és írtak, de nyilvánvalóan az a leg-
lényegesebb kérdés a szociális gazdaságban, amelyet gondosan ki kell vizsgálni, és amely-
ken az államnak a legfontosabb feladata van a központosított gazdaságok felállítására és a köz-
pontosított gazdaságok felállítására, amelyek a felállításuk utáni időszakban, és ki-
sajátított a szociális gazdaságok felállítására, amelyek a központosított gazdaságok felállítására
szükségesek.

Munkaerő-allokációról sokat beszéltek és írtak, de nyilvánvalóan az a leg-
lényegesebb kérdés a szociális gazdaságban, amelyet gondosan ki kell vizsgálni, és amely-
ken az államnak a legfontosabb feladata van a központosított gazdaságok felállítására és a köz-
pontosított gazdaságok felállítására, amelyek a felállításuk utáni időszakban, és ki-
sajátított a szociális gazdaságok felállítására, amelyek a központosított gazdaságok felállítására
szükségesek.

Munkaerő-allokációról sokat beszéltek és írtak, de nyilvánvalóan az a leg-
lényegesebb kérdés a szociális gazdaságban, amelyet gondosan ki kell vizsgálni, és amely-
ken az államnak a legfontosabb feladata van a központosított gazdaságok felállítására és a köz-
pontosított gazdaságok felállítására, amelyek a felállításuk utáni időszakban, és ki-
sajátított a szociális gazdaságok felállítására, amelyek a központosított gazdaságok felállítására
szükségesek.

Munkaerő-allokációról sokat beszéltek és írtak, de nyilvánvalóan az a leg-
lényegesebb kérdés a szociális gazdaságban, amelyet gondosan ki kell vizsgálni, és amely-
ken az államnak a legfontosabb feladata van a központosított gazdaságok felállítására és a köz-
pontosított gazdaságok felállítására, amelyek a felállításuk utáni időszakban, és ki-
sajátított a szociális gazdaságok felállítására, amelyek a központosított gazdaságok felállítására
szükségesek.

Munkaerő-allokáció
- egy nem piaci gazdaságban -
diszfunkciók, szabályozási nehézségek,
beavatkozási rendszer

A probléma: munkaerő-allokáció tőkepiac hiányában

Húzó- és nyomóerők a munkaerőpiacon

A munkaerő allokációját akkor tekinthetjük ésszerűnek, ha nyomában nő a foglalkoztatás azokban a tevékenységekben, amelyek gazdaságosan bővíthetők, és csökken ott, ahol erre nincs mód; ha a foglalkoztatás és a képzés átstrukturálódása folytán bővülnek azok az ismeretek, amelyeket a felfutó tevékenységek használhatnak, és ki-kopnak a szakmastruktúrából azok, amelyeket a gazdaságosan nem bővíthető területek igényelnek.

Amilyen könnyű megmondani, mi tekinthető ésszerűnek, olyan nehéz azt tetten érni a gyakorlatban. Sokakkal együtt valljuk, hogy az egyes gazdasági tevékenységek perspektívái semmiféle központból nem ítéltethők meg – így például a szerzők munkahelyéről, a Közgazdaságtudományi Intézetből sem. Ezért a munkaerő-ágazatok, szakmák, vállalatok közötti tényleges mozgásából *semmiféle* következtetést nem vonhatunk le arra nézve, hogy az ésszerű-e vagy sem. Ennek megítélésére egészen más módszert kell választanunk.

Mindenekelőtt feltételezzük, hogy *vannak* gazdaságosan bővíthető és *vannak* perspektívátlan tevékenységek. Tisztázhatók azok a *körülmények*, amelyek segítik az előbbieket térnyerését és kikényszerítik az utóbbiak háttérbe szorulását. S végül tisztázható ezen *ideális körülmények*, valamint a *gyakorlat* kapcsolata.

Szerencsénkre eszmefuttatásunkat biztos talapzatra építhetjük: arra a mélyenszántó elemzésre, (a tőkés gazdaság valóságából elvont) *ideáltipikus modellre*, amelyet *Jánosy Ferenc* alkotott meg 1966-ban megjelent könyvében. Alig kell többet tennünk, mint azt a magyar viszonyokra alkalmazni.

Jánossynál, ha a szakmastruktúrának át kell alakulnia, átalakul. Ha a technikai fejlődés és avulás – vagy más változások folytán – a munkahelystruktúra átalakul, az „maga előtt tolja”, illetve „maga után húzza” a foglalkozási, majd a szakmastruktúrát is. Az utóbbinak van bizonyos tehetetlensége, illetve ellenállása, de *csupán ezek* korlátozzák abban, hogy kövesse a munkahelyi struktúrában bekövetkezett változásokat. A munkaerőpiac maga helyesen, egyértelműen és drasztikusan tájékoztatja a munkavállalókat arról, mit kell vagy tanácsos tenniük. „Munkahelyhiány van olyan szak-

mákban, amelyeket a fejlődés már túlhaladott és amelyek már rohamosan visszaszorulnak; és felesleg mutatkozik olyan munkahelyekben, amelyek betöltéséhez a jövőben megszerzendő ismeretekre van szükség. A feszültség tehát egyrészt maga előtt tolja, másrészt maga után vonja a szakmasztruktúra változásait. A munkahelyhiány nyomást, a munkahelyfőlesleg pedig húzóhatást fejt ki." (I. m. 251. o.) A most vagy a közeljövőben gazdaságtalanná váló tevékenységektől elfordulnak a részvényesek, a bankok, a vásárlók, az üzlet hanyatlani kezd, a munkások elvándorolnak vagy elbocsátják őket, a megfelelő szakmákban pedig visszaszorul, majd megszűnik a képzés. A feljövő tevékenységekben épp ellenkezőleg, munkaerőhiány tapasztalható, az üres állások, a biztos foglalkoztatás, a kedvező karrierkilátások, az esetleg gyorsan növekvő bérek, valamint az általában magas presztízs ide vonzzák a munkavállalókat. A perspektívájukat veszített területeken munkaerő-túlkínálat alakul ki, és romlanak a munkavállalási feltételek, a felfutó területeken munkaerő-túlkereslet alakul ki és javulnak a munkavállalási feltételek. Ezért mondhatjuk, hogy a munkaerőpiac helyesen orientálja a munkavállalókat.

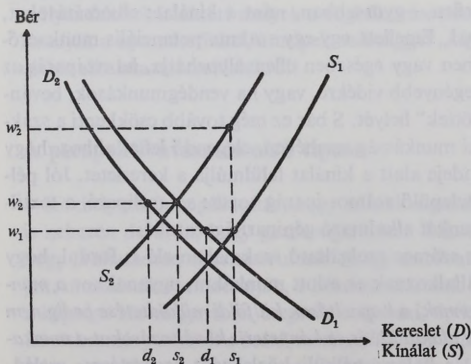
Hangsúlyozni kell, hogy amikor gazdasági „tevékenységről” beszélünk, mindig meghatározott termékek meghatározott technológiával történő gyártására gondolunk, és nem valamely szervezeti egységre. A megkülönböztetés azért fontos, mert a műszaki haladás egy-egy iparág vagy vállalat szintjén gyakran a munkahelyek számának *csökkenését* hozza magával. Itt azonban valójában két ellentétes irányú folyamat eredőjéről van szó: miközben az új technológia bevezetésével munkahelyek keletkeznek, a régi kivonásával munkahelyek szűnnek meg. Hogy az iparág vagy vállalat szintjén végül is nő vagy csökken a munkaerő összes kereslete, azt a műszaki haladás munkahelyteremtő vagy munkaerő-megtakarító jellege dönti el. Ez olyan probléma, amely kívülesik vizsgálódásunk körén. Mi a továbbiakban is a fenti értelemben vett gazdasági tevékenységről beszélünk, és ezekre nézve elfogadjuk, hogy piaci perspektíváik javulása esetén munkaerőt vonzanak, perspektíváik beszűkülése esetén pedig szűkítik a foglalkoztatást.

A fenti képlet azonban, még a tiszta verseny viszonyai között is, a dolognak csupán egyik oldalát ragadja meg: ennek megvilágítására finomítanunk kell a modellt. Egy-egy tevékenység bővítési kilátásai *kétféleképpen* változhatnak meg. Az egyik esetben a *műszaki és technológiai újítások* megjelenése és tovagyűrűző hatása és/vagy az árváltozások folytán „a fejlődés túlhalad” bizonyos tevékenységeket, foglalkozásokat, szakmákat, míg mások előtt bővülési perspektívákat nyit meg, s ez világosan meg is jelenik a *tőkepiac*, majd pedig a munkaerőpiac ítéletében. *A másik esetben viszont a munkavállalók „fordulnak el” egy-egy szakmától, foglalkozástól.* Mikor történik ez meg? Egy-egy szakma mindig meghatározott társadalmi bázisra, bizonyos rétegekre, rendekre épül. Ezt a bázist a gazdasági fejlődés, az életszínvonal emelkedése, a népoktatás kiterjesztése, az uralkodó életmódminták változása, a presztízshierarchia módosulása elfogyaszthatja, a szakma potenciális munkaerőbázisa összeszűkülhet. Kü-

lönös erővel nyilvánul meg mindez a nagy társadalmiszerkezet-változások lezárulása idején, például akkor, amikor befejeződik a paraszttársadalom felbomlása, csillapodik az urbanizáció üteme, előrehalad a tömeges szegénység fölszámolása; vagy akkor, amikor egy ország kinyitja kapuit a gazdagabb külföld előtt. Az ilyen *társadalmi gyökértelenedés* semmivel sem kisebb veszedelem, mint egy új gép vagy anyag megjelenése, ugyanúgy árnyékot vetethet egy-egy ágazat, vállalat jövőjére, mint a műszaki haladás az első esetben. Érdekes módon azonban a perspektíva-vesztés e másik típusával, s logikus folyamánnyával, a *tartós munkaerőhiánnyal* alig találkozunk a tőkés gazdaságokban, s bizonyára ezért egyáltalán nem találkozunk vele *Jánossy* könyvében. Mert mi is történik?

A „gyökértelenedés” a munkaerőpiac nyelvére lefordítva azt jelenti, hogy az adott munkafajta esetében a munkaerő-kínálat görbéje (S) balra felfelé tolik: változatlan bérek mellett csökken a kínálat, illetve korábbi szintje csak a relatív bérek emelésével tartható fenn. (Lásd az *1. ábrát!*) Úgy is fogalmazhatunk, hogy nő az adott munkafajta *kínálati bére* (w_1 -ről w_2 -re). Mivel ezt a jelenséget nagy horderejű társadalmi változások idézik elő, a foglalkoztatás szintje csak a bérek vagy egyéb előnyök igen jelentős emelésével tartható fenn. Mármost a piaci gazdálkodás körülményei között *a)* nem valószínű, hogy gyakran kerül sor a kínálati bérek ilyen értelmű exogén megemelkedésére; *b)* ha mégis, a tényleges bérek aligha tarthatnak lépést ezzel az emelkedéssel, annál is kevésbé, mivel *c)* ez súlyosan veszélyeztetheti a szóban forgó tevékenység nemzetközi versenyképességét.

a) A tőkés gazdálkodás körülményei között egy-egy munkafajta kínálata nem tekinthető függetlennek annak keresletétől. A munkavállalók nem minden ágazatban



1. ábra

A munkaerő-kínálat csökkenése és hatása a munkaerőpiac normál állapotára nyitott piaci gazdaságban

találhatnak állást, különösen nem biztosat. E tényezők bizonyos fokig önmagukban is kínálatot teremtenek. Viszonylag ritkán állhat elő olyan helyzet, amikor a munkavállalók „elfordulnak” egy-egy foglalkoztatást – ráadásul tartós foglalkoztatást – ígérő munkafajtatól. Az általános munkaerő-túlkereslet és általános állásbiztonság körülményei között viszont ez minden további nélkül megtörténhet, és meg is történik.

b) A munkaerőköltségek, valamint a rosszabb munkaerő-ellátottságból fakadó veszteségek várható növekedése visszafogja a kalkuláló vállalkozó üzleti kedvét, s arra indíthatja, hogy a bér emelése helyett (mellett) a kereslet csökkentésével reagáljon a kialakult helyzetre. Ezt annál is inkább fontolóra kell vennie, mert a kollektív alkudozás során létrejött bérarányok számottevő megváltoztatása erős ellenállásba ütközhet. A legvalószínűbb következmény az, hogy – a kínálatinál kisebb bér mellett előre látható munkaerőhiány várható veszteségei miatt – az egyensúly (illetve a kiinduló helyzetet is jellemző egyensúlytalanság) kisebb kereslet (a D_2 keresleti görbe) mentén alakul ki, bár a korábbinál magasabb bérek mellett. (Ezt az ábrán az s_2 , d_2 , w_2 állapot-együttes mutatja.) Annak megértéséhez, hogy a csökkenő munkaerő-kínálat miért vezet a kereslet gyors csökkenéséhez, további tényezőket kell figyelembe vennünk.

c) Miközben a fejlettebb országban már elindult a szóban forgó gyökértelenedési folyamat, másutt csak most kezdenek megérlelődni az adott iparág, szakma elterjedésének kulturális, szociális feltételei. A föllendülő ipar gyakran sikeresen versenyezhet a gazdagabb országéval – kivált a tőkeintenzív iparágakban, ahol a szegényebb ország a meglévő olcsó munkaerőhöz mintegy importálhatja a magas termelékenységet is. Az ily módon versenyképességükből veszítő kapacitásokat a fejlettebb országokban leépítik, sőt, részben éppen a szegényebb országokba exportálják. Így a gyökértelenedési folyamattal párhuzamosan a munkaerő-kereslet is csökken, mégpedig általában – bár nem szükségszerűen – gyorsabban, mint a kínálat: elbocsátásokat, üzemek bezárását hozva magával. Emellett egy-egy szakma potenciális munkaerőbázisának gyors szűkülését részben vagy egészben ellensúlyozhatja, ha az iparág az országhatáron belül települ át szegényebb vidékre, vagy ha vendégmunkások, bevándoroltak foglalják el a „bennszülöttek” helyét. S bár ez még tovább csökkenti a szakma vonzerejét a tősgyökeres honi munkásság szemében, elegendő lehet ahhoz, hogy a visszaszorulási folyamat egész ideje alatt a kínálat felülmúlja a keresletet. Jól példázza ezt a harmadik világba áttelepülő számos iparág sorsa: az acéliparé, a textil- és konfekcióiparé, egyes szalagmunkát alkalmazó gépipari ágazatoké.

Mindazonáltal előfordulhat, és számos szolgáltató szakmában elő is fordul, hogy ha a „bennszülöttek” nemigen vállalkoznak az adott munkákra, ugyanakkor a munkaerő helyettesítésének korlátai vannak, a kapacitások külföldi működtetése pedig nem jöhet szóba, tartós munkaerőhiány alakul ki, és ez kényszerít ki változásokat a munka-helystruktúrában. (Kalauzhiány – a kalauz nélküli közlekedés bevezetése; „cselédhiány” – a polgári háztartás átalakulása, majd a háztartásigép-ipar létrejötte.) Az esetek többségében azonban a perspektívavesztésnek ez a típusa rejtve marad: a válság

közvetlen oka nem a munkaerő elfordulása, hanem a kereslet visszahúzódása, kivált pedig az importverseny okozta gazdaságtalanság lesz. A kiszorulás folyamata innen kezdve leírható a Jánosytól idézett sémával, a mögötte húzódó folyamat figyelembevétele nélkül is. Mi azonban emlékezzünk a perspektívaesztés e második típusára, mert – mint látni fogjuk – ebből érthető meg a szocialista országok munkaerőpiacának egyik legjellegzetesebb sajátossága.

Jánosy Ferenc sémájának részbeni felelevenítése és kiegészítése után forduljunk tehát e fejezet alapkérdéséhez! Hogyan, milyen erők hatására formálódik a foglalkozási és a szakmastruktúra a mi viszonyaink között? A „mi viszonyaink” persze nagyon homályos kategória, így ki kell emelnünk az adott összefüggésben különösen fontos néhány vonást.

a) Teljes a foglalkoztatás, számos munkafajtában pedig munkaerő-túlkereslet mutatkozik.

b) Míg egy hasonló méretű tőkés országban csaknem teljes foglalkoztatás mellett is évente több százezer embert bocsátanak el az állásából, addig nálunk (nem fegyelmi okokra visszavezethető) elbocsátások a legutóbbi időkig csupán kivételesen, s ma is csak szórványosan fordulnak elő. Az állások egyformán biztosak a gazdaság minden területén.

c) A jövedelmező gazdálkodás kényszere gyengén, egyenetlenül érvényesül, és ez tág teret nyit a vállalatok terjeszkedési törekvései előtt az áru-, a tőke- és a munkaerőpiacokon egyaránt.

d) A gazdaság „féligenyitott”: a világpiacon folyamatok előbb-utóbb éreztetik hatását, de az importverseny korlátozott, a tőke külföldi befektetése és a munkaerő importja csak szórványosan fordul elő.

Ilyen feltételek között melyek a foglalkozási struktúrára ható húzó- és nyomóerők? Kezdjük a nyomóerőkkel, amelyek valósággal „kípréselik” a munkaerőt a perspektíva nélküli alkalmazási területekről!

A perspektívaesztés első típusa

Közhelyszerű megállapítás, hogy nálunk a *gazdaságtalan tevékenységekről* először is nehezen derül ki, hogy gazdaságtalanok. Másodsor, ez a tény ritkán jelenti azt, hogy „rohamosan visszaszorulnak”, hogy a szóban forgó vállalatok üzemüket bezárják, munkásaikat elbocsátják, a béreket akárcsak relatíve csökkentik, és felszámolják a képzést. Ha nagyritkán megesis is ilyesmi, tipikusnak nem tekinthető. A valószínű következmény inkább a *belső munkanélküliség kialakulása, a túlóra-túlmunka csökkenése, a természetes létszámvesztés pótlásáról való lemondás, vállalaton belüli átképzés és átcsoportosítás*. A pangás ilyenfajta jelei távozásra készíthetnek ugyan néhány ambiciózus munkást vagy vezetőt, de e pangás taszító ereje nem mérhető az üzembe-

zárások, elbocsátások, munkaidő- és (nemcsak relatív) bércsökkentések, túlóratilalmak erejéhez. Ha tehát a tevékenység árupiaci perspektívái szűkülnek be, a mi viszonyaink között csak gyenge taszító-, nyomóerők lépnek fel.

A perspektívavesztés második típusa

Még ez sem történik meg a második esetben. Azok az iparágak, amelyek úton vannak a nagyvilág szegényebb része felé, előbb-utóbb válságba kerülnek a gazdagabb és nyitottabb szocialista országokban is. Ez már ezen országok köztes helyzetéből, a nyugatinál elmaradottabb technika és a „délínél” drágább munkaerő összegződéséből is következik. Megkülönböztető jegye azonban e válságnak, hogy a munkaerő elfordulása itt gyorsabb, a leépítési folyamat pedig lassabb. Az elfordulás folyamatát ugyanis nem fékezi a munkanélküliségtől való félelem, s bátorítja az álláshelyek általános bőrsége. A leépítés folyamatát ezzel szemben késlelteti az importverseny korlátozottsága, a sokféle szubvenció, és ellene hat a kapacitások és a tőke exportjának, valamint a vendégmunkások foglalkoztatásának hiánya. *Következésképpen itt a perspektívavesztés tipikus oka a munkavállalók elfordulása, a munkaerőbázis szűkülése, a munkaerőhiány.* Jól példázza ezt a fejlett tőkés országokban és nálunk egyaránt és hasonló okokból visszaszoruló néhány iparág gyökeresen eltérő munkaerőhelyzete (így például a textiliparé, acéliparé, egyes gépgyártó ágazatoké).

Láttuk, hogy egy nyílt piaci gazdaságban a munkaerő-utánpótlás perspektíváinak romlása az árupiaci perspektívák beszűküléséhez vezet, és az ilyen tevékenységekből a munkaerőnek végül is gyorsabban kell távoznia, mint szeretne. A félig zárt hiánygazdaságban ezzel szemben minden munkaerőpiaci hatás arra irányul, hogy a munkaerő lassabban távozzon, mint szeretne. A vállalatok megpróbálják késleltetni az eláramlás folyamatát, és ebbéli erőfeszítéseikhez a gazdaságirányító apparátusban szövetségeseiket is találhatnak. Saját erőből vagy támogatást kiharcolva növelik a béreket és egyéb juttatásokat, a munkaerő mobilitását korlátozó intézkedéseket szorgalmaznak, megpróbálnak minél több pályaválasztó fiatalot biztosítani a maguk számára.

Ennek illusztrálására álljon itt egy táblázat, amelyben néhány olyan szakma hazai adatai szerepelnek, amelyek zömmel tért vesztő ágazatokban fordulnak elő, s amelyek ugyanakkor igen népszerűtlenek is a pályaválasztók körében, mégpedig alapvetően annak következtében, hogy hagyományos utánpótlási bázisuk (a paraszti létből kiszakadó első generációs ingázó munkásság rétege) rendkívül összehúzóult. Látható, hogy e kifutó szakmákban a relatív bérek nem csökkennek – mint azt *Jánossy* a tőkés gazdaság működésére alapozott sémájában feltételezte (i. m. 252. o.) –, hanem nőnek. S bár igaz, hogy mint írja – „... egyre kevesebb fiatal, végső esetben pedig már senki sem választja az elhalóban lévő szakmát”, azért a szakmába ténylegesen bekerülők

1. táblázat

Visszaszoruló szakmák országos beralakulása és beiskolázási adatai Győr-Sopron megyében

Szakma	Órakereset 1960 májusában	Átlagbér 1976 szeptemberében	Felvettek	
			a jelentkezők	a szakmára készülők*
	az ipari átlag százalékában		százalékában az 1979/1980. tanévben, Győr-Sopron megyében	
Kovács	121	129	133	200
Öntő	129	135
Hegesztő	115	119	130	103
Hideghengerész	115	136
Esztergályos	117	119	194	218
Szövő	91	101	165	118
Fonó	86	107	218	600

* A nyolcadik osztály végi pályaorientációs vizsgálat során az adott szakmát első-sorban választók száma.

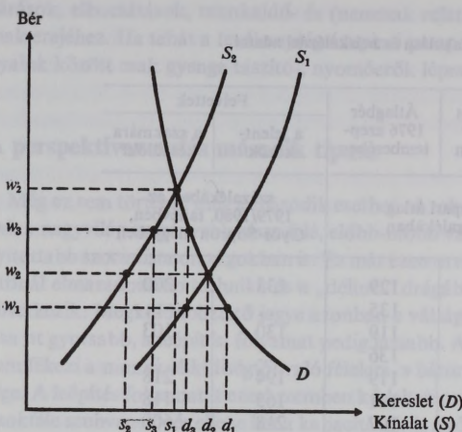
Források: Foglalkoztatottság és kereseti arányok. KSH, 1979. 145–148. 149., 159., 191. o.; Statisztikai zsebkönyv. KSH, 1961. 135. o., valamint a győri Pálya-választási Tanácsadó Intézet szives közlése.

száma nem csökken ilyen mértékben, mert olyanokat is „beiskoláznak”, akik az adott szakmát nem választották.

Ezeket a sajátosságokat összefoglalóan szemlélteti a 2. ábra, ahol az S_1 és az S_2 görbe közötti tetemes távolsággal azt kívántuk illusztrálni, hogy a mi viszonyaink között egy-egy szakma társadalmi bázisának szűkülése – fékező erők híján – igen gyors lehet, s ennek megfelelően a kínálati bér radikálisan megemelkedhet. Továbbá a munkaerő kereslete a bérekre kevésbé érzékeny, és a várható munkaerőhiány – legalábbis kezdetben – nem fogja vissza a vállalatok „üzleti” kedvét: ezt ábránkon a keresleti görbe meredek lejtése és állandósága érzékelteti.

Végül az ábra a tisztán expanzív kínálati alkalmazkodás³ esetét mutatja be, amelyben a vállalatok megpróbálva lépést tartani a hirtelen és nagymértékben megnövekvő kínálati bérrel, egyre jobban emelik a tényleges béreket (a „bérbe” itt mindenfajta egyéb előnyt is beleértve, a korengedélyes nyugdíjazástól a vállalati ABC-áruházig, az autóbusszos munkásszállítástól az üzemi bölcsődéig). A folyamatot azonban még így is nehezen sikerül lefékezni; a hiány előbb rendkívüli mértékben kiéleződik, és

³ Expanzív kínálati alkalmazkodásról akkor beszélünk, ha a vállalat csak pótlólagos erőforrások bevonásával és csak a kínálat élénkítése útján alkalmazkodik a munkaerőhiányhoz.



2. ábra

A munkaerő-kínálat csökkenése és hatása a munkaerőpiac normál állapotára zárt hiánygazdaságban

csak lassan enyhül a rendszerben normálisnak számító szintig.⁴ Ezt érzékelteti a w_1 , a w_2 és a w_3 koordinátához tartozó pontok között előbb növekvő, majd csökkenő távolság.

Amikor a magyar vállalatok nem elébe mennek a „gyökértelenedési” folyamatnak, hanem megpróbálják késleltetni, fékezni, illetve nem piaci eszközökkel közömbösíteni, abban nemcsak hatalmi és presztízsszempontjaik vagy éppen a fennmaradáshoz és terjeszkedéshez fűződő „immanens érdekeik” vezérlik őket. Figyelembe kell vennünk, hogy itt – a tiszta esetben – olyan tevékenységekről van szó, melyek termékei keresettek, s a kereslet kielégítését csakis a zsugorodó munkaerőbázis, illetve a növekvő munkaerőköltségek veszélyeztetik. Nyitott gazdaságban, erőteljes importverseny esetén a kereslet behozatalból is kielégíthető; egy félig nyitott gazdaságban viszont ez a lehetőség gyakran esik. A valószínű következmény: vagy bérpreferenciákkal, „pályairányítással”, beolvastásokkal enyhítik az ellátási felelősség terheit (a paternalista változatban), vagy emelkedik a termék ára, illetve hiány lép fel (a piaci változatban). A hiány azután, mint az adott termék „fontosságának” jele, arra késztetheti az illetékeseket, hogy szembeszálljanak a vállalat „egyébként reményt keltő” helyzetét veszélyeztető munkaerőpiaci, társadalmi folyamatokkal. Hasonló a helyzet akkor,

⁴ Kornai János (1980) nyomán mindkét ábránkon normális egyensúlytalansági állapotból indulunk ki.

ha már kevésbé gazdaságos, de a „fizetési mérleg szempontjából fontos”, exporttermelést folytató vállalatot sújt a munkaerő növekvő hiánya.

Az immanens terjeszkedési vágyon és a politikumon kívül ez is közrejátszik abban, hogy nálunk a megelőző akciók (kapacitások leépítése, elbocsátások, tőkeexport) választása, a munkaerőt az adott szférából kiperéselő erőik megjelenése a kivétel; a hosszúra nyúló, a munkaerőhiány és a romló világpiacon versenypésség kettős szorításában való vergődés „választása”, a maradást és bekerülést ösztönző vagy kikényszerítő, a távoztatást késleltető erőik fellépése a szabály.

Azok az erőik, amelyek kipréselhetnének a munkaerőt a perspektívátlan tevékenységekből vagy gyengék (első típus), vagy egyáltalán nem működnek (második típus). Nem készítetik a munkásokat az ilyen területek elhagyására, vagy ha maguktól is menének, erejükhez mérten fékezni igyekeznek az eláramlásukat.

A húzóerőkről

A nyomóerők gyenge hatásfokával a jó árupiaci kilátású területek munkaerővonzásán alapuló húzóerők lanya érvényesülése párosul. Piaccgazdaságban – és *Jánosy Ferenc* modelljében – a felfutó ágazat azért vonzza a munkavállalókat, mert felfutásával betöltetlen álláshelyeket teremt, miközben másutt nehéz munkához jutni; mert termelő, irányító, kutató apparátusának bővülésével egyre fényesebb karrierlehetőségeket kínál, mert a bizakodás, a biztonság, a magabiztosság légkörét és a siker levegőjét árasztja olyan kultúra közegében, amely az ilyesmit nagyra értékeli. Esetleg még a bérek is nőnek.

Nálunk nemcsak a potenciálisan felfutó ágazatok kínálnak munkát, az állások biztonságában sem mutatkozik különbség. Mivel nincsenek látványosan összeomló ágazatok, vállalatok, a kontraszt – ami élesen kiemelhetné az éppen feljövőket előnyeiket – halványabb. A bérek mozgástere nálunk is (nálunk még inkább) kicsi, és láttuk, a keresetek aligha nőhetnek gyorsan a feljövő ágazatokban a kifutókhoz képest. A húzóerő így nem elég erős ahhoz, hogy áttörje a munkavállalók *esetleges* vonakodását. Igen kevésbé számíthatunk az üzleti perspektívák és a munkaerőpiaci vonzerő között ok-okozati kapcsolatra. Ez azt jelenti, hogy a kedvező munkaerőpiaci megítélés a bővülés egyik nehezen megváltoztatható *feltételévé* válik.

Az a tény, hogy a hetvenes és jórészt a nyolcvanas évekre is jellemző viszonyaink között a foglalkozási, s nyomában a szakmasztruktúrát ésszerű irányban befolyásoló nyomóerők nem, vagy gyengén, a húzóerők pedig nem feltétlenül hatnak, nem kevesebbet jelent, mint hogy a munkaerőpiac megléte nem jár azokkal az előnyökkel, amelyeket tőle mint piactól elvárnak.

Mielőtt megnyugodnánk e szomorú következtetésben, szembe kell néznünk egy erőteljesnek tűnő ellenérvvel. Vajon nem lehetséges-e, hogy ha nem a kereslet, hát

a kínálat mutat irányt azáltal, hogy a munkavállalók önérdéküktől hajtva felismerik a gazdaság előtt megnyíló perspektívákat, és ehhez igazítják legalábbis pályaválasztásukat? Ezt látszik alátámasztani, hogy az olyan tevékenységek, amelyekben a gazdag országokhoz képest el vagyunk maradva (szolgáltatások, kereskedelem), az átlagosnál népszerűbbek, amelyekben viszont túlsúlyosak vagyunk (nagyipar), általában népszerűtlenebbek. S vajon nem ugyanerről van-e szó akkor is, amikor a második gazdaság egyes területein elérhető extraprofit (tehát gazdaságos bővítési lehetőség) egyben munkaerőpiaci vonzerő forrása is?

Nem, aligha erről van szó. Az ilyen okfejtés ugyanis figyelmen kívül hagyja, hogy a fiatalok szakmákban, sőt annál is aggregáltabb szakmacsoportokban gondolkodnak, amikor a pályaválasztás döntése előtt állnak;⁵ a munkaerő-keresletet végső soron meghatározó árupiac viszont vállalatok, termékek, termelési eljárások szerint tagolódik. Ahol egy *szakma* népszerűtlensége korlátozza a foglalkoztatást, ott ez egyaránt sújthat szépreményű és kiérdemesült *vállalkozásokat*: gyakorlatilag egyikük sem jut munkaerőhöz az adott bérek mellett, ha pedig a bérek az „egyensúlyi” szintre emelkednének, ez esetleg a szépreményű vállalkozás versenyképességét is aláásná.⁶

Ami pedig – másrészt – a második gazdaságbeli extraprofit és a munkaerőpiaci vonzerő kétségtelen egybeesését illeti számos szakmában, világosan kell látnunk, hogy ez a jelenség a gazdaság szűk területére korlátozódik. Többnyire ott találkozunk vele, ahol a vállalkozás és a vállalkozó személyes jövedelme nem válik el egymástól, tehát a bér munka világán kívül. A munkaerő szabad beáramlása az ilyen tevékenységekbe a gazdaságot bizonyosan előrelendíti; a neve és jelentősége szerint is első gazdaságon azonban sokat nem segíthet.

Megjegyzések

1. *Jánossy Ferenc* hipotézise szerint a szakmastruktúra átalakulásának sebessége a gazdasági növekedés ütemét behatároló legfőbb (kritikusai szerint is az egyik legfőbb) tényező. Ez a folyamat semmiféle gazdaságban nem lehet nagyon gyors, a szakmastruktúra tehetetlensége, illetve ellenállása miatt. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a piacgazdaság ezekkel a fékező, illetve konzerváló erőkkal igen hatásos és erőteljes, sőt erőszakos mechanizmust szemez szembe: a foglalkozási szerkezet, illetve a képzés struktúrája gyorsan alkalmazkodik a munkahelystruktúra változásaihoz,

⁵ Lásd *Csákó Mihály* és *Liskó Ilona* (1984) elemzését szakmunkástanulók szakmacsoport-(élet-pálya-)választásáról.

⁶ A szépreményű vállalat persze megsegíthető hatósági eszközökkel, például munkaerő-„oda-vezénnyel” is, a költségek növekedése nélkül.

a lehető legjobb feltételeket teremtve a szakmastruktúra ésszerű átalakulásához.⁷ Ezzel szemben a közelmúlt és a jelen magyar gazdasági mechanizmusa nem mozgósít hatásos erőket e funkció ellátására. S ezt végső soron a gazdaság növekedési képessége sínyli meg.

2. Amíg a piacgazdaságokra vonatkoztatva sok igazság van abban, hogy egy tevékenység jó árupiaci kilátásai – az átlagosnál nem feltétlenül nagyobb bérek mellett is – munkaerőpiaci vonzerő forrását jelentik, addig ez az összefüggés nálunk alig vagy egyáltalán nem érvényesül. *Így a gazdaság előtt megnyíló fejlődési utak nem, vagy csak kevésbé kerülhetnek személyes emberi törekvések fókuszába.* A gazdaságirányító központ által – szükségképpen tökéletlenül – felismert gazdasági perspektívák és a nekik ellentmondó munkavállalói ítéletek közötti feszültség pedig a szabad pályaválasztás, esetenként a spontán mobilitás hatósági korlátozásához vezet.

3. A tiszta tervgazdaságban a különböző tevékenységek bővítési perspektíváit nem a gazdaságosság, hanem a politikusok teremtik meg. De az elemzést éppen azért rendeztük a gazdaságosság szerinti szelekció köré, hogy megmutassuk: *a politikusok preferenciáira tett bármiféle feltevés nélkül is igaz, hogy a munkaerőpiac kontraszektíven működik.* Ehhez elegendő, ha az állam és vállalatai közötti viszony paternalisztikus (ezért teljes a foglalkoztatás, általános az állásbiztonság, nem érvényesül erőteljes gazdaságossági kényszer), valamint ha az ország tökéletlenül illeszkedik be a nemzetközi munkamegosztásba.⁸ Az erőteljes, egyértelmű terelő hatások, a gazdasági perspektívák szerinti szelekció már akkor is hiányzik a munkaerőpiacról, ha a politikusok preferenciái semlegesek.

Az állam alapvetően nem azért avatkozik be a munkaerőpiac folyamataiba, mert ez a piac nem működik ésszerűen, hanem mert a spontán folyamatok kereszteznek szándékait. Ténykedése persze csak ritkán javíthat a helyzeten. De – mint e fejezetben megpróbáltunk rámutatni – a piac spontán folyamatai a mi viszonyaink között nem segítik elő azon tevékenységek térnyerését sem, amelyek előtt nyilvánvaló bővítési perspektíva nyílik, és akadályozzák olyanok túlélését is, amelyek piaci boldogulása nyilvánvalóan biztosított – s ez az államot még akkor is beavatkozásra készítené, ha alapvetően a piac impulzusai határoznák meg preferenciáit.

⁷ Tegyük hozzá, hogy a mai tőkés gazdaságban – amely azért nem azonosítható az itt „piacgazdaságként” szerepeltetett képződménnyel – a fentiekben leírt mechanizmus működését jelentősen fékezi a munkaerő-kínálat rugalmatlansága, a szakszervezetek ellenállása, a gazdaság nem teljes nyitottsága, a verseny korlátozottsága.

⁸ A mindent átható paternalizmus [Kornai (1980)] viszonyai között teljes külgazdasági nyitás nem lehetséges, a feltevések száma ezért szűkíthető lenne.

A probléma és a 68-as reform

A munkaerőmozgás célirányos befolyásolásának jogáról a gazdaságvezetés az 1968-as reformmal nem kívánt lemondani, bár jelentősen megváltoztak az ehhez rendelkezésre álló eszközei. A korábbi direkt eszközökkel szemben indirekt módon, elsősorban a bérszabályozás, valamint néhány más előnyfajta (nyugdíjkorhatár, munkarend, munkásszállítás, vállalati szociális juttatások stb.) normatív szabályozásával, illetve – a tervek szerint kivételesen – egyedi megállapításával kívánt olyan helyzetet teremteni, hogy a munkaerő a gazdaságos – kivételes esetben a „fontos” – vállalatokhoz, ágazatokba áramoljék. Egyelőre nem lényeges, hogy a kivételtől később szabály lett, s hogy az irányítói döntésekben egyre hangsúlyosabban jelent meg az a szándék, hogy a munkaerőt meghatározott helyekről meghatározott helyekre „áramoltassák”. Itt csupán az a fontos, hogy belássuk: az új gazdasági mechanizmus lényegében máig érvényes munkaerő-politikájában az alapvető elem a „nyereségtől (és fontosságtól) függő bérek, illetve a bérektől vezérelt munkaerő-áramlások” képlete volt.

Azt, hogy az 1968-at követő gyakorlatban – így például a bérszabályozásban, a bérpreferenciák elosztásában, a nyugdíjkorhatár differenciált megállapításában stb. – ez az elem megnyilvánult, aligha tagadhatja bárki is. Ilyesfajta kísérleteket könyvünkben is nagy számban fogunk bemutatni. Annál inkább vitatott, vajon tartalmazott-e ilyen értelmű terveket a reform koncepciója. Persze a reformnak majdnem annyi koncepciója volt, ahányan megalkotásában részt vettek, mégis véleményünk szerint határozottan kijelenthető, hogy a hivataloshoz leginkább közelálló verziókban a „nyereségtől függő bérek és a bérektől függő munkaerő-áramlás” automatizmusa mint vágykép megfogalmazódott; ha pedig az 1968-ban hozott gyakorlati intézkedéseket tekintjük, még azt is hozzátehetjük, hogy az irányítás akarva, nem akarva végül is *csak erre* az allokációs mechanizmusra bízhatta a munkaerő újraelosztását.

A legautentikusabb forrás, az ún. sárga-barna könyv⁹ a munkaerő mikénti elosztásának problémájával csak érintőlegesen foglalkozott. Lényegesen többet mond az a – vállalati vezetők hivatalos tájékoztatására készült – könyv, amelyet a kormány 2012/1966. sz. határozata alapján, az Országos Tervhivatal felkérésére *Wilczek Jenő* írt.¹⁰ *Hetényi István* – akkor az OT elnökhelyettese – előszavában nem hagy kétséget afelől, hogy e mű megállapításai egybeesnek a legfelsőbb gazdaságvezetés elképzeléseivel.

A könyv V.7. fejezete leszögezi, hogy a reform előtt alkalmazott módszerek elvetésével két lényegi változásra számíthatunk. Egyrészt „a vállalatok igyekezni fognak megszabadulni a felesleges és nem megfelelő munkaerőtől, továbbá a munkavállalók

⁹ Az MSZMP IX. kongresszusának határozata a gazdasági mechanizmus reformjáról. MSZMP (1966).

¹⁰ *Wilczek* (1967).

– a differenciálódó kereseti lehetőségek következtében – törekedni fognak a jobb kereseti lehetőségeket biztosító munkahelyeket elfoglalni”. (I. m. 119. o.) Tehát egyfelől számolni kell a kereslet összehúzódása-kiterjedése által gerjesztett munkaerő-vándorlással, valamint az előnyök és hátrányok mérlegelésén (az „árjelzésen”) alapuló allokáció erősödésével is. Ez utóbbiról a következőket olvashatjuk:

„A vállalatok dolgozóinak egy része – ha a vállalatnál a kereseti lehetőségek kisebbek, mint a szakma más vállalatainál – érthető módon arra fog törekedni, hogy a nagyobb kereseti lehetőségeket nyújtó vállalatnál helyezkedjen el. Ez a törekvés egyben azt is jelenti, hogy az eredményesebben dolgozó vállalatoknál könnyebb lesz a szükséges létszámot megfelelő szakképzettségű dolgozókkal biztosítani, mint a kevésbé eredményesen működő vállalatoknál. Mindez azonban megfelel a népgazdasági érdekeknek is, mert előnyös, ha a jól működő vállalatok munkaerő-ellátása jobban biztosított, s nem kell attól tartani, hogy az eredményesebben dolgozó vállalatok nagymértékben elvonják a munkaerőt, mert ezeknek a vállalatoknak a létszámigénye is véges.” (I. m. 120. o.)

Nem kétséges, hogy itt a leghatározottabb formában megfogalmazódik a magasabb nyereség → magasabb bér → jobb munkaerőpiaci helyzet, „a nyereségtől függő bérek és a bérek vezérelte munkaerő-áramlások” képlete. (Hogy mennyire *hivatalos* jellegű megnyilvánulásról van szó, azt a már említettek mellett az is alátámasztja, hogy a fenti gondolatmenet *távol áll Wilcek Jenő* – legpregnansabban 1972. évi cikkében kifejtett – személyes meggyőződésétől.)

A sárga-barna könyv, csakúgy mint Wilcek írása a fenti allokációs elv mellett legalábbis egyenrangúként említi a munkáltatók kezdeményezte mobilitást. Aligha kétséges azonban, hogy a reform életbe léptetése során nem hozták meg azokat az intézkedéseket, amelyek a vállalatok számára lehetővé, a munkavállalók számára elviselhetővé, a politikusok számára pedig tűrhetővé tették volna a „mennyiségi alkalmazkodáson alapuló allokációt”, magyarul az elbocsátások, üzembezárások, racionalizálási akciók gyakorlattá válását. Nem keltették életre az – egyébként formailag létező – munkanélküli-segélyezési rendszert, nem dolgozták ki az elbocsátandók kiválasztására, védelmére és részleges kártalanítására vonatkozó eljárási szabályokat; a tanácsi apparátusokat – noha voltak ilyen tervek – nem készítették fel ilyen események „kezelésére”; nem dolgoztak ki csődtörvényt stb. Emellett azt is jól tudjuk, hogy a reform utáni első években szórványosan előfordult elbocsátási, üzembezárási – sőt akárcsak jelentős létszámcsoökkentési – kísérleteket az ágazati, illetve területi szervek elfojtották. Így és ezáltal válhatott egyeduralkodóvá az az allokációs séma, amelyben az előnyök és hátrányok mérlegelésén alapuló önkéntes munkaerő-vándorlásé a vezető szerep.

Mindez távolról sem jelenti, hogy ezt a megoldást akár az apparátus tagjai, akár a közgazdász kutatók egyöntetűen kívánatosnak, illetve működőképesnek tartották volna. A reformot követő első években kibontakozott ellenvélemények két csoportba sorolhatók. Egyes elemzők a nyereség

(termelékenység) és a bérek közötti kapcsolatteremtés veszélyeire hívják fel a figyelmet. Így például arra, hogy ez a „munka szerinti elosztás” elveivel összeegyeztethetetlen kereseti arányok kialakulásához vezet [vö. például *Falusné Szikra K.* (1975), 178. o., 179. o.; *Szeben* (1972), 189. o.]; hogy ösztönzi a fluktuációt (*Szeben* uo.); hogy ez a kevésbé nyereséges vállalatok helyzetét csak még súlyosabbá teszi [*Falusné Szikra K.* (uo. 179. o.); *Révész* (1978)]; hogy a társadalmi nyomás a bérek emelését a nem nyereséges vállalatoknál amúgy is kikényszeríti (*Falusné* i. m. 178. o.). A bírálók másik csoportja inkább az „automatizmus” másik oldalát, azt kérdőjelezte meg, hogy a beralakulás átütő módon hathatna a munkásvándorlásra. Így például a beralakulás és a munkaerőmozgás közötti kapcsolat túlértékelésétől óvott *Pongrácz László* [*Pongrácz* (1975), 26., 29–30. o.], és e kételyt erősítette a munkaerő-mobilitásról e korszakban készült átfogó igényű leíró-elemző munka [*Venyige-Józsa-Gyetvai* (1975), különösen 164–173. o.] is.

A probléma tehát abban áll, hogy a gazdaságirányítás a munkaerőt meghatározott irányokba mozgatni szeretné, sőt ha preferenciái teljesen semlegesek lennének és csak az ország elszegényedésének szeretné elejét venni, akkor is be kéne avatkoznia. Röviden arra is utaltunk, hogy erre a feladatra 1968-ban végül is a „piacutánzás” eszköze maradt a kezében: a „csináljunk úgy, mintha a fontos vállalatoknak nagyobb lenne a nyeresége, és kössük ehhez a bérfejlesztést, majd akkor a munkaerő odaáramlik” elv alapján, ha természetesen nem is ilyen bugyuta-összinté megfogalmazásban. A lényeg azonban ez volt, tehát hogy az állam az *árjelzés normatív szabályozásán és manipulásán keresztül érje el a munkaerő kívánatos irányú mozgását.*

Könyvünk második fejezetében az ilyenfajta piacutánzás *feltételeit* vesszük szemügyre, ezek közül is azokat, amelyek a munkaerőpiac legáltalánosabb és legalapvetőbb sajátosságaival függnek össze.

A piaci allokáció manipulálásának nehézségei

Bevezetés

Könyvtárnyit írtak már a különféle radikális, „institucionalista”, „szegmentációs” stb. elméletek képviselői azokról a gazdasági, társadalmi, hatalmi, politikai tényezőkről, amelyek gátat szabnak a munkaerőpiac valóban piacszerű működésének. Monopszóniumok, természetes és mesterséges mobilitási korlátok, faji, nemzeti és nemi diszkrimináció, a piac „balkanizációja”, részekre töredezése, állami beavatkozás és szakszervezeti beleszólás – csak néhány a sokból.¹¹ Különféle országokban és időpontokban elvégzett empirikus vizsgálatok közös tapasztalata, hogy:

a) a munkaerőpiacon az egyes munkafajtáknak nem alakul ki egységes piaci ára, a bérek egy-egy szakmán belül erősen szóródnak;

b) a szóban forgó tartós bérkülönbségek ellenére ritkán figyelhető meg a kiegyenlítés irányába ható munkaerőmozgás;

c) nem mutatható ki erős pozitív kapcsolat a vállalati bérszint és fluktuáció között; a relatív bérszint emelkedése nem feltétlenül javítja, süllyedése nem feltétlenül rontja a vállalat pozícióját a piacon, a két változó között gyenge pozitív kapcsolatot vagy függetlenséget éppúgy megfigyeltek már, mint negatív korrelációt;¹²

d) gyakori, hogy ha egy vállalat egy adott szakmában a jól fizetők közé tartozik, akkor minden nála előforduló szakmában jól fizet. Erős tehát a különféle szakmai piacok állapotától független „vállalati hatás”.

Mindazonáltal a munkaerőpiacban nem azt nehéz utánozni, ahogyan nem működik, hanem azt, ahogy működik. A felsorolt korlátok, akadályok, torzító tényezők valamit akadályoznak, valamit torzítanak – és ez a valami a kereslet, a kínálat és az ár egymásra hatásának piaci mechanizmusa. Persze mihelyt túl kívánunk lépni a leglaposabb

¹¹ A modern, „kritikai” munkaerőpiac-elméletekről áttekintést ad Cain (1975), Loveridge–Mok (1980), Galasi–Sik (1979).

¹² Általánosan elfogadott Lester (1951–1952) keletkezési idején eretneknek számító álláspontja, amely szerint egyfajta, a helyi munkaerőpiacra jellemző sávon belül a bérmozgás és a munkaerő-áramlás független egymástól.

általánosságok szintjén, szembekerülünk olyasfajta problémákkal, hogy például hogyan és mekkora munkavállalói kör számára jelenik meg az, amit *keresletnek* nevezhetünk; mi történik, ha a *kinálat* szeszélyes időközönként megjelenő emberek ritkás sorával egyértelmű; mit jelent a munkaerő ára. De ezek a működés *mikéntjére* vonatkozó kérdések, nem a működés tényét vagy alapvető rendező elvét kérdőjelezik meg. Tanulmányunk abból a feltételezésből indul ki, hogy a munkavállalók túlnyomó többsége és a munkáltatók is racionálisan viselkednek; érdekeik ellentétesek, köztük az „ár” meghatározására alku bontakozik ki, amelynek eredményét a munkavállalók a tiltakozás eszközeivel befolyásolják és a kilépés eszközeivel szankcionálják; hogy azok a munkáltatók, akik a munkaerőt nem tudják „árában” megfizetni, végső soron elveszítik munkásaikat, akik pedig tartósan és jóval ára fölött fizetik meg, előbb-utóbb tönkremennek, hacsak a monopoljárdék vagy az állam ki nem húzza őket a csávából.

De sem a munkaerőpiacot tárgyaló kutató, sem a piacot befolyásolni igyekvő irányító nem elégedhet meg a maga, még oly jogosult alapvető feltételezéseivel. Míhelyt a piac valóságos folyamatainak megértése vagy befolyásolása a cél, a lényegi összefüggések meghatározott peremfeltételek között, sajátos formában lépnek előnk, és nem ragadhatók meg olyan semmitmondó fogalmakkal, mint például „megfizetni a munkaerőt”. Hiszen mi mindent jelenthet ez is?

„Ha egy munkáltató úgy találja, hogy munkásai más munkáltatóhoz vándorolnak, mert – egyéb különbségek adott szerkezete mellett – amazok többet fizetnek, a különféle taktikák sokasága áll rendelkezésre. Jobb béreket kínálhat vagy jobb munkakörülményeket, iskoláztatást a munkások gyerekeinek vagy kevésbé harapós művezetőt, nagyobb állásbiztonságot vagy jobb esélyeket az előrejutáshoz. De – bár a *taktikák* választéka széles – csak egyetlen *stratégia* létezik, és ez a teljes nettó előny csökkentése az általa, illetve mások által kínált foglalkoztatás között.” [Rottenberg (1971).]

H. S. Rottenberg azóta klasszikussá nemesedett cikkében a sokféle taktika mögött meghúzódó közös stratégia tényét hangsúlyozza, mi – könyvünk tárgyát szem előtt tartva – azt, hogy „bár csak egyetlen stratégia létezik, a taktikák választéka széles”. Hiszen a mi tanulmányunk arra kíváncsi, hogyan tudhatja és ténylegesen hogyan próbálja a magyar állam és párt befolyásolni a valóságos munkaerőpiacot, annak sokféle taktikával fellépő szereplőit. Ebben a fejezetben egy *általános irányítási technikáról*, a munkaerőpiac indirekt irányításáról¹³ lesz szó, és természetesen nem azt kívánjuk ellene vetni, hogy „az élet bonyolult”, a „munkavállalók meg a vállalatok sokfélék” stb. Ez az irányítási technika egy általános feltételezéssel él, és mi éppen ennek a fel-

¹³ A piacutánczás, manipulálás kifejezéseit olyan értelemben használjuk, mint Antal László (1985) könyvében az „indirekt irányítás” terminust.

tételezésnek az általában vett jogosságát szeretnénk – az általánosság szintjén – megkérdőjelezni.

A bérek (a munkarend, a nyugdíjkorhatár stb.) szabályozása feltételezett kiegyenlítő, harmonizáló mechanizmusok *gátlását* jelenti. E fejezet mondandója az, hogy a bérszabályozás – egyáltalán bármely előnyfajta parciális szabályozása – nem azt a kiegyenlítő mechanizmust gátolja, amely a munkaerőpiacon ténylegesen működik, ezért nemcsak hogy nem alkalmas a vállalatok munkaerőpiaci pozíciójának érdemleges befolyásolására, de ráadásul kiszámíthatatlan folyamatokat generál.

E hosszúra nyúlt bevezető után szegezzük tekintetünket a munkavállalóra, aki úgy találta, hogy „egyéb különbségek adott szerkezete mellett alul van fizetve”, ezért – a piac vak törvényeinek látó megvalósítójaként – új állás után néz.

A munkaerő-mobilitás intézményes feltételei

A különféle javak piaci erősen különböznek egymástól a forgalom zömét lebonyolító intézmények, szervezetek nagyságát és számát tekintve.

A formális piaci szervezet meglétét vagy hiányát, a forgalom lebonyolításában játszott súlyát kapcsolatba hozhatjuk annak az árunak a jellegzetességeivel, amely ott az adásvétel tárgya. Ezt az összefüggést ragadja meg *Albert Rees* és *George P. Shultz*, amikor az eladók és vevők tevékenységét elemzik a kereslet, illetve kínálat felmérése közben. „*Extenzív keresésről* – írják – akkor beszélünk, ha további eladók vagy vevők árajánlatát kutatjuk, *intenzív keresésről* pedig akkor, ha az árajánlat birtokában pótlólagos információk megszerzésére törekszünk a szóban forgó termék vagy szolgáltatás jellemzőiről. Formalizált piaci szervezettel leginkább ott találkozunk, ahol az adásvétel tárgyat képező áru nagymértékben szabványosított, a tranzakció fontos ismeretlen eleme a pontos ár, amelyet extenzív kereséssel határozhatunk meg. Minél nagyobb az adásvétel vagy szolgáltatás tárgyának minőségi vagy fizikai változatossága, annál nagyobb akadályokkal jár a formális piaci szervezet kialakítása, és annál több intenzív keresésre van szükség.”¹⁴

Hogyan érvényesül az áru jellege, a keresés módja és a piac szerveződése közötti kapcsolat a munkaerőpiacon, ahol – folytatva *Rees* és *Shultz* mondatát – „mind a munkavállalók, mind a munkahelyek nagy minőségi és jellegbeli változatosságot mutatnak – több dimenzió mentén”?

¹⁴ *Rees–Shultz* (1970), 202–203. o. A fogalompár már korábban is felbukkan *Rees* (1966) cikkében.

Extenzív keresés a munkaerőpiacon

Az extenzív keresés problémája a munkagazdaságtannal foglalkozó közgazdászok kedvelt csemegéje. Számptalan modellt állítottak fel a kérdés tanulmányozására, amelyek általában a következő kérdésekre keresnek választ.¹⁵

a) Milyen valószínűséggel található a meglévőnél jobban fizető munkahely, ha adott a bérek elosztása?

b) Mekkora egy adott hosszúságú keresési periódus után a keresésből származó haszon várható értéke?

c) Mekkora a keresési tevékenység optimális hossza, figyelembe véve a vele járó költségeket?

d) Mekkora a keresés összvolumene a piacon, figyelembe véve az előző három kérdésre kapott válaszokat?

A modellek a folyamatot a következőképpen ábrázolják: a kereső mindenképpel a bérkínálat széles körű megismerésére törekszik. Idejét a hirdetések böngészése, az adott munkafajta kínáló vállalatok kilétének felkutatása emésztí föl. Amikor jelentkezik, a tranzakció pillanatok alatt lezajlik: a vállalat közli, hogy van-e betöltetlen munkahelye és hogy mennyit fizet, a munkát kereső pedig habozás nélkül dönt arról, hogy elfogadja-e az állást vagy sem.¹⁶ Ez a megközelítés tehát a keresés problémáját annak egyik szélső típusára, a tisztán extenzív keresésre korlátozza.

Maradjunk egyelőre e modellek gondolatvilágában és próbáljuk meg körülhatárolni, milyen feltételek mellett fog a racionális munkavállaló a modellek javasolta módon keresni, s ha így tesz, milyen haszonra számíthat! Tegyük fel, hogy a munkavállalót csak a bér érdekli, illetve képes arra, hogy az egyéb előnyöket-hátrányokat „átszámítsa”, a maga számára bérben fejezze ki! Tegyük fel ezenkívül, hogy a munkavállaló környezetében elég nagyszámú azonos munkafajta alkalmazó és éppen betöltetlen munkahely van ahhoz, hogy egyáltalán legyen értelme a bérkínálat eloszlásáról, várható értékéről stb. beszélni. (Valójában ez a feltétel a legtöbb munkafajtanál nem érvényesül.) Tegyük fel tehát, hogy a keresési modellek feltételezései realizisztikusak, mint ahogy bizonyos esetekben nyilván azok is.

Vegyük alapul *Stigler* (1962) modelljét, és próbáljuk meg számszerűsíteni a valósághoz nagyságrendileg közelálló adatokkal. (Ezt kísérletképpen több más modellel is megtehetjük, hasonló

¹⁵ Az ismertebb modellekről áttekintést ad *Parsons* (1977), *Chalkey* (1983).

¹⁶ A nevesebb modellek közül azonnali válaszadást és elfogadást feltételez *DeGroot*, *Gronau*, *McCall*, *Mortensen*. *Stigler* modelljében [*Stigler* (1962)] a munkavállaló meghatározott számú vállalatot keres fel, s ezek közül a végén a legvonzóbbat választja.

eredménnyel.) A modellben n vállalat felkeresése után a bérnövekedés várható értéke (w várható értékű és σ_w szórási normális elosztást feltételezve) a

$$\frac{dw_n}{dn} \approx \frac{0,24\sigma_w}{n^{0,63}}$$

formulával közelíthető $3 \leq n \leq 20$ esetben. Ha most figyelembe vesszük, hogy egy-egy tágan értelmezett foglalkozási csoporton belül a vállalati átlagbérek relatív szórása 10–20 százalék körüli,¹⁷ a keresés határnyeresége a következőképpen alakul:

A keresés határnyeresége a megkeresett egységek számának függvényében*

Egységek száma	A variancia (Forint)		
	10	15 százalék	20
3	72	108	144
6	47	71	93
9	36	63	72
12	30	59	60
15	26	35	52
18	24	33	47

* Szemléletesebb, ha az értékeket nem százalékban, hanem forintban (a magyar viszonyoknak megfelelő 6000 Ft-os átlagbér figyelembevételével) adjuk meg.

Látható, hogy a határhasznok viszonylag szerények, bár a keresés összhazna – az életkereseti többlet jelenlegi értékét alapul véve – jelentős lehet. A kereső azonban csak szerencsés és ritka esetben remélheti a fenti táblázatban szereplő summát, a keresés várható nyereségét számos, itt figyelembe nem vett tényező csökkentheti.

a) Egyrészt, különbözhetnek a bérkülönbségek mögött álló teljesítménykövetelmények. Az azonos munkára jutó bér szóródása kisebb, mint az átlagbére, ami a varianciát és ezzel a haszon várható értékét csökkenti.

b) A fluktuáló munkavállalókra vonatkozó irodalom egybehangzó állítása szerint a tőkés országokban a munkát keresők zöme (75–80 százaléka) önszántából vagy kényszerűségből állás nélküli, és még az önkéntesen munkahelyet változtatók nagyobb részének sincs állása, amikor munkát keres. Az arány nálunk valamivel alacsonyabb, de még mindig számottevő.¹⁸ Tekintettel a keresés magas fix költségére, az

¹⁷ Vö. például: MacKay és szerzőtársai (1967), Freeman (1982), Mayhew (1977).

¹⁸ Vö. például Hunter-Reid (1967), 125–126. o.; Rees-Shultz i. m. 210–213. o.; Reynolds (1951), 106. o.; Granovetter (1974), 20. o. A szocialista országok feszített munkaerőpiacán ez az arány

ilyen munkások számára a keresés folytatásából származó haszon viszonylag kicsinek fog tűnni. Ha például – számainknál maradván – egy 6000 Ft-ot kereső munkás egy munkaviszonyon kívül töltött hónap alatt hat vállalattal tud kapcsolatot teremteni, úgy dönt, hogy a már ismert *három* mellett még további *hat* vállalatot kutat fel, s a keresés végén a *legjobbhoz* be is tud lépni – ami valószínűtlen –, kb. három év alatt térül meg a kieső bér okozta vesztesége, és nyeresége csak ez idő után képződik.

c) A bérek a vállalaton belül is különböznek.¹⁹ A racionális munkavállaló (aki különféle diszkontálási műveletekre sem rest) kíváncsi lesz, hogy milyenek a kilátások a bér *növelésére* hosszabb-rövidebb távon. Ha ezt a munkahelyre vonatkozó mélyebb információk hiányában próbálja megbecsülni (márpedig itt *extenzív* keresésről van szó), a becslés bizonytalan lesz, a haszon minimálisan várható értéke pedig kisebb.

Speciális feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy az álláskereső számára jó befektetés legyen a széles körű, felszínes tájékozódás. Ilyen feltétel például sok betöltetlen állás az adott részpiacon, a bérek erős szóródása, a bérstruktúra időbeni stabilitása,²⁰ kis keresési költség, a vállalatok szíves, kitarulkozó hozzáállása. Mindenekelőtt pedig az, hogy a bér alapján biztonságosan meg lehessen ítélni egy-egy munkahely karakterét. Ha ezek a feltételek teljesülnek, valószínű, hogy a munkavállalók a piac minél szélesebb körű megismerésére, a bérkínálat minél teljesebb feltérképezésére törekcsenek majd; legalábbis *érdekeltek* abban, hogy így tegyenek. Az említett feltételek azonban ritkán érvényesülnek.

kisebb. Powell (1977) által idézett szovjet források szerint azonban a munkavállalóknak csak 36 százaléka helyezkedik el egy héten belül. Szovjet források [vö. Földvári (1983)] szerint a két állás között eltöltött idő átlagos hossza az iparban 30 nap, az építőiparban 28 nap. Galasi és Sik (1977) balassagyarmati vizsgálata szerint a munkahelyet változtatók 21,5 százaléka soha nem hagy ki egy hétnél többet a két munkahely között, 11,2 százalékuk eddigi életpályája során egyszer vagy többször legalább egy hónapot kihagyott, 67,2 százalékuk legalább egyszer ennél többet is. Szempontunkból különösen jól strukturált adatokat közöl Galasi (1978b), aki Kiskunhalas vonzáskörzetének összes munkahely-változtatását veszi számba 1977. I. félévében. Eszerint az összes mozgások 39 százaléka esetében egy hónapnál kevesebb telt el a ki- és belépés között; 23,3 százaléknál legfeljebb két hónap, 22,2 százaléknál 3-6 hónap, 15,5 százalék esetében legalább fél év. A piacra való kilépés *nélkül* munkahelyet változtatók aránya tehát viszonylag szerény, bár bizonyosan nagyobb, mint Angliában vagy az Egyesült Államokban.

¹⁹ A bérstruktúrára vonatkozó finomabb vizsgálatok azt mutatják, hogy egy-egy szakma bérstruktúrája jobban függ a vállalaton belüli, mint a vállalatok közötti különbségektől. Mayhew (1977) 34 helyi munkaerőpiacot vett szemügyre: a belső szórás aránya 20-90 százalék között változott és többnyire 50 százalék fölött volt. Az adatokat teljeskörűen, rétegezett mintára gyűjtötte Freeman (1982) módszertani okokból torzító számítása szerint is (ő a rétegezést csak a vállalaton belüli különbségek elemzésekor alkalmazza) a vállalati átlagbérkülönbségek 60 százalékot, a vállalaton belüli különbségek 40 százalékot magyaráznak. Magyarországon Cukor E. és Kertesi G. (1987) szerint 25-30 százalékot magyaráznak a vállalatközi különbségek.

²⁰ Vö. Stigler (i. m.).

A munkaközvetítés

Az extenzív kereséssel kapcsolatos probléma különösen élesen jelenik meg a munkaközvetítés gyakorlatában. A munkaközvetítés az extenzív keresés adekvát intézménye, formális piaci szervezet. A 2. táblázatban olyan adatokat sorolunk fel, amelyek a munkaközvetítő irodákön keresztül elhelyezkedő állásváltoztatók arányát mutatják különböző országokban és időpontokban. Bár az adatok összevetése nem problémamentes, a nagyságrendek és az egy-egy országön belüli tendenciák sokatmondóak.

Látható, hogy a közvetítön keresztül elhelyezkedők aránya egyetlen eset kivételével nem éri el az 50 százalékot, legtöbbször pedig még a 25 százalékot sem. Viszonylag nagy súlyuk az irodai dolgozók és esetenként a segéd munkások elhelyezésében van.²¹ Ez erősíti a Rees-Shultz szerzőpárostól korábban idézett és magunkévá tett álláspontot, miszerint a formális információs hálózatoknak ott lehet komoly szerepük, ahol az elvégzendő munka, illetve a munkaerő jellegbeli és minőségi változatossága nem túl nagy. Úgy gondoljuk, hogy valamennyi munkafajta közül éppen az irodai tömegfoglalkozásokban és – kisebb mértékben – a segéd munkások esetében indokolt erről beszélni. Itt a munkakörülményekben, a munkarendben, a munka tartalmában meglévő különbségek viszonylag kicsinyek, és ugyanakkor a munkavállalóval szemben támasztott követelmények is közel egységesek. A jelentkezők szakmai, emberi kvalitásainak téves megítéléséből származó várható kár viszonylag kicsi, a munkahely milyensége pedig elég biztonságosan megítélhető a kínált bér alapján. A bizonytalanság, a kockázat alacsony szintje miatt nem alakul ki a kölcsönös bizalmatlanság légköre, s így nagyobb teret kaphat a formális információs hálózat.

Nem ez a helyzet a vezetők, a szakalkalmazottak és a szak munkások esetében, ahol mindkét fél érdekelt az intenzív keresésben. E munkafajták esetében a közvetítön keresztül elhelyezkedők aránya sehol nem haladja meg a 20 százalékot, több országban a 10 százalékot sem. A közvetítővel szembeni eredendő bizalmatlanság igazolja magát a mindennapi gyakorlatban: ha valaki jobb fajta munkát keres a közvetítön keresztül, gyanússá válik a vállalat szemében. „Hiszen” aki megfelelő információk hiányában kíván elhelyezkedni, az valamiért nagyon el akar helyezkedni. . . , talán mert másutt nem kellett. . . Hasonló gyanakvással fogadják az elhelyezkedni szándékozók a meghirdetett munkahelyeket: hiszen ha valóban vonzóak volnának, nem kéne őket hirdetni. . .

A munkaközvetítés tehát nem képes feloldani – sem elvileg, sem gyakorlatilag – a ke-

²¹ A segéd munkások mobilitása szorosan összefügg a konjunktúraciklussal. Laza piacon, magas munkanélküliség esetén visszaesik körükben az önkéntes munkahely-változtatás, ugyanakkor megnő a munkanélküliség és ezzel a közvetítőkhöz bejelentkezők száma is. E két tényező hatására a közvetítön keresztül elhelyezkedők aránya megnő. Ezzel magyarázható, hogy a MacKay- és a Thomas-féle vizsgálatokban a segéd munkásokra egy széles tartomány adódik.

2. táblázat

Munkaközvetítő irodákon keresztül elhelyezkedő munkavállalók aránya különböző országokban és időpontokban

Ország, körzet	A vizsgált sokaság	Százalék-arány	Forrás Év
Egyesült Államok	összes munkahely-változtató	16	[1], 1966
Kazah SZSZK		71	[2], 1983
Lett SZSZK		21	[2], 1983
Magyarország		13	[3], 1976
Magyarország		12	[3], 1973
Nagy-Britannia		22-23	[4], 1966
Nagy-Britannia		18	[5], 1970
Svédország		25	[1], 1966
Szovjetunió		17	[2], 1983
Szovjetunió		30-28	[6], 1982
Nagy-Britannia	vezető beosztású vállalati alkalmazottak	7	[9], 1952
	műszerészek	21	[9], 1952
	segédmunkások	31	[9], 1952
Glasgow, Birmingham	szakmunkások	11	[7], 1964
	betanított munkások	7-20	[8], 1967
		16	[7], 1961
	segédmunkások	16-18	[8], 1967
		13	[7], 1964
Egyesült Államok	vezető és szakalkalmazottak	19	[10], 1977
	mérnökök	17	[11], 1966
	egyetemi oktatók	19	[12], 1969
Chicago	könyvelők	46	[13], 1970
	kártyalyukasztók	36	
	gépirónők	33	
	anyagmozgatók	8	
	takarítók, küldöncök	9	
	villástargonca-vezetők	7	
	sajtológépkezelők	10	
	teherautó-vezetők	6	
	villanyszerelők	8	
	szerszámkészítők	10	
New Haven	összes munkahely-változtató	13	[14], 1966
Nashua	összes munkahely-változtató	13	
Minneapolis	összes munkahely-változtató	6	
Kankakee	35 vállalat belépői	8	[15], 1968
Shoe Town	35 vállalat belépői	4	
Erie	530 fős minta	6	[16], 1966

Ország, körzet	A vizsgált sokaság	Százalék-arány	Forrás Év
Compiègne (Franciaország)	vezetők	1	[17], 1981
	szakmunkások	4-5	
	szakképzetlen dolgozók	6	
Nagy-Britannia	hosszú ideig tartó munkanél- küliség után újra elhelyezkedők	22	[18], 1981
		20	[19], 1980
Woolwich	elbocsátottak	29	[23], 1980
Brentford	elbocsátottak	32	[21], 1981
Dundee	elbocsátottak	10	[21], 1979
Magyarország			
Győr	elbocsátottak	17	[22], 1985
	összes munkahely-változtató	20	[22], 1983

Forrás: [1]: OCDE (1966), [2]: *Schroeder* (1982), [3]: ÁBMH Közlése, [4]: *Hunter, L. C.* (1968), [5] *Loveridge-Mok* (1980), [6]: *Ricca* (1981), [7] *Kahn* (1974), [8]: *Mackay* (1967), [9]: *Thomas* (1952), [10]: *Granovetter* (1974), [11]: *Shapiro és tsai* (1966), [12]: *Brown, G.* (1967), [13]: *Rees-Shultz* (1970), [14]: *Palmer* (1954), [15]: *Wilcock-Sobel* (1958), [16]: *Sheppard-Belitsky* (1966), [17]: *Destefanis és tsai* (1977), [18]: *MSC Cohort Study* (1981), [19]: *Colledge-Bartholomew* (1980), [20]: *Carmichael-Cook* (1981), [21]: *Blake és tsai* (1979), [22]: saját kutatásunk, [23]: *Daniel* (1972).

resés alapvető nehézségét. Hiába tágítja ki a munkát vagy munkást keresők látóterét, ha nem enyhíti a szegődöttes kapcsolatos bizonytalanságot. Márpedig sem a széles körű egyéni tájékozódást, sem a közvetítést nem lehet „intenzifikálni”. Az a munkás, aki tíz-húsz vállalat tüzetes áttanulmányozása után gondosan mérlegeli a kapott ajánlatokat, kiválaszthatja ugyan a legmegfelelebbet, de addigra az állást már minden valószínűség szerint régen betöltötték. A közvetítő irodáknak pedig mind technikailag, mind tartalmilag megoldhatatlan feladatot jelent a kvantifikálhatatlan részletekre kiterjedő tájékoztatás.

A személyes kapcsolatok szerepe

A munkahely kiválasztásához felhasznált információk legtöbbször ismerősök, barátok, rokonok, kollégák, volt osztálytársak, tanárok stb. útján jutnak el hozzánk. Az ő leírásaikból többnyire igen plasztikus képet formálhatunk egy-egy munkahelyről, mivel ők mindig kitérnek olyan kérdésekre, mint a munka tartalmassága, érdekessége, a kollégák és a főnökök emberi arculata, a munkakörülmények stb. Hason-

lő jelentőségű – legalábbis a fontosabb munkakörök betöltésekor – a munkáltató számára is a beajánlás, a kezekedés, a „leinformálhatóság”. (Még akkor is, ha az állást pályázat útján hirdette meg.) Az ismerősöktől nyert információk eléggé „mélyek”, a kérdés inkább az, hogy mennyire „széleseek”, a piac mekkora szeletéről adhatnak képet számunkra.

Valamennyien voltunk már abban a helyzetben, hogy ismeretlenekkel beszélgetve közös ismerősökre bukkantunk, s így szözlünk: „kicsi a világ”. *Milyen kicsi a világ?* Ezt a kérdést tették fel J. Travers és S. Milgram, akik a személyes kapcsolatok kiterjedtségével foglalkozó kutatásaikban kísérleti úton próbálták kideríteni, milyen messzire érnek a személyes ismeretségi láncok.²²

Kiválasztottak egy, a massachusettsi Sharon városkába valósi tőzsdei alkuszt, aki eladdig semmivel sem hívta fel magára a városka vagy az üzleti körök figyelmét. Ezután kiválasztottak három, száz főből álló csoportot: egyet a közeli Bostonból, a másik kettőt a távoli (több mint 2000 km-re fekvő) Nebraska államból. Ezután felkérték a csoportok tagjait, hogy küldjék el a célszemély legfontosabb adatait tartalmazó csomagot egy olyan közeli, velük tegező viszonyban álló²³ ismerősüknek, akit a célszemélyhez „közelebbinek” éreznek, és kérik meg őket, hogy tegyenek ugyanezt. (A célszemélyről a következő információkat közölték: név, kor, foglalkozás, lakóhely, iskolák, katonai szolgálat helye, ideje, a feleség neve és születési helye.) Végül megvizsgálták, hogy a 300 elindított „láncból” hány érte el a sharoni alkuszt.

Az eredmény igazolni látszott a világ kicsinségéről szóló közzhelyet: a Bostonból induló láncok 35 százaléka, a nebraskai részvénytulajdonosokból választott minta láncainak 31 százaléka, a nebraskai véletlen minta láncainak 24 százaléka elérte a címzettet. A célba ért láncok hossza a fenti minták sorrendjében 4,4, 5,2, illetve 5,7 ismerős volt. Ez az eredmény tekintettel a kísérleti módszer azon fogyatékoságára, hogy minden résztvevő csak egy ismerősének továbbíthatta a feladatot, még alá is becsüli a kapcsolatteremtés képességét.

Az említett vizsgálat eredményeiből persze – nyilvánvaló okból – nem szabad meszeszemenő következtetéseket levonni. Arra azonban felhívja a figyelmet, hogy a szájról szájra terjedő információ igen nagy utat képes bejárni, sokkal nagyobbat, mint azt ismerőseink száma alapján (gyanútlanul) sejténénk. A rokoni-ismerősi hálózatok, különösképp ha figyelembe vesszük, hogy maguk is többnyire homogén társadalmi státuscsoportokon belül szerveződnek, elvileg alkalmas keretei a munkaerőpiaci információk továbbításának. Ha mégis úgy találjuk, hogy az ilyen információk kis körökben terjednek csupán, ennek oka nem feltétlenül az információt továbbító *közegben* keresendő.

Amikor a munkavállaló vagy munkáltató az információt hosszabb közvetítőlánc útján kapja meg (a nagybácsikája sógorának a barátjától stb.), lényegében ugyanott tart, mint amikor extenzív kereséssel próbálkozott. A hír már pontatlan, hitelességéért nem garantál a kölcsönös jó viszony, már aktualitását veszítette stb. *A jól felhasználható információs láncok rövidiek. Granovetter* például kimutatja, hogy a sikeres el-

²² Travers–Milgram (1969), Milgram (1967).

²³ „First name acquaintance.”

helyezkedés során felhasznált láncok 40 százalékában a munkavállaló és a vállalat valamelyik vezetője közvetlenül ismerték egymást, 45 százalék esetében egy közvetítés volt a láncban, és csupán a fennmaradó 15 százaléknál fordult elő kettő vagy több közvetítő. *MacKay és szerzőtársai* adataiból arra következtethetünk, hogy az összes láncok kb. felében nem volt közvetítés.²⁴ Saját győri – elbocsátottakra vonatkozó – vizsgálatunkban ez az érték 33 százaléknak adódott.

Az intenzív keresés követelménye tehát az ismeretségi alapon történő elhelyezkedés esetében úgy érezteti hatását, hogy az egyén egy szűk ismeretségi-rokoni körre korlátozza hírszerző tevékenységét.²⁵ Így biztosítja magát a hamis információból és lassúságból eredő kockázat ellen – ugyanakkor bezárja magát a vállalatok egy szűk és esetleges körébe. S minél inkább törekszik biztos vágányon haladni, annál több munkaerőpiaci esemény marad a látókörén kívül.

A keresés fajtái közötti átváltás

Akármelyik információs intézményt vesszük is szemügyre, sajátos *átváltásra* figyelhetünk fel. Lehet széleskörűen keresnünk, de csak ha információink nem eléggé mélyek. Lehet mélyebb információkra törekednünk, de ekkor nem látjuk át a piac egészét. Választhatjuk a szüntelen tájékozódást, a folytonos mozgást, de akkor sokat kockáztatunk. Vagy fontolgathatunk – úgy viszont megfosztjuk magunkat a potenciális előnyöktől is.

Hogy itt valóságos döntési problémáról van szó, azt mindennél jobban jelzi a döntés *kimenetele*: az, hogy a munkavállalók egyik véglelet sem részesítik előnyben. A kérdéssel foglalkozó empirikus kutatások alapján azt mondhatjuk: a munkavállalók kb. fele ismerősi-rokoni információk alapján helyezkedik el, másik része pedig kb. fele-fele arányban munkaközvetítés, illetve egyéni tájékozódás útján. (Nem ismert, hogy ez utóbbi esetben mekkora a szisztematikusan keresés aránya – de biztos, hogy sokszor csak *ad hoc* munkahely-változtatásról van szó.)²⁶

Az egyes formák egy-egy társadalmi rétegnél jellegzetes kombinációkban jelennek meg. Így például a segédmunkásoknál igen nagy a rokoni kör súlya, és időnként viszonylag jelentős a munkaközvetítőé. A szakmunkásoknál az utóbbi nem játszik komoly szerepet, az információ forrása többnyire a baráti kör, illetve az egyéni keresés. A vezetői, szakalkalmazotti és értelmiségi körökben meghatározó jelentőségűek a sze-

²⁴ *Granovetter* (i. m. 57. o.), *MacKay és tsai* (i. m. 357. o.).

²⁵ Nem a közeli rokonokról, hanem egy barátokból és rokonokból álló szűk körről van szó.

²⁶ Pontosabb adatokkal itt nem szolgálunk, mert a témában végzett kutatások eltérően kérdeznék rá a munkahely-változtatás információs bázisára. Az adatok táblázatokba tömörítésére ezért sincs mód.

mélyes kapcsolatok, és az ide tartozók nem kis része²⁷ úgy változtat állást, hogy elhatározását semmiféle tudatos, bevallott tájékozási-keresési tevékenység nem előzi meg. Messze túlzottnak e könyv tárgyán és szerzőinek ismeretein annak taglalása, hogy egy-egy társadalmi réteg miért „választja” a tájékozási egyik vagy másik formáját. Számunkra inkább az bír jelentőséggel, hogy *egyik forma sem „jobb”, „hatékonyabb”, „tökéletesebb”, mint a másik – mindegyik egyformán „jó” és „rossz”*. A keresési formák sokféleségében a munkahely mint sajátos áru jellegéhez való ésszerű alkalmazkodás jelenik meg. Mindez csak annak számára jele a „tökéletlenségnek”, aki a munkaerőpiacot a tőkepiac vagy a tőzsde hasonlatosságára képzei el.

Ha a tényleges munkahely-változtatások tényleges eredménye azt mutatná, hogy a munkavállalók nagy többsége bérben mérve nyera a fluktuáción, az természetesen aláásná gondolatmenetünk hitelét. De szerencsénkre – és a munkavállalók szerencsétlenségére – ez koránt sincs így. *Hunter és Reid* (1968) több nagy vizsgálatot összegző munkájából kiderül, hogy az önkéntesen munkahelyet változtatóknak csupán harmada-fele (a korábban munkanélkülieknek pedig alig tizede-negyede) keres többet új munkahelyén, mint korábban. *Gelléri* (1977) „vándormadarakra” vonatkozó hazai adatai szerint ez az arány ugyancsak egyharmad körüli. Hogy saját eredményeinkből is előlegezzünk: a pályakezdekés után mobil fiatal szakmunkások 65 százaléka legfeljebb annyit keres új helyén, mint amennyit a szakmában maradt átlagos társa; a győri vagongyárból elbocsátott munkások 42 százalékának lett kisebb a bére.

Persze az úgynevezett tények félrevezető dolgok. A fenti adatok cáfolják ugyan, hogy a fluktuáció egyszerű bérnövelő eszköz lenne, de semmit nem mondanak helyette. Gondolatmenetünkben az adatok illusztrációs, megerősítő funkciót töltenek be, hiszen a *kifejtés* a racionális munkavállalóra, az *adatok* a tényleges munkavállalóra vonatkoznak. Márpedig a munkaerőpiaci mozgások igen nagy részét adja az olyan munkavállalók mobilitása, akikről az informáltságra törekvést nem tételezhetjük fel. Ide sorolható a pályakezdekők nagy része, akik a munkába állást követő egy-két évben sűrűn és sokszor veszteségesen cserélgetik munkahelyeiket;²⁸ mindenekelőtt pedig a „vándormadarak”, akik egész életpályájuk során így tesznek. Ami az utóbbiakat illeti, az igen alapos – bár távolról sem reprezentatív – pszichológiai vizsgálat szerint esetünkben a vándorlás nem valamiféle „hiperracionális” munkaerőpiaci magatartás kelléke, hanem az életforma részévé vált „drive reductió”-s forma, amelyben maga a vándorló magatartás és nem annak esetleges haszna a lényeges.

Magyarországon a sűrűn (5 évente 5-nél többször) munkahelyet változtató munkások aránya például a hetvenes évek elején a munkásság 7-9 százalékára volt tehető, így arányuk a fluktuáló munkaerőben elérhette az 50 százalékot is!

²⁷ Egy egyetemi oktatókra vonatkozó amerikai vizsgálat szerint az így elhelyezkedők aránya 25 százalékra rúgott [*Brown* (1967), 119. o.]. *Granovetter* megfelelő adata 29 százalék (i. m. 31–32. o.).

²⁸ Ezt nevezi az angolszász irodalom „job shopping”-nak. Azok a keresési modellek, amelyeknek kiindulópontja szerint a munka a csak tapasztalás útján megismerhető javak („experience

A foglalkoztatási költségfajtái közötti átváltás

Mindeddig munkavállalókról volt szó, akik a foglalkoztatás különféle előnyeit és hátrányait mérlegelve, az ezek kifürkészésére alkalmas módszerek között választva, munkát kerestek. A munkaerő árának többletnevezős (vektoriális) jellege azonban a keresleti oldalon is sajátos taktikák kialakulását *engedi*, illetve *követeli* meg.

A bérnek a foglalkoztatás költségei között, valamint a munkahely vonzerejének megteremtésében is kitüntetett szerepe van, amennyiben pénzért minden megvehető. Havi egymillió forintért valószínűleg bármely munkára akad jelentkező, de nem biztos, hogy havi hatvan forintért találunk embert egy olyan állásra, ahol az égvilágon semmit sem kell csinálni. Figyelembe kell venni azonban, hogy a béreknek, csakúgy mint számos más előnyfajtnak bizonyos normái, illetve tűréshatárai alakulnak ki (akár jogi köntöst is ölthetnek), és ez eleve arra szorítja a vállalatokat, hogy a különböző előnyök – egyben költségnek – alkalmas *kombinációiban* keressék a megoldást költségeik minimalizálására és (ennek részeként) a biztonságos munkaerő-ellátás elérésére.

Ennek megfelelően sokféleség tapasztalható a *béripolitikában*. Vannak vállalatok, amelyek a *lehető legtöbbet*, s mások, akik a *lehető legkevesebbet* fizetik.²⁹ Vannak vállalatok, amelyek *szabad*, autonóm béripolitikát folytathatnak, míg másokat *kötelez* a szakszervezettel, iparági szövetséggel kötött egyezség,³⁰ így ők eleve nehézkesen reagálhatnak a munkaerőpiaci helyzet változásaira. A cégek egy része *megfigyeli a piacot*, igyekszik tájékozódni más vállalatok béripolitikájáról, mások – mint később látni fogjuk – *egyáltalán nem informálódnak* a konkurenciáról. A piaci helyzettől függetlenedő *béripolitikának* nemcsak a megengedő feltételei adóttak, a vállalat gyakran rá is kényszerül, hogy így tegyen. Ha a nagy kereslet valamely munkafajta bérét fölfelé hajtja, a vállalaton belüli bérarányokat konzerváló alkumechanizmusok folytán a keresetek olyan szakmákban is emelkedni kezdenek, amelyeknél a keresleti-kínálatti viszonyok ezt nem indokolják.³¹ Hasonlóan sokszínű a *felvételi politika* is. Egyes cégek igen nagy erőfeszítést tesznek a fluktuáció *megakadályozására*, míg mások inkább az instabil munkaerő alacsonyabb bérét és az instabilitásból fakadó na-

goods”) közé tartozik – szemben a keresés útján is felderíthető jószágokkal („search goods”), a kezdeti sűrű állásváltoztatás a kínálat felmérésének *hosszú távon* hasznot hajtó, ésszerű módja [vö. pl. *Nelson* (1970)].

²⁹ *Rees és Shultz* idézett műve gazdag interjúválogatással szemlélteti az egymásnak homlokegyenest ellentmondó *ars poeticák* egymás mellett élését a chicagói munkaerőpiacon.

³⁰ Ismét csak *Rees és Shultz* szerint a vállalatoknak csak kb. egyharmada folytathat egyáltalán autonóm béripolitikát (i. m. 41–43. o.). Ez az arány azonban országról országra élesen különbözhet.

³¹ Ezt a jelenséget nevezik másodlagos bér-driftnek *Phelps-Brown* (1969) nyomán.

gyobb veszteségeket részesítik előnyben.³² Vannak vállalatok, amelyek főként alacsony bérű pályakezdeket vesznek fel, és vállalják a fluktuációs ráta ebből eredő magasabb szintjét, míg mások éppen a fluktuáló munkaerőből merítenek.³³

Egy *A* és egy *B* vállalat pozíciója a munkaerőpiacon anélkül is hasonlónak válhat – abban az értelemben, hogy megüresedő munkahelyeiket hasonló eséllyel töltik be, folyó fluktuációs veszteségeik sem különböznek érdemben, miközben munkaerőköltségeik is megfelelnek az adott ágazatban szokásosnak –, hogy béreiket egymáshoz igazítanák. A *bérek* egymáshoz igazítására – ha most eltekintünk a kollektív alkudozás vagy a központi bérszabályozás korlátozó gyakorlataitól – leginkább akkor számíthatunk, ha egy helyi munkaerőpiacon, nem túlságosan sok vállalat, egyenként nagy tömegben foglalkoztatja a munkásoknak egy, a mobilitás szempontjából homogén csoportját.³⁴ E speciális esetben ugyanis az egymáshoz igazodás készíthető és megengedett feltételei egyaránt adottak.

1. Mindenekelőtt több-kevesebb joggal minden egyéb, a béren kívüli tényezőt azonosnak tekinthetünk, a vállalatok lehetősége arra, hogy a nem bér jellegű előnyök nyújtásával szerezzenek előnyt versenytársaik előtt, korlátozott. (Gondoljunk 6-8, egyenként több száz főt foglalkoztató fonodára vagy szerelészalagra egyazon városban.)

2. Főnnáll annak veszélye, hogy a munkások nagy tömegei vándorolnak egyik üzemből a másikba, vagy legalábbis tömegesen szándékoznak így tenni. *A potenciális mobilitás jól felismerhető csatornái* arra készítetik a versenytársakat, hogy tudatosan egymáshoz igazítsák bérpolitikájukat – mint azt az itt tárgyalt feltételek között igen gyakori bérkartellek teszik.

Abban a sokkal gyakoribb esetben, amikor e feltételek nem állnak fenn, a bérek egymáshoz igazítására rosszabbak a lehetőségek és gyengébb a készíthetés. 1. Az átlagos esetben nagyon nehéz – következőképp költséges – felismerni a konkurensket. 2. Míg az előbb tárgyalt esetben a munkaerőpiaci konkurensok által foglalkoztatott munkavállalói csoportok egyben olyan *vonatkoztatási csoportok is, amelyek kereseti szintjét a béralkuban figyelembe veszik*, az átlagos esetben ez nincs így, a béralku „más vágányon fut”, mint a munkaerőmozgás.

³² Itt a választás függ attól, hogy a munkaerő alkalmazási költségének mekkora részét teszik ki a változó (bér-) költségek, illetve a fix (képzésbe, illetve toborzásba eszközölt) költségek. Utóbbiak megtérülésére a határterméknél magasabb bér nyújthat reményt [Vö. *Oi, W* (1932)]. *Pencavel* (1972) a fluktuációs veszteségek és a bérköltség figyelembevételével optimális fluktuációs rátát határoz meg. A vállalati *keresési költség* (hirdetések, munkaügyi apparátus stb.) és a *bérek* közötti átváltásra hívta fel a figyelmet *Stigler* (1962).

³³ Itt is a racionálisan megközelíthető alternatíváról, nem pedig adekvát és nem adekvát gyakorlat szembenállásáról van szó, lásd például *Young* (1965) modelljét.

³⁴ Így például a szövőök, a fonók, a női segéd- és betanított munkások a mobilitás szempontjából egy – és nem négy – csoport.

1. A konkurensok fölismerésének nehézségeit két magyarországi példával világítjuk meg. A makói helyi munkaerőpiac 1977. évi munkaerő-forgalmának adatai alapján a helyi foglalkoztató egységek közötti áramlásokat leíró 76×76 -os átmenetmátrixot állítottuk össze.³⁵ A szóban forgó vállalati körben $n(n-1) = 76 \times 75 = 5700$ áramlási csatorna értelmezhető. Ha most megvizsgáljuk, hogy az egyes csatornákon egy év alatt (átlagos intenzitású fluktuáció mellett) hány fő áramlott egyik vállalattól a másikhoz, a következőket látjuk (3. táblázat).

3. táblázat

A makói helyi munkaerőpiac vállalatközi munkaerő-áramlási csatornáinak megoszlása a csatornán mozgó munkavállalók száma szerint

Az adott csatornán mozgó személyek száma (fő/év)	A csatornák		Az „élő” csatornák	
	száma	megoszlása (%)	megoszlása (%)	kumulálva (%)
0	5152	90,3	—	—
1	368	6,5	67,1	67,1
2	102	1,8	18,6	85,7
3-4	58	1,0	10,6	96,3
5-9	15	0,3	2,8	99,1
10	5	0,1	0,9	100,0
Összesen	5700	100,0	100,0	—

Forrás: Altordai (1982).

Egyrészt, hogy a „csatornák” legnagyobb részén még normális szintű fluktuáció mellett sem mozog munkaerő. Ha magukat az áramlásokat vesszük szemügyre kiderül, hogy a tipikus esetben egy vállalat egy év alatt egy másik vállalattól egy főt szívott el. A fluktuáló munkaerő 4/6 része „elszállingózott” (1-2 fő/csatorna), és további 1/6 része olyan vállalathoz ment, amelynek évi 3-4 főt sikerült elcsábítania.

Hasonló képet látunk egyetlen vállalatból kitekintve is: a 4. táblázatban a győri vagonygyárból kilépő munkaerő elhelyezkedését követhetjük. Itt is azt tapasztalhatjuk, hogy a kilépő munkaerő igen nagy számú „versenytárs” között szívódott fel: 1980-ban 3,76 fő/konkurens, 1982-ben 2 fő/konkurens.

³⁵ A makói munkapiacról a „Gazdaságunk szervezeti rendszere” kutatás keretében – osztályunk felkérésére – Altordai Sándor (1982) készített tanulmányt. Az itt közölt számítást az általa összeállított mátrix alapján magunk végeztük.

4. táblázat

A vállalatfól munkaerőt elszívó munkáltatók megoszlása az egy év alatt átlépett dolgozók száma szerint

(százalék)

Átlépett dolgozók száma (fő/év)	Versenytársak megoszlása		
	1980	1981	1982
1	46,6	55,1	61,6
2	15,5	15,6	14,7
3-5	19,8	15,1	14,2
6-9	9,5	8,4	6,0
10-19	6,5	4,9	3,5
20-	2,1	0,9	-
Összesen	100,0	100,0	100,0
Versenytársak száma	<i>n</i> = 232	<i>n</i> = 225	<i>n</i> = 222
Kilépők száma	872	683	553

Forrás: MVG munkaügyi osztály közlése.

A példák számát szaporíthatnánk. A II. részben vizsgált fiatal szakmunkások mobilitásának elemzése például azt mutatta, hogy Győr-Sopron megye legnagyobb 14 vállalata között a mobilitásnak mindössze 4,9 százaléka bonyolódott. De közvetve ugyanilyen erős dekoncentrációra utalnak az általunk ismert külföldi elemzések is: *Jefferys* (1954) angliai vizsgálata szerint a munkahelyváltoztatások háromnegyede ágazatváltással, fele foglalkozásváltással, harmada migrációval, ágazatváltással és foglalkozásváltással járt. *MacKay és szerzőtársai* (1967) 70-75 százalékos, 12-20 százalékos, illetve 2,3-10,5 százalékos arányt mutattak ki, ugyanezekben a kategóriákban. *Gladys Palmer* (1954) klasszikus vizsgálatában a mozgások több mint fele járt foglalkozás- és iparágváltással.

Persze a példák csak példák maradnak, ha többen vannak is. Ám a tényleges mobilitás rendkívüli dekoncentrátsága mellett érvek is szólnak: leginkább az, hogy ott, ahol a mobilitás előtt széles út nyílna, ahol néhány egymást ismerő konkurens között a munkaerő tömegesen mozoghatna, ott a vállalatok tudatosan egymáshoz igazodnak, és ezzel kiszűrik éppen az ilyen típusú, tömeges mozgásokat.

2. Nemcsak a konkurenciát nehéz fölismerni adott esetben, az sem törvényszerű, hogy a munkavállalók vagy az őket képviselő szakszervezet érvelése rámutasson a valóban fontos vonatkoztatási pontra, arra a vállalatra vagy vállalatcsoportra, akivel érdemes vagy muszáj lépést tartani. A munkavállalói érvelésnek gyakran semmi köze a vállalatot körülvevő konkrét munkaerő-részpiac helyzetéhez.

Az országos vagy ágazati szinten folyó béralku vagy az indexelés gyakorlata világosan mutatja ezt. Ami pedig a *vonatkoztatási csoportokat* illeti, azok, valamint a *piaci szegmensek, vállalatok, ágazatok* határai csak speciális esetben esnek egybe.³⁶ Amikor egy mérnök magasabb bérért alkuzik, nemcsak a főmérnökkel, nemcsak a technikussal, nemcsak a másik vállalat mérnökével hasonlítja össze magát, hanem a szomszédban lakó énektanárral és kártyapartnerével, aki történetesen halór is, és ugyanígy tesz a főmérnök, a technikus, az énektanár és a halór, majd ennek alapján alakítják ki elképzelésüket a nekik járó bérről, melyet „méltányosnak” neveznek és harcosan védelmeznek. Bizonyos vonatkoztatási irányokat a szokás is rögzíthet, szinte megkérdőjelezhetetlenül. A kőművesek és napszámosok bére például Angliában a XV. századtól napjainkig 3:2 arányban viszonyult egymáshoz.³⁷ Magyarországon ugyanezen arány szintén évszázadok óta 3:1, noha valószínű, hogy ez idő alatt a két munkafajta keresleti-kínálati viszonyaiban előfordultak változások.³⁸

Ha a konkurencia fölismerésére van remény, *ha* fennáll a tömeges átvándorlás veszélye valamely más vállalathoz, a bérek kiegyenlítésére *komoly erők hatnak, és ennek megfelelő intézmények alakulnak ki*. *Ha* viszont a potenciális mobilitás csatornáin nehezen ismerhetők fel, a vállalatok még csak erőfeszítést sem tesznek a bérbeli igazodásra, hanem benyomásaikra vagy a tényleges mobilitás impulzusaira bízva magukat „kitapogatnak” egy olyan előnykombinációt, amely mellett munkaerőpiaci helyzetük stabilizálódik.

William Brown és *Peter Nolan* (1983) a coventryi munkaerőpiacot vizsgálva azt találták, hogy a helyi munkáltatói szövetség igen részletes, igen pontos információkkal szolgál a helyi vállalatoknak egymás béreiről és munkaerőhelyzetéről, az adatgyűjtés egész rendszere intézményes, régtől kiforrott és népszerű a vállalkozók körében. *Addison* (1976) a nem túl távoli Southhamptonban viszont hasonló információs hálózat után kutatva azt látta, hogy bár a vállalatok kétharmada készített kisebb felméréseket a versenytársak által fizetett bérek egy részéről, tájékozottságuk felzárkózott, adataik szórványosnak és nagyon pontatlannak bizonyultak. A különbség minden valószínűség szerint szorosan összefügg azzal, hogy Coventry nagy gépipari központ, ahol sok vállalat foglalkoztat, egyenként is nagy tömegben azonos vagy hasonló képzettségű, potenciálisan mobil munkaerőt, míg Southhamptonban a munkaerő összetétele vegyes, a potenciális mobilitás csatornáin nehezen fölismerhetők. (Jellemző, hogy a vállalatok adatgyűjtése azon az egyetlen ponton volt aktív, ahol biztosan versengenek egymással: a kezdőknek fizetett bérek tekintetében.) *Albert Rees* és *George P. Shultz* (1970), akik a hatalmas és nyilván eltérő karakterű részpiacokra tagozódó chicagói munkaerőpiacot elemezték, arra jutottak, hogy a vállalatok egyharmada egyáltalán nem informálódik a konkurenciaról, egyharmada az országos statisztikára, egyharmada a szakszervezetek adataira bízta magát.

³⁶ A vonatkoztatási csoportok elmélete éppen abból a megfigyelésből eredt, hogy azonos „objektív” helyzetben lévő emberek (a konkrét esetben fronton harcoló amerikai katonák) elégedettségük erősen eltért, a vonatkoztatási mezők átfedtek a vizsgált helyzetben a priori feltételezhető csoportosulásokat. Lásd erről: *Merton* (1980), 472–799. o.

³⁷ *Phelps-Brown* (1977), 68. o.

³⁸ *Sik* (1984).

Két megjegyzés

1. Az a tény, hogy a bérek egymáshoz igazítására irányuló nyomás csak speciális feltételek között erős, távolról sem jelenti, hogy a munkaerőpiacon ne folyna – ha a konjunktúra is úgy akarja – éles verseny a jobb munkahelyekért és az árához képest jó munkaerőért. Arról sincs szó, hogy a verseny és az egyensúly, mely felé a verseny a piacot tereli, ne lenne megismerhető a közgazdasági elemzés eszközeivel. Munkaerőpiaci elemzés azonban csak az adott részpiac szereplőit jellemző preferenciák, illetve cselekvési korlátok feltárásával képzelhető el. Ha legalább hozzávetőlegesen ismerjük az adott részpiacra foglalkoztatott munkások társadalmi-gazdasági helyzetét, munkavállalási motívumait, és van némi ismeretünk a vállalatok lehetőségeiről és preferenciáiról a foglalkoztatás, bérezés, követelménytámasztás terén, akkor semmi akadálya, hogy a piacot a szokásos eszközökkel, például keresleti és kínálati görbékkel jellemezzük – bár ezek a modellek néha igen bonyolultak lesznek a figyelembe veendő dimenziók, illetve korlátok nagy száma miatt. De ez csupán technikai nehézség.

2. Magától értetődő, hogy sem az itt leírtak, sem a hivatkozott empirikus kutatások nem cáfolnak olyan elméleti modelleket, amelyek a *ceteris paribus* kikötés mellett vizsgálják a bérek és a munkaerőpiaci történések közötti kapcsolatokat.

Bérszabályozás és munkaerőpiaci pozíciók

A bérszabályozás mint munkaerő-allokációs eszköz abból a feltételezésből indul ki, hogy a piacon erős tendencia érvényesül a vállalati bérszintek kiegyenlítődéseire, következésképp, ha a bérfizetési lehetőségeket a vállalatok nyereségességéhez vagy „fontosságához” igazítjuk, a munkaerőmozgás célirányosan befolyásolható. Ez természetesen igaz, ha a szóban forgó bérkülönbségek olyan nagyok, hogy minden más különbséget háttérbe szorítanak. Ám a bérek valóságos mozgásterében jelentékeny bérkülönbségek sem képesek arra, hogy az egyéb előnyök-hátrányok szerepét akár csak elhomályosítsák. Hogy tanulmányunk egy későbbi fejezetének adataiból előlegezzünk: a ruházatellátói szakmára, amelynek képviselői öt évvel a végzés után (1983-ban) átlagosan 2225 Ft-ot kerestek, közel kétszeres volt a túljelentkezés, a szövöknél (3766 Ft) száz helyre harmincan pályáztak. Levéltárosnak vagy régésznek nehéz bekerülni, bányamérnöknek könnyű. A győri vagonygár, amely azonos szakmában másfélszer többet fizet, mint versenytársai, nehezen él meg a munkaerőpiacon, a Szegkóvács Ktsz. amely rosszul fizet, könnyen. Triviális, mindenki által ismert és korlátlanul szaporítható példák ezek, az elvont összefüggések szintjén mégis gyakran elfelejtődnek.

Tegyük fel, hogy egy munkaerő-részpiacra – ahol a munkások a bérek (w) mellett csupán egyetlen nem bér jellegű tényezőt (q) értékelnek – A és B vállalat versengenek



egymással. Feltételezhető, hogy ha A vállalat q azonos szintje mellett többet fizet, vagy w szintje mellett többet nyújt q -ból, akkor jobb helyzetbe kerül a munkaerőpiacon, mint B vállalat. De az is feltételezhető – és empirikus megfigyelésekkel bőségesen alátámasztható –, hogy léteznek w -nek és q -nak semleges kombinációi, amelyek azonos költségűek, ugyanakkor azonos vonzerővel bírnak. A és B vállalat megkeresheti azokat a kombinációkat, amelyek mellett munkaerőpiaci pozícióik kiegyenlítődnek, anélkül, hogy azonos béreket fizetnének vagy azonos nem bér jellegű előnyöket nyújtanának. Természetesen nemcsak a bér fizetése költség A és B számára, a nem bér jellegű előnyök jó része is csak ráfordítások árán vagy haszonról való lemondás útján fokozható. Ha erőteljes a verseny az árupiacon, akkor A és B nem szerezhetnek előnyt q növelésével, mert ez veszélyeztetni versenyzőik képességüket. A piaci verseny rákényszeríti a versenytársakat, hogy munkaerőköltségeiket nagyjából azonos szinten tartásuk, bár egyáltalán nem kényszeríti őket a bérek vagy bármely más parciális előnyfajta egymáshoz igazítására. A versenyben nem az a vállalat marad le, amelyik keveset fizet vagy kevés egyéb előnyt nyújt, hanem az, amelyik nem képes egy, a munkások számára vonzó (w , q) kombináció kialakítására.

További fontos sajátossága az A és B között kialakuló helyzetazonosságnak, hogy közöttük a munkaerő-áramlás nem szűnik meg. Ha C és D takarékpénztár azonos kamatot fizet, valószínűleg senkinek nem jut eszébe pénzt egyikből a másikba helyezni.³⁹ Ezzel szemben az, hogy A és B egyformán vonzó a munkások összessége számára, csupán annyit jelent, hogy ki- és belépési forgalmuk egyensúlyban van, üres munkahelyeket kb. azonos idő alatt tudják betölteni, de nem jelenti azt, hogy a munkaerő közöttük nem mozog. Az egyén preferenciarendezése az életkorral változik, más kombinációt tart fontosnak a pályakezdés és a házasság között, mást a családalapítás és az otthonteremtés éveiben, megint mást, amikor belerokkant az előbbibe. Ezen kívül a munkás kiléphet munkahelyéről ezerféle, a bérekkel és egyéb előnyökkel semmilyen összefüggésben nem álló okból. Tehát a munkaerőpiaci pozíciók azonossága mellett is fennmarad a munkaerőmozgás, amely azonban nem szorítja a vállalatokat egyik parciális dimenzióban sem az egymáshoz igazodásra. A helyzetazonosság végül nem jelenti azt sem, hogy ha A és B nyeresége egyenlő, akkor egyforma béreket fizetnek, bár – ha fajlagos tőkeárfordításai és általános költségeik megegyeznek – összes munkaerőköltségük kiegyenlítődése hosszú távon feltétele a helyzetazonosság fennmaradásának.

Hogyan befolyásolja a nyereségelvű bérszabályozás A és B (vagy fogalmazzunk most már általánosságban: a vállalatok) egymáshoz viszonyított helyzetét?

1. Ha a vállalatok a nyereség által lehetővé tett béremelési lehetőség amolyan

³⁹ Persze a tranzakciós költségek figyelembevételével már itt is más a helyzet – bizonyos fokú forgalom keletkezhet például a lakosság folyamatos cserélődéséből is.

„plafonnak” tekintik, de nem feltétlenül aknázzák ki, akkor nem a szabályozásból adódó limitek jelentik a béremelés effektív korlátját, ilyenformán bérszabályozásról érdemben nem is beszélhetünk. Ezt a magyar gyakorlatban mindig is kívánatosként lefestett, de illuzórikus eshetőséget bátran kirekeszthetjük a vizsgálódás köréből.

2. A „második legjobb” esetben a vállalatok élnek a szabályozás kínálta béremelési lehetőséggel, és a bérnövekményt költségként számolhatják el. Összköltségük azonban csak ezzel a tétellel terhelhető, más módon nem növelhető. Meghatározott nyereség (összköltség) mellett q szintjétől függetlenül azonos bérek fizethetők.

Ebben a helyzetben az a vállalat, amely eddig a magas béreket fizeti az azonos nyereséget elért vállalatok mezőnyében (egyben kevés egyéb előnyt nyújtott), hátrányba kerül a többiekkel szemben, akik bérben felzárkóznak mellé, miközben továbbra is több nem bér jellegű előnyt nyújtanak. A pórul járt vállalat tehetetlen, mert nem kárpótolhatja magát az előnyök fokozásával, e célt szolgáló többletráfordításait a rendszer nem ismeri el. A piacról olyan vállalatok szelektálódnak ki, amelyek egyébként megélhetnének, miközben más vállalatok a szükségesnél többet fizetnek.

Az 1. és 2. következmények azonban még mindig a vágyképek világába tartoznak. Elképzelhető ugyan, hogy a bérszabályozás kemény, de az, hogy a munkaerő lekötésének összköltségét a vállalatok ne tágíthassák, nem. Mert igaz ugyan, hogy a bérkereket a tervgazdaságokban más pénzekről szigorúan elkülönítve, hatásosan korlátozzák, de az is igaz, hogy a nem bér jellegű előnyök a beruházási alapok vagy általános költségek terhére fokozhatók. Hogy ilyen körülmények között milyen folyamatok indulnak el, a nem bér jellegű előnyök fajtájától függ.

3. Ha olyan jellegű előnyökről van szó, amelyek fokozására a vállalatok *eltérő mértékben* képesek, egyes vállalatok semlegesíthetik a bérszabályozás rájuk háruló korlátait, és az összköltség növelésével jobb helyzetbe juthatnak a munkaerőpiacon, mint azonos vagy nagyobb nyereséget elérő társaik. Olyan vállalatok szelektálódnak ki, amelyeknek egy tiszta piaci gazdaságban nem kellene, mert ott az *összköltség* (és nem a bérköltség) növelésének kemények a korlátai.

4. Ha olyan jellegű előnyökről van szó, amelyek fokozásában a vállalatoknak technikai értelemben *azonosak az esélyeik* (például mindannyian lazíthatják a teljesítménykövetelményeket, csökkenthetik a munkaidőt, leszállíthatják a nyugdíjkorhatárt, csökkenthetik a műszakszámot stb.), akkor a piacon „torz verseny” bontakozik ki, amely a bérszabályozás hatásait semlegesíti. Ilyenkor senki sem szelektálódik ki a munkaerőpiacról, de a „verseny” általános leépüléssel fenyeget.

Amennyiben hiányzik az összköltség leszorítására irányuló feltétlen törekvés, az annak részleges pótlására szolgáló bérszabályozás torz, további beavatkozást implikáló eredményekre vezet a munkaerő allokációjában. Kezdetleges leírásunk éppen csak felvillantja a lehetséges következmények főbb fajtáit, mindazonáltal már az első lépések is sejtetik, hogy a vállalatok pozícióinak „belövésére” a bérszabályozás még

rendkívül egyszerű, könnyen átlátható feltételek között sem alkalmas eszköz. (Hogy egyáltalán működhet-e mint értelmes általános rendezőelv a munkaerő ágazatközi, foglalkozási és földrajzi határokon átlépő allokációjában, az még inkább kérdéses.)

Két ellenérv

Egyrészt felvethető – és a gazdaságpolitikai dörgedelmekben gyakran föl is vetődik –, hogy a nyereségesség kulcsa a tisztességes munka, a „követelménytámasztás”, ami a nem bér jellegű előnyök alacsony szintjének felel meg. (A munkaidőt kihasználják, a normák szigorúak, a gépek – meg a gépkezelők – három műszakban üzemelnek és a többi.) Ha így lenne, a munkaerőpiaci pozíciók és a nyereség között – a bérek közvetítésével – valóban kialakulhatna szoros kapcsolat. De egyfelől egy vállalat nyereségessége – mint ismeretes – sok minden egyébtől is függ, sőt jobban függ; másfelől a nem bér jellegű előnyök tekintélyes része egyáltalán nem hat rombolóan a vállalat profitjára. Miért járna együtt a magas profit az állások bizonytalanságával, a karrierkilátások szegénységével, a műhelyépületek csúfságával, a munka monotonitásával, fülsüketítő zajjal vagy elállatiasodott főnökökkel?

Másfelől fölmerülhet az a komolyabb érvelés, hogy a nem bér jellegű előnyök – vagy legalábbis közülük a fontosabbnak tűnők – maguk is szabályozhatók. Ha a munkaidő, a munkarend, a fizikai terhelés, a szociális juttatások stb. kérdésében sikerül „egységes mércét” teremteni, a piac majdnem olyan lesz, mint a *ceteris paribus* kikötéssel élő modellekben.

Ez a bevett elgondolás figyelmen kívül hagyja, hogy a nem bér jellegű előnyök hátrányok egy része – a legfontosabbak közül is jópár – a legjobb szándékkal sem egységesíthető. *Az egyensúlyt nem az ilyenfajta különbségek eliminálása, hanem a hozzájuk való sokszínű vállalati alkalmazkodás – a szelekciót pedig az alkalmazkodásra való képtelenség – teremti meg.* Éppen a kiküszöbölhetetlen „vektoralitás” kényszeríti ki és engedi meg „az egyetlen stratégiát” szolgáló sokféle taktikát vagy készletet a munkavállalókat különféle keresési módszerek használatára. De ha sikerülne is megteremteni minden világok legunalmasabbikát, ahol a munkaidő, a munkarend, a szociális ellátás, a munka fizikai feltételei, valamint még a teljesítmény egységére jutó bérek is *azonosak* lennének, ahol tehát csakis a teljesítmény nagysága befolyásolná a munkavállaló jólétét, s így a mobilitás értelme elveszni látszana, a munkaerőmozgás e csúf új világban is fönmaradna, akár erősödhetne is! Mi okom lenne 50 km-ről ingázni, a főnöki packázást túrni, egy új gép kezelését megtanulni vagy akár csak *egy elunt falat bámolni is*, ha *ugyanilyen* bérek, munkarend stb. mellett másutt is dolgozhatnék? Bizonyos mobilitásra ösztönző különbségek kioltása más differenciákra irányítja rá a figyelmet, amelyek eddig háttérbe szorultak, nem aktivizálták az egyént. Most, hogy számos alapvető tényező adottsággá vált, a még „meg-

harcolhatók” – a kognitív diszsonancia irodalmából jól ismert módon – fölértékelődnek, s elérésük ugyanúgy megérheti a ráfordítást, mint korábban a „fontos” előnyöké. A purifikátor zavarba jön: ahány „egészségtelen különbséget” kiirtott, annyi termett helyette. Ahogy a hangszereiből kifoszthatatlan zenebohóc mondaná: „Nem baaaaj... van másik!”

Következtetések

Mindabból, amiről e fejezetben szó esett, következik, hogy a munkaerőpiacot nehéz szimulálni, behelyezkedve befolyásolni. Ahogy a vállalatok helyzetét nem lehet egy-két egyszerű sémával jellemezni, élő versenyüket sem lehet néhány kulturált, célirányos szabállyal helyettesíteni. Átfogóan szabályozni csak egy-egy előnyfajta lehet, és ennek hatása – mivel a gyakorlat nem ismeri a *ceteris paribus* kitétel – kiszámíthatatlan.

Bár e tanulmánynak csak érintőlegesen tárgya az 1968 előtti magyar – egyáltalán a tervutasításos rendszerrel adekvát – munkaerő-politika, megemlíjtjük, hogy a kulturált szabályozás problémája 1968 előtt gyakorlatilag nem vetődött föl. A munkaerő-allokáció hagyományos szabályozása véleményünk szerint négy egyszerű alapelven nyugodott, és ezekkel nem kibogozni, hanem elvágni próbálták a gordiuszi csomót. Az alapelvek a következők:

a) *A létszámterv-lebontás*, amely szándéka szerint a források szintjére korlátozza a keresletet, és egyértelműen meghatározza annak szerkezetét.

b) *A pályakezdő munkaerő hatósági elosztása.*

c) *A munkavállalók által kezdeményezett mobilitás gátlása*, amely az egyszer már kialakított struktúra védelmét (is) szolgálja.⁴⁰ Ez a törekvés kiegészül a formális piaci szervezet (a közvetítés) erősítésével, a mobilitás „mederbe terelésével”.

d) *A munkaerő-kínálat rugalmasságát fokozó intézkedések* foganatosítása, amely a mégis mozgó munkaerőt a terveknek megfelelő elhelyezkedésre kényszeríti. (A munkanélküli-segély megvonása, a megélhetési alternatívák szűkítése stb.)

Külön tanulmány tárgya lehetne – és kéne hogy legyen – az, mennyire, milyen sikeresen érvényesült a gyakorlatban ez az irányítási rend. Számunkra az a fontos, hogy e típussal szemben 1968-ban a „finomszabályozás”, a nyereségtől függő bérek és a bérektől függő munkaerő-áramlás „automatizmusa” mellett tettek hitet.

Világosan látni kell, hogy a munkaerőpiac liberalizálásával az irányítás olyan piacnak engedett nagyobb teret, amelyet *saját céljaira* igen nehezen tud kihasználni. A hitel, „piacot” nem kellett formálisan felszámolni azért, mert a központi irányítás X

⁴⁰ Emellett a kilépés gátlása a tiltakozás elfojtására, valamint a tudattalan lojalitás felkeltésére is szolgál. Lásd *Hirschman* (1970).

vagy Y vállalatnak forrásokat kívánt juttatni, azt megtehetette a „normatív” szabályok alkalmas megfogalmazásával is. Nem kellett visszaállítani a központi beralaplembontás rendszerét ahhoz, hogy bizonyos vállalatcsoportok bérfejlesztése – az adott szabályozási rendszert fenntartva – nagyobbra „sikeredjen”, ehhez elég volt megváltoztatni például a bérszorozót stb. Azokon a „piacokon”, amelyek 1968 után létrejöttek, az állam mint allokátor lehetőségei alig csökkentek, ezzel szemben a munkaerőpiacon szinte teljesen elvesztek. X vagy Y „népgazdaságilag fontos” vállalat létszámbeli bővülését az irányítók – a szabályozás kereteiben maradva – csak a bérszabályozás eszközeivel próbálhatták támogatni, a siker esélye nélkül.

Ám jól tudjuk, hogy a hagyományos eszköztár elemei időről időre újból megjelentek, vagy éppen el sem tűntek. Nem állították vissza a létszámtervbontást, de sor került a vállalati létszámtervek ellenőrzésére, a vállalatok kategorizálására. Nem tértek vissza a pályakezdő munkaerő hatósági elosztásához, de bizonyos években, bizonyos szakmákban kötelező pályázati rendszereket vezettek be, másutt pedig fennmaradt a majdnem hatósági elosztás gyakorlata. Nem állították vissza a munkaerőmozgást korlátozó jogszabályokat, de időnként és helyenként kötelező munkaközvetítést vezettek be és heves „vándormadár”-ellenes kampányokat folytattak; teret engedtek alternatív megélhetési források térnyerésének, de egészen 1989-ig nem vezettek be munkanélküli-segélyt, és a főálláson kívüli jövedelemforrásokat időnként igyekeztek visszaszorítani. *Mi magyarázza ezeket a látványos, restaurációgyanús fordulatokat?*

3. fejezet

Dirigista kampányok

Bevezetés

Kézenfekvő feltételezés, hogy a munkaerő-politika fordulatai a reformpolitika pozícióváltozásaiból származtathatók: a reform tényerése liberálisabb munkaerő-politikával, térvesztése a piaci folyamatok háttérbe szorításával társult. A feltevés kézenfekvő, de nem egészen helytálló. Ha a munkaügyek sorsa valóban ilyen szorosan kötődött volna a nagypolitikához, a fordulatoknak kb. 1966–1968-ban, 1972-ben, valamint 1979 táján kellett volna végbemenniük. A valóságban viszont fordulatokra nagyobb számban és más időrendben került sor. Megfigyelésünk szerint egy alapvetően liberális „kurzuson” belül a központi és a területi szintű beavatkozás erősödésének két hullámáról beszélhetünk, s ezeket 1969–1970-ben, illetve 1975-ben indították útjára. A munkaerő-politikának ezt a hullámszerű feltevésünk szerint a munkaerőpiaci feszültségeinek ingadozásai váltották ki.

A munkaerőpiac állapotának jellemzésére különböző indikátorokat használhatunk, ezek közül itt négyet mutatunk be. A 3.a) ábrán a hatósági munkaerő-közvetítésből származó adatokat használunk. A felső görbe a száz férfi munkakeresőre jutó üres állások számát mutatja a rendelkezésre álló leghosszabb idősorban, 1964 és 1980 között. Ezt a mutatót jellege szerint hiányjelzésnek foghatjuk fel, amelynek magas értékei arra utalnak, hogy az adott időszakban gyakoriak voltak a hiánnyal kapcsolatos panaszok. (Részletesebb indoklását lásd az I. függelékben.) Az ábra b) görbéje a nők számára bejelentett üres állások számát ábrázolja. A férfiaktól eltérően, itt inkább ez a mutató sejteti a túlkereslet dinamikáját. (Lásd ismét csak az I. függelék.)

A c) diagram azt a „munkaerőpiaci konjunktúraindexet” mutatja be, amelyet (1985) cikkünkben ismertettünk részletesebben. Ez az index öt megfigyelhető indikátor éves változásaiból indul ki, ezek: a túlórák aránya, a fluktuációs ráta, a névleges, illetve reálbérek tényleges növekedésének a tervezettől való eltérése, valamint a munkaerő-tartalékból belépők számának változása. Feltevésünk szerint amennyiben sikerül megtalálni e változók dinamikájában egy közös tendenciát, annak alakulása sokat elárulhat a munkaerőpiac kereslet-kínálati viszonyainak változásáról. E feltevésnek megfelelően, a Kornai-féle hiánymakroindex számításának logikáját követve, meghatá-

roztuk a megfigyelhető változók első főkomponensét – ennek értékei láthatók a diagramon. A magas pozitív értékek arra utalnak, hogy az adott évben a piacon *nőtték* a feszültségek, a negatív értékek ennek ellenkezőjét jelzik.⁴¹ Adatok hiányában, illetve tartalmi okokból is, az index csak a hetvenes évekre (1969–1981) adhat valamelyest megbízható képet a piacról.⁴²

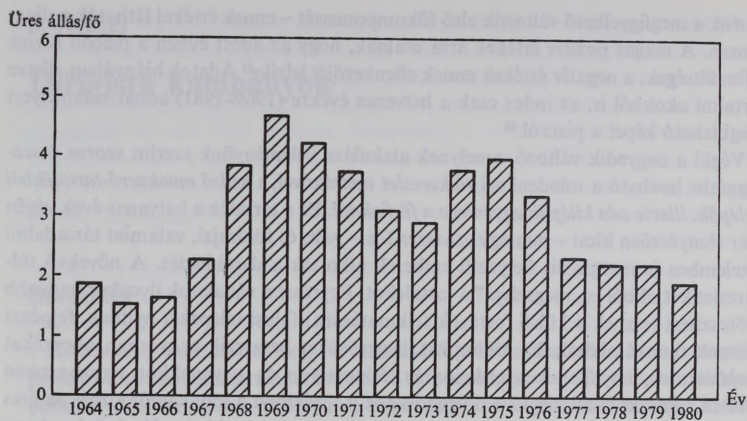
Végül a negyedik változó, amelynek alakulása véleményünk szerint szoros összefüggésbe hozható a mindenkori *túlkereslet* mértékével, a *külső munkaerő-tartalékból belépők, illetve oda kilépők egyenlege a férfiaknál*. Ez a tartalék a hatvanas évek végén már elenyészően kicsi – mintegy százezer fős – volt, és földrajzi, valamint társadalmi értelemben is marginális helyzetű emberek alkották a derékhadát. A növekvő túlkereslet két okból is „megszívja” a tartalékokat. Egyrészt a vállalatok ilyenkor nagyobb erőfeszítést tesznek a külső források felkutatására: falusi telepeket nyitnak, fejpénzt fizetnek munkásaiknak, ha rokonukat, ismerősüket beszerzik a gyárba, toborzókat szegődtetnek, enyhítenek szelekciós kritériumaikon és ugyanakkor természetesen jobban ragaszkodnak meglévő dolgozóikhoz is. Másrészt a munkaerőmozgás az üres állásokat hamar szétteríti az ország területén; ilyenkor nagyobb a valószínűsége, hogy egy inaktív, de bizonyos körülmények között munkavállalásra hajlandó ember szűkebb környezetében, számára megfelelő üres állás bukkan fel. Közgazdasági tartalmát tekintve ez azt jelenti, hogy csökken a munkavállalás határáldozata, s akár változatlan egyéb körülmények mellett is növekedésnek indulhat a foglalkoztatás – ha tud. A *d)* grafikon éppen azért alkalmas a *túlkereslet* érzékeltetésére, mert a kereslet relatív növekedése feltehetően kiváltotta az említett ösztönző hatást, a ki- és belépés egyenlege azonban, a maga néhány ezer fős értékével nem befolyásolhatta érdemben a foglalkoztatást.⁴³

Ha most összevetjük az egyes indikátorok jelzéseit, mindenekelőtt megnyugodva láthatjuk, hogy azok megerősítik a tapasztalatot: a munkaerőpiacon a hetvenes évek első felében volt különösen súlyos a hiány. Ha részletesebben is szemügyre vesszük az ábrákat, arra a következtetésre jutunk, hogy az adott időszakban különösen súlyos feszültségek jelentkeztek 1964-ben, 1968–1971-ben, valamint 1974–1975-ben. A köztes

⁴¹ Vö. Kornai (1982), I. Függelék. A hiánymakroindex részleges hiányindikátorokból kiindulva a hiány intenzitását méri egy walrasi állapothoz képest. A mi változóink ezzel szemben *kilengéseket* mérnek, és indexünk a hiány változásáról tudósít az *előző évhez képest*. Ugyanazon érték mögött a piac eltérő állapotú állhat, a feszültség szintjére csupán pozitív, illetve negatív értékek sorozata alapján következtethetünk.

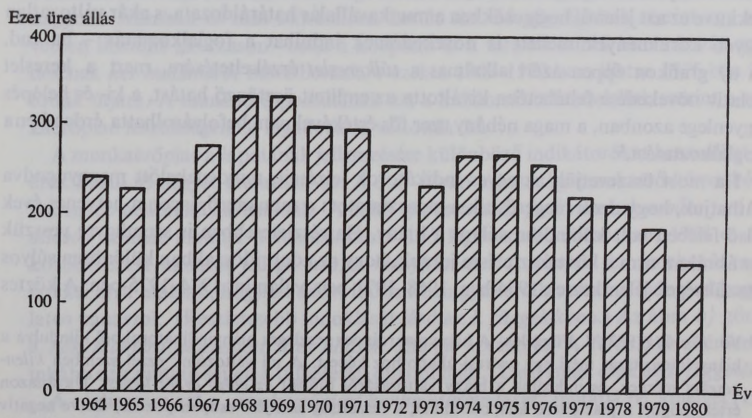
⁴² 1968 előtt sem a fluktuációs rátáról, sem a tartalékból való belépésről nincsenek adatok. 1982-től kezdve megváltozik a túlórászás kontextusa, a kisvállalkozások, főleg a vgmk bevezetése miatt. Az évközi áremelésekhez kapcsolódó, előre nem tervezett kompenzációs kifizetések gyakorlatának elharapódzásával a bértüllépés sem azt jelenti már, amit korábban.

⁴³ A nőknél természetesen más volt a helyzet, ott a tartalék a hetvenes évek közepéig érdemleges forrása volt a foglalkoztatásnak és a „beszívásra” a kereslet alakulásán kívül más tényezők is hatottak. Erre a 3. fejezetben térünk vissza.



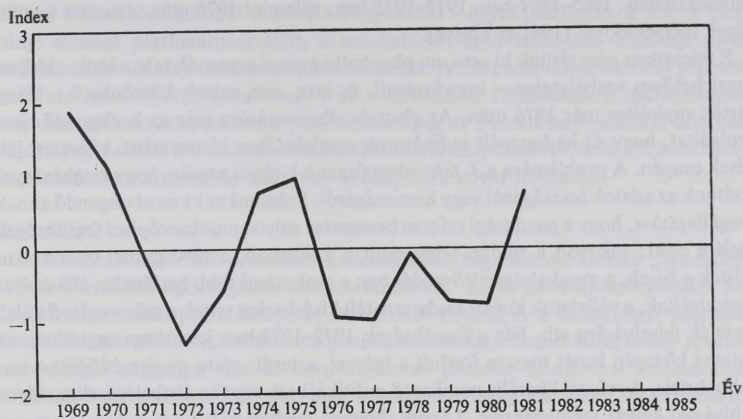
3.a) ábra

Egy férfi álláskeresőre jutó üres állás



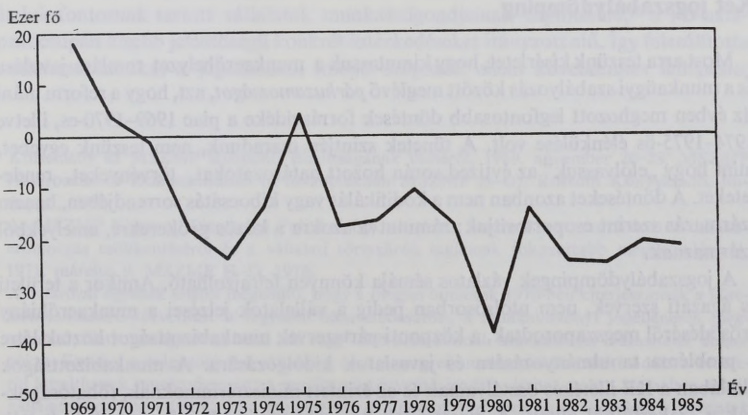
3.b) ábra

Nők számára bejelentett üres állások



3.c) ábra

Munkaerőpiaci konjunktúraindex



3.d) ábra

Nettó beáramlás a tartalékból (férfiak)

időszakokban: 1965–1967-ben, 1972–1973-ban, valamint 1976 után viszont a feszültségek mérséklődtek (1981-et kivéve).

E fejezetben nem térünk ki arra, mi okozhatta a piaci egyensúlytalanságok – időben meglehetősen szabálytalan – ingadozásait, és arra sem, minek köszönhető a hiány tartós enyhülése már 1976 után. Az elemzés elhalasztására már az is elegendő okot szolgáltat, hogy az itt használt indikátorok meglehetősen bizonytalan, közvetett jelzések csupán. A problémára a 3. fejezetben fogunk kitérni, azután, hogy megbizonyosodtunk az adatok igazságáról vagy hamisságáról. Számunkra itt most elegendő annak megállapítása, hogy a gazdasági reform bevezetése súlyos munkaerőpiaci feszültségek idejére esett: sok volt a túlóra, felgyorsult a fluktuáció, a tervezettnél gyorsabban nőttek a bérek, a munkaközvetítő irodákban a szokottnál több betöltetlen álláshelyet regisztráltak, a vállalatok jórészt kudarcra ítélt kísérleteket tettek a már meglévő külső tartalék felszívására stb. Bár a feszültségek 1972–1973-ban jelentősen enyhültek, az évtized közepén ismét rosszra fordult a helyzet, színről színre megismétlődött a korábbi krízis. A reform liberális munkaerő-politikájának rögtön életbelépésekor súlyos kihívással kellett szembenéznie. Lássuk, hogyan feleltek rá!

Két jogszabálydömping

Most arra teszünk kísérletet, hogy kimutassuk a munkaerőhelyzet romlása-javulása és a munkaügyi szabályozás között meglévő *párhuzamosságot*, azt, hogy a reform utáni tíz évben meghozott legfontosabb döntések forrásvidéke a piac 1969–1970-es, illetve 1974–1975-ös élénkülése volt. A tünetek szintjén maradunk, nem teszünk egyebet, mint hogy „elolvassuk” az évtized során hozott határozatokat, törvényeket, rendeleteket. A döntéseket azonban nem a kodifikálás vagy kibocsátás sorrendjében, hanem származás szerint csoportosítjuk; rámutatva azokra a közös gyökerekre, amelyekből származnak.

A jogszabálydömpingek vázlatos sémája könnyen felrajzolható. Amikor a területi és ágazati szervek, nem utolsósorban pedig a vállalatok jelzései a munkaerőhiány erősödéséről megszorodtak, a központi pártszervek munkabizottságot hoztak létre a probléma tanulmányozására és javaslatok kidolgozására. A munkabizottságok általában a KB illetékes osztályainak és az érintett minisztériumoknak, főhatóságoknak a szakértőiből álltak. A bizottságok hosszabb-rövidebb idő alatt elkészítették jelentésüket, és csomagterveket állítottak össze a javasolt intézkedésekből. A felső szintű pártszervek ezután megtárgyalták a munkabizottságok jelentését, és határozatot hoztak a teendőkről. Ennek nyomán a kormány is elfogadott egy csomagtervet, és utasította az illetékes minisztériumokat, hogy dolgozzák ki a szükséges jogszabályokat, irányelveket, leiratokat és emlékeztetőket.

Jóllehet a párt előkészítő, valamint az állami szervek végrehajtó munkája a való-

ságban időben sem különül el mereven egymástól – egyes intézkedések már a kampányt elindító párthatározat előtt, a munkabizottságok előkészítő munkája során megszületnek –, a folyamat mégis hosszadalmas. A központi döntéshozatal gépezete eleve bizonyos késéssel indul meg, s az intézkedések áthúzódnak a munkaerőpiac ernyedési periódusára, elfedve a piaci feszültségek és a munkaerő-politikai döntések közötti kapcsolatot. Jól érzékelteti ezt a munkaerőhiány 1969–1970. és 1974–1975. évi felerősödéséhez kapcsolódó központi intézkedések rövid története.

1969–1970

Az MSZMP KB 1969. novemberi határozatában foglalkozott először „Az utóbbi időben jelentkező egészségtelen munkásvándorlás” káros következményeivel.⁴⁴ Ezt követően, 1970 közepén a Központi Statisztikai Hivatal és a Munkaügyi Minisztérium bevonásával a Politikai Bizottság munkabizottságot hozott létre, amely A munkaerőmozgás nagysága, okai és irányai címmel jelentést készített a PB számára. A PB 1971 márciusában tárgyalta meg a munkabizottság jelentését, és határozatot hozott a nemkívánatos munkaerőmozgás csökkentésére.⁴⁵ Jóllehet a területi hatóságok az 1969-es KB-határozatra hivatkozva ekkor már erőteljesen sürgették a „minisztériumok részéről magukra hagyott” vállalatok megsegítését, és akciókat indítottak az általuk fontosnak tartott vállalatok munkaerőgondjainak enyhítésére,⁴⁶ a PB-határozat csupán kisebb jelentőségű konkrét intézkedéseket irányzott elő. Így felszólította a minisztériumokat a jogellenesen kilépő dolgozók elleni következetes fellépésre,

⁴⁴ Közlemény az MSZMP Központi Bizottságának üléséről, 1969. november 26–28. MSZMP Határozatai és Dokumentumai (a továbbiakban MSZMP H–D), Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1974.

⁴⁵ Az MSZMP Központi Bizottsága Politikai Bizottságának határozata a nemkívánatos munkaerőmozgás csökkentéséről és a vállalati tőrzsgárda tagjainak fokozottabb megbecsüléséről, 1971. március 9. MSZMP H–D, 1978.

⁴⁶ A határozat egyebek között megemlíti, hogy a megyei tanácsok 1970-ben kiterjesztették a kötelező munkaerő-közvetítést a fegyelmi úton elbocsátott, a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető, illetve az egy éven belül két vagy több alkalommal munkahelyet változtató dolgozókra. Ezekkel a dolgozókkal a vállalatok csak a megyei munkaerő-közvetítő irodákon keresztül létesíthettek munkaviszonyt; a munkaerő-közvetítő irodák viszont csak a kiemelten kezelt vállalatokhoz közvetítették ki a munkaerőt. A tanácsok bizonyos munkaköröket is bevontak a kötelező munkaközvetítés rendszerébe. Ezekbe a munkakörökbe a kiemelt vállalatokat kivéve csak a munkaerő-közvetítő irodákon keresztül lehetett munkaerőt felvenni. Az egyes megyékben folyó akciókról több beszámoló is megjelent [például *Szente* (1971)]. A határozat a minisztériumi intézkedések között megemlíti azokat a jogszabályokat, amelyek a tsz-melléküzemágak tevékenységének korlátozásával kívánják javítani a nagyvállalatok munkaerőhelyzetét. Ez ügyben nem sokkal később külön KB-határozat is született: Az MSZMP Központi Bizottságának határozata a termelőszövetkezetek nem mezőgazdasági jellegű tevékenysége állami szabályozásának alapelveiről. 1971. szeptember 7. MSZMP H–D, 1978.

és a fogyasztási szövetkezetekre is kiterjesztette a tsz-melléküzemágakra már a határozat előkészítő szakaszában elrendelt munkaerő-gazdálkodási kötöttségeket.

A károsnak ítélt fluktuáció csökkentése mellett a központi szervek a munkaerő-kínálat bővítésével, nevezetesen a munkaképes koron felüli népesség aktivitásának fokozásával is megpróbálkoztak. Megfelelő előkészítő munka után a PB 1971 szeptemberében határozatot hozott a nyugdíjkorhatárt elért dolgozók racionális foglalkoztatására, és 1972 januárjában életbe léptek a munkaviszony meghosszabbítására és a nyugdíj melletti munkavállalásra ösztönző rendeletek.⁴⁷

Nem érte meg a reformpolitika szempontjából fordulatot jelentő 1972-es évet az 1968-ban bevezetett bérszabályozási rendszer sem, amelyet már bevezetésétől kezdve sok kritika ért, részben a túlzottnak minősített differenciálás miatt, részben mert az eszközigényes (többnyire nagy-) vállalatokat, úgymond, hátrányosan érintette. Előbb fellazult a szabályozás: a bérpreferenciák az 1968. évi 150-180 millió forintról 1970-re 6-700 millióra nőttek, s a támogatás megjelent a feldolgozó iparban is. 1978-ban a preferenciák 75 százalékát 52 nagyvállalat kapta [*Böröczfyné* (1976) 123. o.]. 1971 januárjától pedig új rendszert vezettek be, amely szakított a nyereségrátán alapuló szabályozás alapjaitól és a bázisszemléletű bérszínvonal-szabályozásra tért át. (Az előkészítő munkának legkésőbb 1970 közepén meg kellett indulnia.)

A központi beavatkozás első nagy hullámát az 1972. novemberi KB-határozat csúján betetőzte. A határozat központi béremelést írt elő az állami nagyüzemek fizikai dolgozóira; a károsnak ítélt munkaerő-csábítás visszaszorítására pedig Országos Szakmai Bértáblázat (OSZB) bevezetését írta elő abból a célból, hogy csökkenjen az alabérek szóródása. A központi béremelésekre 1973-ban, az OSZB bevezetésére viszont csak hosszú előkészítő munka eredményeként, 1975-ben került sor.⁴⁸

Azt, hogy az 1972. novemberi KB-határozat inkább a beavatkozási hullám igazolását, utólagos jóváhagyását és ugyanakkor lezárását jelentette, semmint egy új hullám kezdetét, mutatni látszik a következő is: a határozat az 1971-es, „A nem kívánatos munkaerőmozgás mérsékléséről” szóló, valamint az 1972-es „Az ipari kapacitások kihasználtságának javításáról” szóló *korábbi határozatok summázataként* utal arra, hogy a legfontosabb vállalatok munkaerőigényét megfelelő területi politikával, más

⁴⁷ Az MSZMP Központi Bizottsága Politikai Bizottságának határozata a nyugdíjkorhatárt elért dolgozók és nyugdíjasok racionális foglalkoztatására, 1971. szeptember 21. (MSZMP H-D, 1978). A további dolgozásra ösztönző nyugdíjpótlék bevezetésére született a 45/1971. (XII. 24.) Korm. sz. rendelet. A rendelet végrehajtásáról intézkedett a 3/1971. (XII. 24.) SZOT sz. irányelv. Vö. Törvények és rendeletek hivatalos gyűjteménye. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972. 988-998. o.

⁴⁸ Közlemény az MSZMP Központi Bizottságának üléséről, 1972. szeptember 14-15. A KB-határozat nyomán jelent meg a Minisztertanács 1012/1974. (III. 22.) sz. határozata az Országos Szakmai Bértáblázat elveiről és a Munkaügyi Minisztérium 6/1974. (III. 22.) Műm sz. rendelete: az Országos Szakmai Bértáblázat. Táncsics, 1974.

forrás híján a kisüzemek rovására is biztosítani kell [Kőhegyi (é. n.) 19–20. o.]. Ezzel párhuzamosan a megyék – mint később bemutatjuk – már 1971-ben „hatékonyságvizsgálatokat” és átcsoportosítási terveket készítették; ezeket azonban éppen 1972 után már *nem hajtották végre*, s csak később, a *KB Titkárság határozata a gazdaságtalan termelés csökkentésére teendő további intézkedésekről* megjelenése (1974. május 27.) után kezdték újjól megtenni, s csak az 1975–1976. évi központi intézkedésekkel párhuzamosan végrehajtani.

1974–1975

A kiéleződő munkaerőhiány közepette a GPB 1975 elején munkabizottságot hozott létre az 1976-ban kezdődő új ötéves terv munkaerő-gazdálkodási feladatainak kidolgozására. A GPB 1975 novemberében vitatta meg a munkabizottság jelentését, és állást foglalt a konkrét intézkedésekben. Az állásfoglalás alapelvei megjelentek a KB novemberi határozatában, amely megállapította, hogy „egyes ágazatokban, munkakörökben a folyamatos termelést és ellátást zavaró munkaerőhiány van”, s előírta, hogy a „korszerű, hatékonyan termelő, gazdaságosan exportáló, dinamikusan fejlődő vállalatok munkaerő-szükségletét a munkaerő tervszerű átcsoportosításával is elő kell segíteni. . . Határozottan gátat kell vetni a munkaerő szükségtelen lekötésének, az indokolatlan munkaerőmozgásnak. Intézkedések szükségesek az adminisztratív létszám csökkentésére.⁴⁹ A novemberi KB-határozat nyomán a kormány intézkedési programot fogadott el, amelynek részleteit a legfelsőbb pártszervek koordinálásával dolgozták ki. A GPB 1976 márciusában foglalkoztatási és munkaerő-gazdálkodási munkabizottságot hozott létre, amely a KB illetékes osztályainak és a minisztériumoknak a szakembereiből állt, és részletesebb javaslatokat dolgozott ki a konkrét feladatok megoldására. Jóllehet a kormány már 1976 augusztusában határozatot hozott a teendőkről,⁵⁰ a bizottság jelentését csak 1977 júniusában tárgyalta meg a PB.⁵¹ Az 1976. augusztusi kormányhatározathoz kapcsolódó számos jogszabály és előírás csak ezután, 1977-ben, sőt 1979-ben jelent meg. A tervezett intézkedésekkel részben a munkaerő-kínálat bővítését, részben a rendelkezésre álló munkaerő hatékonyabb felhasználását kívánták elérni. Így egyebek között:

- a törvényes munkaidő V. ötéves tervidőszakra tervezett csökkentését a következő tervidőszakra halasztották;
- lazították a túlórázás felső határát megszabó jogszabályokat, és a munkaidőn túli

⁴⁹ Az MSZMP Központi Bizottságának határozata az 1976. évi népgazdasági terv és az állami költségvetés irányelveiről. 1975. november 26–27. MSZMP H–D, 1983.

⁵⁰ 2022/1976. (VIII. 23.) MT sz. határozat. Határozatok Tára, 1976.

⁵¹ Az MSZMP Központi Bizottsága Politikai Bizottságának irányelvei a foglalkoztatás és a munkaerő-gazdálkodás fejlesztésének feladatairól. 1977. június 14. MSZMP H–D, 1983.

munkavégzést ösztönző intézkedéseket hoztak.⁵² Ugyanakkor a főállásban végzett munka minőségének javítása végett szigorítottak a másodállásban, mellékfoglalkozásban és egyéb jogviszony keretében végzett munkát szabályozó előírásokon;⁵³

- a nyugdíjrendszer újabb módosításával próbálták nagyobb mértékű munkavállalásra ösztönözni a munkaképes koron felüli népességet;⁵⁴

- az egészségügyi előírások szigorításával igyekeztek legalább lassítani a rokkantsági nyugdíjazás rendkívül gyors növekedését, és intézkedéseket hoztak a foglalkoztatási rehabilitáció javítására;

- intézkedéseket léptettek életbe a munkafegyelem szigorítására, az igazolatlan távollétek radikális csökkentésére, a különféle fizetett távollétek „reális szintre” hozására. Megszigorították a táppénzes állományba vétel gyakorlatát, megnyirbálták a különféle oktatási formákban részt vevő dolgozók munkaidő-kedvezményeit, megpróbálták mérsékelni a munkával össze nem függő tevékenységek miatt előálló munkaidő-kieséseket, egész és tört napi távolléteket;⁵⁵

- a belső munkaerő-tartalékok feltárása végett a vállalatokat a teljesítménybér-rendszerek alkalmazásának kiterjesztésére, a munkanormák szigorítására ösztönözték;

- bővítették a vállalatvezetők jogait és lehetőségeit a munkaerő belső átcsoportosításában;

- a feleslegesnek ítélt adminisztratív létszám leépítésének előmozdítására a vállalatok adminisztratív munkaköreiben létszámfelvételi zárlatot rendeltek el;

- kötelező létszámcökkentést rendeltek el költségvetésből gazdálkodó szervezetknél;

⁵² 1980. január 1-jétől lépett hatályba a 17/1979. (XII. 1.) MüM sz. rendelet, amely lehetővé tette az eredeti munkáltatónál az önként vállalt munkavégzést, főálláson túl.

⁵³ Az 1/1976. (I. 3.) MüM sz. rendelet, később a munkaügyi miniszter a 22/1979. (XII. 28.) MüM sz. rendelettel módosította (Munkaügyi Közlöny, 1979. 13.), és lehetővé tette, hogy a fizikai munka területén a törvényes munkaidő 50 százalékának megfelelő időben lehessen mellékfoglalkozást vállalni.

⁵⁴ 49/1977. (XII. 21.) MT sz. rendelet az öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett dolgozók továbbdolgozásának ösztönzéséről, valamint a SZOT és a MüM együttes irányelvei e dolgozók teljes munkaidő továbbdolgoztatásáról. Vö. Munkaügyi Közlöny, 1978. 1. sz.

⁵⁵ Alapszabály a táppénzrendszer módosításáról és a táppénzfegyelem erősítése érdekében teendő intézkedésekről: 1007/1976. (III. 18.) MT sz. határozat (Munkaügyi Közlöny, 1976. 5. sz.). Végrehajtási rendeletei: a 37/1976. (X. 31.) PM sz. rendelet (Munkaügyi Közlöny, 1976. 14. sz.), amely a három napot meg nem haladó időre járó táppénz elszámolásáról rendelkezik, és az 57/1976. EüM sz. elvi állásfoglalás (Egészségügyi Közlöny, 1976. 7. sz.), amely a keresőkép-telenség jogszabálysértő módon történő elbírálására vonatkozik. A továbbtanuló dolgozók kedvezményeiről szóló 23/1974. (IX. 4.) MüM sz. rendeletet a munkaügyi miniszter a 9/1970. (VIII. 15.) MüM sz. rendelettel módosította (Munkaügyi Közlöny, 1978. 1. sz.).

- a munkaerőpiaci verseny korlátozása végett szűkítették a vállalatok munkaerő-toborzási lehetőségeit;
- feljogosították a megyei tanácsokat a vállalatok kategorizálására; a megyei tanácsok meghatározták, mely vállalatok bővíthetők, melyek tarthatják változatlanul a létszámukat, és melyeknek kell létszámcsökkentést végrehajtaniuk;
- a spontán munkaerőmozgások befolyásolására, a tervszerű munkaerő-átcsoportosítások előmozdítására kötelező közvetítést vezettek be a munkaerő bizonyos csoportjaira.⁵⁶

A beavatkozás céljairól

Úgy gondoljuk, e helyen nagyon korai lenne felvázolni a hetvenes évekbeli munkaerő-politika gerincét jelentő beavatkozási hullámok feltételezett sémáját. Az erről alkotott kép nem lehet teljes a területi irányítás szerepének megvilágítása nélkül, arról nem is beszélve, hogy egyelőre semmit nem mondunk a feszültségek okáról és a beavatkozás hatásáról. Könyvünk záró fejezetében további bizonyítékok alapján újratárgyaljuk a beavatkozási hullámok „ügyét”, mélyebb elemzésre és szélesebb kitekintésre törekedve.⁵⁷

Annyi azonban már most is megállapítható, hogy az intézkedések három cél körül

⁵⁶ A 18/1975. (XII. 28.) MüM-PM sz. rendelet teljes létszámfelvételi zárlatot rendelt el az állami költségvetés igazgatási ágazataiban és a vállalatokat irányító és egybefogó szerveknél. A minisztériumok irányítása alatt álló vállalatoknál a létszámfelvételi zárlat az adminisztratív munkakörökre terjedt ki. A létszámfelvételi zárlatot a nyomában jelentkező gondok miatt már 1977-ben létszámnövelési tilalommal változtatták át. A munkaerő-toborzással, a vállalatok kategorizálásával és a kötelező munkaerő-közvetítéssel kapcsolatos intézkedéseket a munkaügyi miniszter 7/1976. (IV. 10.) MüM sz. rendelet foglalta egységes jogszabályi keretekbe. A rendelet értelmében a megyei tanácsok elnökei határozhatják meg a dolgozóknak, illetőleg a munkaköröknek és a vállalatoknak azt a körét, amelyben csak a tanácsi munkaközvetítő irodákon keresztül lehet munkaszerződést kötni.

⁵⁷ A II. részben kitérünk az 1969–1970. évit megelőző (1963–1965-ös) beavatkozási hullám Győr-Sopron megyei vonatkozásaira is. Ennek sémája megegyezik a már tárgyaltakkal és címszavakban így foglalható össze:

A beruházások 1962–1963. évi expanziójával párhuzamosan megnőtt a nem mezőgazdasági, ezen belül az ipari *foglalkoztatás* növekedési üteme, nőtt a *tülrák* aránya, gyorsult a *bérlátramlás*. [Vö. Bauer (1981), 133. o.] Győr-Sopron megyei adatok utalnak arra, hogy megnőtt a munkaközvetítőkhöz bejelentett munkahelyek száma, erősödtek a (férfi-) munkaerőhiánnyal kapcsolatos *panaszok*, nőtt az igazolatlan *hiányzás*, „romlott a *munkafegyelem*” stb. A Központi Bizottság 1963. decemberi határozatát követően, 1964 eleje és 1965 közepe között *a)* bővítették a megyei tanácsok jogait a munkaerő „tervszerű elosztásában”; *b)* visszavonták (tanonrend-szerű) szakmunkásképzés visszaszorításáról korábban hozott törvényt; *c)* normaszigorítási kampányt folytattak és *d)* a létszám „felülvizsgálatára”, leépítésre köteleztek számos vállalatot.

összpontosulnak. Az egyik a *kínalat élénkítése*, a másik a *kereslet szelektív csökkentése*, illetve szelektív kielégítése, a harmadik a *spontán munkaerőmozgás visszaszorítása*. A jogszabálydömpingek, csakúgy mint a beruházások visszafogására indított kampányok, szűkíteni próbálják a kereslet és kínálat között támadt rést, és arra törekszenek, hogy a szűkös (kivitelezői kapacitásbeli, importkeret-, illetve munkaerő-) forrásokat oda koncentrálják, ahol arra a „legnagyobb szükség van”.

Az említett hármas törekvést most egy olyan távoli példával idézzük fel, amelyet mintaadónak és ideáltipikusnak tekintünk.

A szocialista építés első, különösen szép, mondhatni klasszikus élenkülsési és beavatkozási hullámára a Szovjetunióban került sor 1930–1931-ben. Vázát *Solomon Schwarz* (1954) és *Jefim Manyevics* (1985) könyvei alapján a következőképpen rajzolhatjuk meg.

A munkaerő iránti kereslet gyors növekedésének köszönhetően az ipar a húszas évek végén munkanélküliek nagy tömegeit szívta fel. Ugyanakkor az expanzió túl is lépte a legkönnyebben mobilizálható források szintjét, és ez a hiánnyal kapcsolatos panaszok szaporodását, valamint a munkaerőmozgás rendkívüli fölerősödését hozta magával. (A fluktuációs ráta az 1928. évi mintegy 40 százalékról 150 százalék fölé emelkedett!) [*Schwarz* (1954) 87., 98. o.]

A szovjet gazdaságvezetés – amely először találta magát szemben a munkaerőhiány problémájával – intézkedések (köztük tapasztalatlanokra valló intézkedések) egész seregével válaszolt erre a kihívásra. Az ellenakciók három fronton bontakoztak ki; méghozzá – mint a már vizsgált esetekben – a feszültségek növekedésének második esztendejében.

1. Egyrészt hathatós intézkedéseket fogantatosítottak a *munkanélküli tartaléksereg* (kb. 1 millió 200 ezer fő) mobilizálására. Előbb 1930 februárjában olyan határozat született, hogy a segélyre jogosultak listájáról törölhetők azok, akik a – nem feltétlenül szakmájukban és lakóhelyükön – felkínált munkát nem fogadják el. Majd októberben – több mint egymillió regisztrált munkanélküli mellett – eltörölték a munkanélküli-segélyt.

2. 1930. december 28-án a Munkaügyi Népbiztosság, illetve a Gazdasági Tanács 20, illetve 30 napos határidővel (!) azt a feladatot kapták, hogy dolgozzák ki a tervszerű központi munkaerő-elosztás átfogó rendszerét, mérjék fel a külső és belső munkaerő-tartalékokat és csoportosítsák át oda, ahol hiányok mutatkoznak. Az erőfeszítések ennek megfelelően arra irányultak, hogy újból kézbe vegyék a *munkaerő-áramlások irányítását*. Míg korábban az összes belépések 80-85 százaléka a közvetítőn keresztül történt,⁵⁸ ez az arány a megnövekedett mobilitás mellett, a nagy centrumokban

⁵⁸ 1924–1925-től kezdve a Szovjetunióban csak a munkaközvetítőben listára vettek volt szabad fölvenni. A magas arány megértéséhez tudnunk kell, hogy listára csak szakszervezeti tagokat vettek fel, szakszervezeti tag csak korábban már foglalkoztatott személy lehetett, és a rendelkezés betartására hivatalból a szakszervezet ügyelt.

30-60 százalékra esett vissza. Már 1930 elején újból kimondták, hogy a vállalatok csak a közvetítőn keresztül vehetnek fel embert. Október 20-án tovább bővítették az irodák jogait: az ekkor kelt rendelet szerint az irodák a nem kiemelt ágazatokban foglalkoztatott szakképzett munkásokat és technikusokat átirányíthatják népgazdaságilag fontos területekre.

3. Ezek az intézkedések a „vándormadarakkal”, a kilépőkkel szembeni erőteljes fellépéssel párosultak. Így például

– a vállalatokban becsületbíróságokat állítottak fel az önkényesen kilépők „ügyének” megvitatására. A notórius munkahely-változtatókat pellengérré állították a faliújságon, leleplezték az üzemi újságban. A javíthatatlan vándormadarakat kizárták a szakszervezetből, a pártból, a Komszomolból;

– a vállalatok önkéntes hűségnyilatkozat aláírására ösztönözték a dolgozókat (az esetek 30-60 százalékában sikeresen), és jelentősen emelték a folyamatos munkaviszonytal, illetve törzsgárdatagsággal kapcsolatos előnyöket;

– a munkaközvetítő hivatalokban külön listára kerültek az önkéntes kilépők, sőt később a visszaesők egyáltalán nem kerülhettek fel a munkára várók listájára. Az önkéntes kilépők nem részesülhettek munkanélküli-segélyben (szerencséjükre a munkanélküli-segély már két héttel a rendelet kibocsátása után megszűnt); közelebről nem definiált súlyosbító körülmények esetén (1931-től kezdve évi egynél több munkahely-változtatás esetén) a kilépő hat hónapig nem kaphatott munkát az iparban és a közlekedésben. Végül 1931-ben bevezették a bérkönyvet, 1932-ben a belső útlevelet.

Az átfogó elosztási rendszer természetesen nem valósult meg. Számos kisebb horderejű intézkedést (például a kötelező munkaközvetítést) is már 1931-ben feloldottak, és később, amikor a mezőgazdaságból kiáramló munkaerő átmenetileg enyhítette a gondokat, az egész gondolat „feledésbe merült”. Még a közvetítő irodákat is felszámolták (1933-ban), és helyüket a vállalati toborzási jogok elosztásának rendszere, illetve toborzóirodák vették át. A központi munkaerő-elosztás gondolata legközelebb (máig utoljára) csak 1940-ben került napirendre.

* * *

A beavatkozási hullámok *irányultságát* nem nehéz magukból a *valódi és áljogszabályokból* kiolvasni, már csak azért sem, mert céljaik értelemszerűek. A bökkenő ott van, hogy ezek a jogszabályok nem kis részben csak akkor lépnek életbe, amikor a feszültségek már csökkentek, ezért fölöttébb kérdéses, hogy ténylegesen azok hatnak-e a piacra. Sokkal valószínűbb, hogy a jogszabályok megalkotása és a *tényleges beavatkozás* egyszerre indulnak el, s a piacra ez utóbbi van igazi hatással.

A munkaerőpolitika *tényleges* gyakorlatával és tényleges főszereplőjével foglalkozunk könyvünk második részében. A munkaerő-politika tényleges gyakorlatán az effektív, a munkáltatók és/vagy a munkavállalók magatartására valóban hatást

gyakorló intézkedések összességét értjük, a tényleges főszereplőn pedig azt a szervezetet, amelytől ezek az intézkedések erednek. Magától értetődő, hogy egy-egy rendelkezés effektív voltát vagy éppen hatástalanságát csakis a piacra gyakorolt befolyása alapján ítélni lehet meg, másfelől pedig csakis a piac „reálfolyamatainak” megfigyelése segíthet abban, hogy elválaszthassuk a fontos rendelkezéseket a jelentéktelenekektől.

A piac és az irányítás kölcsönös kapcsolatának megfigyelése országos szinten jószerezivel kivihetetlen feladat, mert hiányoznak azok az adatok, amelyek a piaci történések nyomon követéséhez elengedhetetlenek. Elsősorban ezért döntöttünk úgy, hogy egyetlen régió (Győr-Sopron megye) elemzésére összpontosítjuk figyelmünket. Itt saját adatfelvételeinkkel pótolni tudtuk a hiányzó vagy elemzésre alkalmatlan hivatalos statisztikai megfigyeléseket.

Előrebocsáthatjuk, hogy a keresett főszereplőt a megyei, illetve a városi pártbizottságokban találtuk meg, tőlük erednek, vagy az ő közvetítésükkel válnak effektívé a munkaerőpiacra irányuló legfontosabb intézkedések, szabályok. Felvetődhet, hogy egy megyei szintre korlátozódott vizsgálat esetében ez az eredmény triviális, hiszen ki más állhatna egy megye gazdasági irányításának középpontjában, ha nem a pártapparátus. Mi azonban ennél többet állítunk. Azt, hogy 1968 után a munkaerőpiac történései csakis a pártbizottságok szerepének tisztázásával érthetők meg: a pártapparátus rendelkezett a leghatásosabb (jogilag nem korlátozott) eszközökkel, a piac feszültségeit is ők érzékelték a leggyorsabban, és az ő vállukra nehezedett a cselekvés terhe is.

Ennek megfelelően könyvünk II. részében azt a kérdést tesszük fel: hogyan, mikor, miért jelent meg a megyei irányítás számára az, amit az előzőekben „allokációs problémának” neveztünk. Hogyan felelt erre a párt- és a tanácsi apparátus; hogyan öltöttek testet a központi irányítás rendelkezései a helyi munkaerőpiacon; s végül, de nem utolsósorban, hogyan befolyásolta a párt- és tanácsi apparátus beavatkozása a piacot?

A II. rész első fejezetében röviden bemutatjuk a területi irányítás felépítését, a pártapparátus szerepét. A második fejezetben a munkaerő reallokációjának befolyásolására hozott intézkedéseket tekintjük át 1960–1980 között. Végül a harmadik fejezetben az oktatási rendszeren keresztül megvalósuló munkaerő-elosztás intézményeit és sikeres, illetve sikertelen voltát elemezzük; itt a vizsgálódás az 1958–1983-as időszakot fogja át.

gyakori feltevések közöttük az egyik, a képzőművészetben a "korszak" fogalma, amelyről sokan az irodalomban szokták beszélni. Magától értetődik, hogy egy-egy korszaknak előfeltétele volt, vagy éppen feltétel nélküli volt az új művészet kialakulása. A képzőművészetben azonban az új művészet kialakulása mindig a régi művészetből, az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki.

Ezzel szembejuttatjuk, hogy a képzőművészetben a régi művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki.

Amint megfigyeljük a képzőművészetben a régi művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki.

A II. világháború után a képzőművészetben a régi művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki. A képzőművészetben az új művészet mindig a régi művészetből fejlődött ki.

I. fejezet

A területi pártbizottságok gazdaságbefolyásoló eszközei

Bevezetés

A területi pártszervek gazdaságbefolyásoló tevékenységének bemutatásában nem törekszünk teljességre, de még kerekésre sem. Lényegében két kérdésre összpontosítjuk figyelmünket: egyrészt megpróbáljuk elhelyezni a területi pártirányítást a vállalatok és a gazdaságirányító szervek kapcsolatrendszerében; másrészt röviden, jelzészerűen bemutatjuk azokat az eszközöket, amelyekkel a területi irányítás hat, vagy hatni próbál a megyében, a városban működő vállalatokra, azok politikai, illetve gazdasági vezetésére. Ezen belül különös figyelmet szentelünk azoknak a kapcsolattípusoknak és eszközöknek, amelyekkel sűrűn találkozunk majd a munkaerőpiaci kampányokkal foglalkozó részekben.

Itt hívjuk fel az Olvasó figyelmét arra a tényre, hogy a bemutatás során a hetvenes évek végének, a nyolcvanas évek elejének megfelelő állapotot rögzítettük, és a viszonylag stabil vonásokat emeltük ki. Azok a nem lényegtelen változások, amelyek a nyolcvanas évek végén történtek a területi pártirányítás területén, kívül esnek e könyv időhorizontján. Leírásunk a Győr-Sopron megyében megismert helyzetre vonatkozik, és tudatában vagyunk annak, hogy nem lényegtelen különbségek voltak és vannak a különböző megyékben a pártirányítás módszerei között.

A kapcsolatok hálója, első megközelítésben

Kiindulópontunk legyen a 4. ábra, amelynek bal oldali része azt ábrázolja, hogy hányféle szálon kerül kapcsolatba egymással egy nagyvállalat, illetve a megyei és a városi pártirányítás. A jobb oldali ugyanezt egy *kis állami vállalat* esetében mutatja be. Az ábrán nem tüntettük fel, hogy az egyes vonalak pontosan mit jelentenek – céljainknak egyelőre az is megfelel, ha tudjuk, hogy e kapcsolatokban a vállalat mint előterjesztő, beszámoltatott, ellenőrzött fél szerepel, míg a pártirányítás megfelelő osztaga mint felettes pártszerv, beszámoltató, ellenőrző, egyeztető, felügyelő, felelős

stb. partner jut szerephez. (A későbbiek során az ábrára – immár magyarázattal – visszautalunk.)

A *nagyvállalat*ot a kapcsolatok sűrű hálója fogja körül, a vállalat állami és pártvezetői rendszeres, intézményesített kontaktust tartanak fenn a megyei és a városi pártbizottság testületeivel és apparátusával, az utóbbin belül is annak egyes osztályai-val, munkatársaival. Fordítva, a pártirányítás több fórumon és több személyen keresztül kerülhet kapcsolatba e vállalat vezetésével. Míg a *nagyvállalat*ot háló fogja körül, a *kis állami vállalat*ot egyetlen szál köti a városi és azon keresztül a megyei pártbizottsághoz.

Milyen szálakból fonódnak ezek a sűrűbb vagy ritkásabb, erősebb vagy gyengébb kapcsolatháló? Milyen rendszeres, intézményesített fórumokon, formákban lép kontaktusba a területi pártirányítás a megyében működő vállalatokkal?

A háló szálai – az apparátus munkamegosztási elvei

A területi pártirányítás szervezeti felépítésében két eltérő típusú szervezési elv érvényesült. A megyék, a városok, a vállalatok pártbizottságai *testületek*, amelyek között elvileg nincsenek hierarchikus alá-fölérendeltségi viszonyok. Kapcsolataikat – mint ismeretes – a „demokratikus centralizmus” elvei szabályozzák, amelyek szerint a felsőbb szervek határozatai kötelezőek az alsóbb szervekre és a szervezet minden tagjára. A testületek viszont politikai irányító munkájukat az alájuk rendelt *apparátus* segítségével végzik. Az egyes apparátusok funkcionális munkamegosztási elveken felépülő, hierarchikus irányítási rendszerrel működő, hivatalserű szervezetben dolgoznak az illetékes első titkár felügyelete alatt.

A megyei és a városi pártbizottságok osztályai elég egyszerű funkcionális munkamegosztás szerint különülnek el egymástól. Ugyanakkor a területi gazdaságirányításban legfontosabb szerepet játszó gazdaságpolitikai osztályokon belül a munkatársak meglehetősen bonyolult *három munkamegosztási rendszerben* dolgoznak, amely a következő elemekből áll: *a)* témafelelősi, *b)* területfelelősi és *c)* vállalatfelelősi rendszer.

a) Témafelelősi rendszer

Vizsgálatunk idején a megyei pártbizottság végrehajtó bizottsága a gazdaságpolitikai osztály munkaterületén öt átfogó témacsoportot és 19 kiemelten kezelendő témát határozott meg.

A kiemelt témák a következők voltak:

1. Gazdaságpolitikai tervezés, vállalati belső mechanizmus
2. A tőkés export és import kérdései
3. Beruházások
4. Építőipar
5. Élelmiszeripar
6. Könnyűipar
7. Munkaerő-gazdálkodás
8. Bér-gazdálkodás
9. Kezdeményezések⁵⁹
10. Mezőgazdaság
11. Életszínvonal, bérén kívüli tényezők
12. Kisvállalkozások
13. Energiagazdálkodás
14. Számítástechnika
15. Hulladékok, takarékoság
16. Szövetkezeti, tanácsi ipar, kapcsolattartás az őket irányító szervezetekkel
17. Közlekedés
18. Szállítási bizottsági munka
19. A közgazdasági szabályozás általános kérdései⁶⁰

E témákat az osztály nyolc munkatársa között osztották fel. Ők végzik vagy szervezik az előterjesztéseket megalapozó, elemző munkát; ők írják a jelentések, előterjesztések, határozati javaslatok szövegét; ők tartanak kapcsolatot az adott témában illetékes szervek embereivel; hozzájuk (is) fordulhatnak a témában érintett vállalatok; és végül, de nem utolsósorban a napi munka során ők igazítják az adott témában követendő megyei gazdaságpolitikát a változó központi irányvonalhoz.

Témafelelősi rendszerről csak megyei szinten beszélhetünk. A városi gazdaságpolitikai osztály három munkatársa között csak igen általános témákat (várospolitikai, iparpolitika, területfejlesztés, munkaerő- és bér-gazdálkodás) osztottak fel.⁶¹ A megyei és a városi gazdaságpolitikai osztály ugyanis nem csupán méreteiben, belső munkamegosztási rendszerének finomságában, de a gazdaságirányító munka tartalmában is lényegesen eltér egymástól. A témafelelősi rendszer a megyei szintű gazdaságpolitika előkészítésének és koordinálásának fontos eszköze, ilyen feladatokkal pedig a városi pártbizottságok nem rendelkeznek.

⁵⁹ Vállalati együttműködési, takarékosági stb. kezdeményezések felkarolása, elterjesztése.

⁶⁰ A Győr-Sopron megyei pártbizottság V. B. 1981. IX. 8-i határozata a gazdaságpolitikai osztály feladatköréről és munkamódszeréről.

⁶¹ MSZMP Győr Városi Bizottságának munkamódszere, munkarendje 1981. MSZMP GYVB Arch. HT/193/1981.

„Gazdaságpolitikát csak a megyei pártbizottság csinálhat, a városi pártbizottság feladata ennek lebontása konkrét feladatokra.”⁶²

„A városi pb szintjén Győr városnak gazdaságpolitikát nem kell kidolgoznia. Erre megvannak a megfelelő szervek, melyeknek mindenkor be kell tartani a KB célkitűzéseinek megvalósítását.”⁶³

b) Területfelelősi rendszer

A pártbizottságok három szintje (megyei, városi, vállalati) közötti közvetlen kapcsolatot a területfelelősi rendszer biztosítja. A pártbizottságok munkatársai nem csupán témafelelősök, hanem egyben területfelelősök is.

A megyei pártbizottságon a szó szoros értelmében területeket (Győr, Sopron, Csorna stb.), illetve ezek pártbizottságait osztják fel a felelősök között. A területfelelősök részt vesznek a városi, járási pártbizottságok testületi ülésein, figyelemmel kísérik az apparátusok tevékenységét, „konzultatív irányítást folytatnak”.⁶⁴

A városi pártbizottságok munkatársaihoz a vállalati, intézményi pártbizottságok, pártvezetőségek, lakóhelyi alapszervezetek tartoznak. A városi pártbizottságok minden egyes munkatársa területfelelős, a felosztást írásban is rögzítik a szervezeti felépítést és a munkarendet előíró párthatározatok.

A területfelelősök feladata a hozzájuk tartozó alapszervezetek figyelemmel kísérése, részvétel ezek rendezvényein havonta legalább négyszer, a szerzett információk feldolgozása és a témafelelősökhöz való továbbítása, intézkedések megszervezése, visszaigazolása; az alapszervezetek szervezeti életének segítése; mozgósításuk aktuális feladatokra. A területfelelősök havonta egyszer értekezletet tartanak, a hozzájuk tartozó vállalatok párt- és esetenként gazdasági vezetőinek egy részét megbeszélésre hívhatják stb. (Uo.)

A területfelelősi rendszer felel meg a leginkább a pártirányításról alkotott hagyományos képnek: az irányítás a vállalatok kommunista vezetőin és a vállalatok párt-szervezetein keresztül történik.

c) Vállalatfelelősi rendszer – kiemelt vállalatok

A vállalatokkal való közvetlen kapcsolattartásra szolgál a területi pártbizottságok harmadik munkamegosztási rendszere a vállalatfelelősi rendszer és a kiemelt vállalatok intézménye.

A megyei pártbizottság időről időre meghatározza a megye vállalatainak azon körét, amellyel közvetlen „napi” kapcsolatokat tart fenn. A kiemelt vállalatokkal való

⁶² Interjú az MSZMP Győr Városi Pártbizottság munkatársaival.

⁶³ Az 1978. évi gazdaságpolitikai és cselekvési program. MSZMP GYVB Arch. T/31/1977. 5. o.

⁶⁴ Ua., mint a 61. lábjegyzet.

kapcsolattartás részben a megyei első titkárnak vagy a gazdaságpolitikai titkárnak, részben a gazdaságpolitikai osztály leginkább illetékes témafelelősének a feladata. (Például a Rábatekst a textiliparral foglalkozó munkatársához tartozik.)

A kiemelés részben konkrét vállalati problémákhoz kapcsolódik (például kiemelt vállalat volt egy időben a Hűtőház, mert ott állami nagyberuházás folyt), részben tükrözi, hogy az adott időszakban milyen kérdéseket tekintett legfontosabbnak a pártbizottság. A kiemelt vállalatok mindig a megye legnagyobb vállalatai közül kerültek ki.

A hetvenes évek közepéig a megyei pb a gép- és textilipari nagyvállalatokat kezelte kiemelten. 1975 után kétszer volt nagyobb változás a kiemelés kritériumaiban:

„- Amikor a munkaerő számított 1976-ban, városonként két-két vállalatot emeltünk ki. A kiemelést évenként megnéztük, kiemeltük, betettük.

- Amikor az exportöztönzés számított, 1979-ben 14 vállalatot emeltünk ki. Ezek adják a megyében a tőkés export 96 százalékát és a tőkés import 80 százalékát. A 15. a Cardó volt, mert nagy NSZK-kooperáció nézett ki, de mivel az üzlet nem sikerült, kivettük.”⁶⁵

Napi kapcsolatot a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztálya csak a kiemelt vállalatokkal tart, a vállalatfelelősökön keresztül.

„- Ezekhez járunk ki párt-, tömegszervezeti rendezvényekre.

- Ha egy ipari téma van, őket kérjük konzultatív megbeszélésre.

- Amikor az ipart vizsgáljuk, ők mindig benne vannak a mintában.

- Időszakos tájékoztatást adnak egy-egy témában.

- Vezetők közül kerülnek ki a munkabizottságok tagjai.”⁶⁶

A megyei pártbizottság folyamatosan gyűjti a kiemelt vállalatok adatait, amelyek alapján a gazdaságpolitikai osztály időről időre jelentést készít egy-egy vállalatról a végrehajtó bizottságnak. A begyűjtött és elemzett változók száma a hetvenes évek elején 14 volt, amelyek között legnagyobb súllyal a munkaügyi mutatók szerepeltek, a nyolcvanas évek elején a mutatók száma már 70 fölélt volt, és a vállalatok külkereskedelmi tevékenységére vonatkozó adatok adták a legnagyobb részt.

A győri városi pártbizottság szintén kiemelten kezeli a város vállalatainak egy részét, vizsgálatunk idején 25 vállalatot.⁶⁷ A legfontosabb kiemelt, a Rába, közvetlenül a pártbizottság első titkárához, a következő két legfontosabb a titkárokhoz, míg a többiek a területfelelősi rendszer szerint illetékes munkatársakhoz voltak beosztva.

⁶⁵ Interjú az MSZMP GYSMB gazdaságpolitikai osztályának munkatársával.

⁶⁶ Uo.

⁶⁷ A megyei és a városi kiemelt vállalatok köre természetesen átfedi egymást, amennyiben a Győrben lévő megyei kiemelt vállalatok egyben városi kiemelt vállalatok is.

A kiemelt vállalatokról „negyedévenként kérünk információt. Az 1. és 3. negyedévben 7 fontosabb mutatóról, a 2. és 4. negyedévben 37 mutatóról. . . . A területi beszámoltatások során fél-évenként 4-5 vállalatot számoltatunk be, egy-egy témában vagy a vállalat tevékenységének egészéről. Ilyen téma például a termékek minősége nemzetközi összehasonlításban. A legnagyobbakat gyakrabban, a kis cégeket ritkábban számoltatjuk be.”⁶⁸

* * *

Térjünk most vissza a 4. ábrához! Most már tudjuk, hogy a *kis állami vállalat* a városi pártbizottság területfelelősével tartja a kapcsolatot a vállalat alapszervi vezetőségén keresztül. Ez a területfelelős nem a gazdaságpolitikai osztály munkatársa, és semmiképpen nem tartozik az apparátus vezetői közé. Mivel vállalatunk nem kiemelt, a rendszeres, intézményes kapcsolat közte és a területi pártapparátus között erre az egy szátra szűkül.⁶⁹

A *kiemelt nagyvállalatról* is tudunk már egyet s mást. A vállalat pártbizottsága a városi területfelelőssel tart kapcsolatot, aki az apparátus vezető munkatársai közé tartozik. Ha a legnagyobb három vállalat valamelyikéről van szó, akkor emellett valamelyik titkár még külön is foglalkozik a vállalat egészének (nem kizárólag pártéletének) problémáival; ha „csak” a 4–25. helyet foglalja el a rangsorban, akkor is különleges figyelem övezi, mert a területfelelős, akihez ő és még számos más, kevésbé fontos cég is tartozik, egyben e vállalat felelőse is. Ha a vállalatunk a megyei szinten kiemelt 14 vállalat közé tartozik, akkor a megyei apparátus valamelyik munkatársával is rendszeres kapcsolatot tart. Sőt, feltehető, hogy egy ilyen nagyvállalat akár négy-öt témában is meghatározó szerepet játszik, és egy-egy kiemelten kezelt kérdés kapcsán újból csak kontaktusba kerül a megyei apparátus különböző témafelelőseivel. Természetesen ez utóbbi esetben sem szűkül a kapcsolat a vállalati pártélet kérdéseire.

Szót kell ejtenünk a háló néhány további, az ábrán föl nem tüntetett száláról. Az egyik: a legfontosabb vállalatok rendszeres szerepeltetése a *vb*, illetve a *munkabizottsági ülések* napirendjén. E szereplés témája lehet általános beszámoló vagy valamely konkrét vállalati esemény (beruházás, normarendezés, árváltozás, importgondok, súlyos üzemi baleset stb.), és az ülésen a vállalat gazdasági és pártvezetői egyaránt

⁶⁸ Interjú Győr Városi PB gazdaságpolitikai osztályának vezetőjével.

⁶⁹ Hangsúlyozzuk, hogy kis állami vállalatról (részlegről, telepről, fiókról, lerakatról, iskoláról stb.) van szó. Szövetkezetek esetében a helyzet sokkal összetettebb, ott a pártirányításnak itt nem említett fórumai (KISZÓV pb, községi pb-k) fontos szerepet játszanak. A mezőgazdaság és az ipari szövetkezetek pártirányításának kérdései meghaladják e könyv kereteit. Ezzel kapcsolatban lásd Bodó Péter kutatásait: *Bodó* (1984). Hangsúlyozzuk azt is, hogy adott esetben ez a szál igen erős lehet, valamint emlékeztetünk arra, hogy a területfelelős a kisvállalatnál észlelt „témába vágó” problémákat hivatalból továbbítja a témafelelősnek.

részt vesznek.⁷⁰ Ugyanez a helyzet a gazdaságpolitikai osztály által szervezett ún. vezetői értekezletek esetében, melyekre vállalatonként kerül sor. Előfordulhat és rendszeresen elő is fordul, hogy a vállalat valamely vezetője tagja a pártbizottság által kijelölt állandó munkabizottságok egyikének, illetve valamely alkalmilag szervezett „brigádnak”. (Utóbbit valamilyen konkrét téma kivizsgálására, elemzésére hívják életre és benne vállalati, tanácsi, szövetkezeti vezetők, illetve a pártapparátus néhány munkatársa vesz részt.) Utoljára említjük azt a nem kevésbé fontos tényt, hogy a vállalat vezetője, illetve dolgozója tagja lehet a városi vagy a megyei pb-nek.⁷¹

Ám természetesen mindez, amiről idáig beszéltünk csak kis darabkája egy nagyobb hálónak, amely most már a megyei pártbizottságokat integrálja a gazdaság állami és pártirányításának, ezen belül pedig a megyei gazdaságirányításnak egészébe.

A külső kapcsolatokról

Az, hogy a megyei pártbizottságok szoros kapcsolatot tartanak fenn az MSZMP KB apparátusával magától értetődő, ennek taglalását nem érezzük feladatunknak. Érintenünk kell viszont azokat a rendszeres, bár nem mindig intézményesített kapcsolatokat, amelyek a pártbizottságok és a minisztériumok, főhatóságok között alakulnak ki.

A legfontosabb fejlesztési, beruházási döntések során ez a kapcsolat a kérdéssel foglalkozó központi *pártszervek* közvetítésével is létrejön:

„Hasznos a KB osztályainak kezdeményezése, hogy a politikailag fontos állami intézkedésekről is adnak tájékoztatást. ... A megyében a gépipart reprezentáló MVG fejlesztésének minden fontosabb kérdésében a KB illetékes osztályai kikérték a megyei pb véleményét és annak figyelembevételével alakították ki döntéseiket.”⁷²

⁷⁰ A megyei pártbizottság 1978. XII. 20-i határozata kimondja, hogy: „1979-ben a városi pb-k gazdaság- és szövetkezetpolitikai munkabizottságai negyedévenként értékeljék a legfontosabb termelőegységek gazdasági munkáját.” Az MSZMP GYVB Végrehajtó Bizottság 1979. I. félévi ülésterveben III. 5-én a Cardó és a Mezőgép, IV. 16-án a Richards, VI. 25-én az ÁÉV és a Rábatext szerepeltek, III. 5-én a győri újarabai napközis tábor építői és beruházói ültek össze. Munkabizottsági ülésen az ÁHV és a Kesz- és Ostyagyár, a termelői árrendezés hatásainak kérdésében áprilisban kerültek sorra.

⁷¹ Győr-Sopron megyében, ahol a vagongyár kiemelkedő szerepet játszik, a vállalat mint „kaderiskola” sem elhanyagolható. Vizsgálatunk idején a megyei gpo több munkatársa, a városi gpo vezetője, a megyei tanács munkaügyi osztályvezetője például a vagongyárból indult. Az MVG dolgozói közül négy a megyei pb, egy a vb tagja, az igazgató az MSZMP KB tagja.

⁷² Feljegyzés a megyei pártbizottság gazdaságirányító, végrehajtást segítő és ellenőrző tevékenységéről. 1979. IV. 27. MSZMP GYSMB Arch. gpo/12/2/1979.

A minisztériumokkal fenntartott rendszeres kapcsolat alapját egyfelől az évente megtartott értekezletek, másrészt az egyes minisztériumokban kialakított területi összekötői rendszerek jelentik.⁷³

„Az ágazati és a funkcionális minisztériumoktól eltérő rendszerességgel és formában kapunk információt. Jó a kapcsolat a KGM-mel: munkatervük alapján kijelöljük a számunkra is fontos előterjesztéseket, amiket rendszeresen eljuttatnak a részünkre. A többi ágazati minisztériummal eseti az információs kapcsolat, amelynek kereteit a vezetői egyeztetői értekezletek, alkalmoszerű konzultációk képezik, mint pl. a megyei vállalatok termékszerkezet fejlesztéséről a múlt évben lefolytatott konzultációk. . . . A megyei testületi ülésekre rendszeres meghívást kapnak a témában érdekelt minisztériumok, országos irányító szervek.”

„Az Ipari Minisztérium pártvezetésével hagyományosan jó kapcsolatunk van. Velük tárgyalunk, ha mondjuk a szabályozás nem vesz figyelembe bizonyos dolgokat. Pl. nagy exportvolumenű vállalatoknál, váltakozó exportstruktúrával nem jó ha a szabályozás csak az exporttöbletet ösztönzi, el kéne ismerni bizonyos alapszintű exportot is. Ilyen problémája van a Rábatextnek vagy az MVG-nek. Vagy van egy konkrét exportlehetőség. Itt a vevő meg akarja kötni az üzletet, amelyhez egy bizonyos importhányad is kapcsolódik, ezt meg nehéz elérni. Az volt a javaslatunk az Ipari Minisztérium felé, hogy kössön a vállalattal megállapodást, amelyben ha a vállalat kötelezi magát egy bizonyos export realizálására, kapjon importkeretet megfelelő szankciókkal.

Az árak területén is van kapcsolatunk a felsőbb szervekkel. Egy vállalat pl. a kompetitív árképzési rendszerben van, de nem engedi az Árhivatal, hogy begyűrűztessen. Ebben az esetben megint csak konzultálunk az Ipari Minisztériummal, hogy támogassák a vállalatnak (az áremelési) kérését, mert különben a vállalat lehetetlenné válik.”⁷⁴

A minisztériumokkal hivatalból kapcsolatot tartanak a témafelelősök: a vb összevont témacsoportonként (számuk öt) szabályozza, hogy a felelősnek mely szervekkel kell kontaktusba lépnie. (Így például a 4. sz. *Termelő és nem termelő infrastruktúra* témában ezek az ÉVM, OVH, OKTH, megyei tanács, KISZÖV, KIOSZ, OTP megyei igazgatósága.) Emellett előfordul, hogy a megyei pártbizottság vb valamely minisztérium végrehajtó bizottságától kér felvilágosítást a minisztérium állami vezetésének szándékait, terveit illetően.

Az ügyek elintézésében végül szerepük lehet a megyei pártvezetés és egy-egy állami vezető között kialakuló, kölcsönösen előnyös személyes kapcsolatoknak is.

Jól érzékelteti ezt a következő levélrészlet: „Korábbi megbeszélésünknek megfelelően köszönettel kaptam a szovjet import és a tőkés export megyei helyzetéről szóló feljegyzéseket. . . . a szovjet gyapotszállítások ügyében magam is több ízben magas szinten intervenáltam, és a teljes szovjet szállítási kötelezettség teljesítésére határozott ígéretet kaptam. Úgy látom, hogy a szállítások az utóbbi időben ezzel összhangban folynak. A KkM illetékeseit egyébként felkértem, hogy a megyében jelentkező külkereskedelmi vonatkozású problémákra jobban figyeljenek. Ennek megfe-

⁷³ Lásd például Csanádi (1984), 27–29. o., 39. o. a KGM összekötői rendszeréről.

⁷⁴ Ua., mint 72. sz. lábjegyzet.

lelően a mostanihoz hasonló tájékoztatásokat szívesen veszek, és örülnék annak, hogy ha a nagyobb nehézségek vagy akadályok esetén rövid úton külön is felkeresnél.”⁷⁵

A „felső” kapcsolatoknál nem kevésbé fontosak azok a megyén belüli, más szervekkel fenntartott kontaktusok, amelyek elengedhetetlenül szükségesek ahhoz, hogy a megyei pártbizottság a maga viszonylag kis apparátusával átláthassa, ellenőrizhesse és befolyásolhassa a megye gazdaságát. Egyes szervek folyamatos, bizonyos fokig már feldolgozott információkkal látják el a megyei pártbizottságot. (Például KSH megyei igazgatósága, MNB, PM helyi szervei.) Gyakorlatilag azonban más, információkőzlésre nem „kötelezett” szervek is folyamatosan beszámolnak a napi rutinon túlmutató döntéseikről.

Így beszél erről a megyei tanács munkaügyi osztály vezetője: „... nálunk az a gyakorlat, hogy a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai titkára közgazdász. Azt hiszem, ez mértékadó vonalat jelent. A gazdaságpolitikai osztálynak az a munkamódszere, hogy az osztályon belül egy ember a tanácsi munkaüggyel az összekötő. Tehát ami a létszámgazdálkodással kapcsolatos, abban a kérdésben övele tartjuk a kapcsolatot. Ha neki van valami kérdése, illetve ha valami központi kérdés felmerül, ő keres meg bennünket. ... Ami anyag elkészült, abból mindegyikből küldünk. Ha mi úgy látjuk, hogy direktbe esetleg nem is érdeklí őket ... akkor is megkapják. Minden anyagunkat megkapják, mindet!”⁷⁶

A kölcsönös tájékoztatás mellett a legkülönfélébb megyei szervek rendszeresen kapnak megbízást arra, hogy elemzést, jelentést készítsenek, s az elemzéseikhez fűzött javaslatok gyakran minden változtatás nélkül kerülnek át a vb- vagy pb-határozatok szövegébe. Fontos szerep hárul rájuk a párthatározatok végrehajtásában és a végrehajtás ellenőrzésében is.

Így például az 1976-os megyei gazdaságpolitikai osztály munkatervben megjelölt feladatok végrehajtásában felelősként a következő megyei szerveket nevezték meg:

- GYSMT építésügyi közlekedési, vízügyi osztály;
- GYSMT ipari osztály;
- GYSMT járási hivatalok;
- GYSMT mezőgazdasági osztály;
- Megyei Állategészségügyi Felügyelőség;
- Gépipari Tudományos Egyesület;
- Textilipari Tudományos Egyesület;
- SZVT (Szervezési és Vezetési Társaság Gy-S megyei szervezete);
- Élelmiszeripari Tudományos Egyesület;
- Agrártudományi egyetem mosónmagyaróvári kara
- SZVT kereskedelmi szakosztálya;
- Keszthelyi Agrártudományi Egyetem Mezőgazdaság-tudományi kara;

⁷⁵ Levél az első titkárnak. 1979. XI. 20. MSZMP GYSMB Arch. gpo/41/5/79.

⁷⁶ Interjú a megyei tanács munkaügyi osztályvezetőjével.

- Szakszervezetek megyei tanácsa;
- KISZÖV;
- KISZÖV fejlesztési bizottsága;
- MNB megyei igazgatósága.

A különféle megyei szervek, tudományos és szakmai egyesülések messzemenő és egyre mélyebb bevonása nélkül teljesen elképzelhetetlen lenne az a fajta, a szakszerűség igényével fellépő elemzés, határozathozatal és főleg ellenőrzés, amely a megyei pártbizottság működését jellemzi.

Efelől aligha maradhat kétségünk, ha áttekintjük pl. az 1978. évi megyei operatív ellenőrzési terv néhány tételét. E terv hat ágazatban, illetve szektorban, 31 témában irányzott elő ellenőrző vizsgálatokat, és ezekhez 17 megyei szervezetet kért fel a közreműködésre:

- A Richards és a Rábatext piaci és termelési munkájának megítélése az V. ötéves tervidőszakban.
- Az 1976. évben üzembe helyezett beruházások termelési és jövedelmezőségi eredményei. A beruházási programban az alapokmány hitelkérelmében szereplő eredmények teljesítési helyzete.
- A gyártmányok minőségi színvonala az ELZETT Győri Gyárában, a MOFÉM-ben és az EVIRT Kisalföldi Gyárában, a minőségsszabályozás vállalati rendszere, fejlesztésével kapcsolatos feladatok.
- Az elhullás okainak feltárása a megye legrosszabb eredményt elért termelőszövetkezeteiben. A hiányosságok megszüntetésének feladatai.
- A megye húshasznú szarvasmarha-állományának tartási, tenyésztési és állategészségügyi helyzete.
- A minőségi kenyérgabona-termesztés megyei megvalósításának fajtakérdései.
- A szakszerű tápanyagellátást megalapozó talajvizsgálati rendszerek alkalmazásának helyzete a termelőszövetkezetekben.
- A mezőgazdasági gépek szakszerű téli tárolásának és korrózióvédelmének helyzete.
- Energiaigazdálkodás, a nagy teljesítményű erőgépek kihasználásának helyzete a megye termelőszövetkezeteiben.⁷⁷

Jelzésszerűen bemutattuk azt a „hálót”, amely a pártbizottság és a vállalatok között, a felelősi rendszerek, a „gazdaságpolitikai pártmegbízatások”, a bizottsági munka és az *ad hoc* együttműködés szálaiból szövődik. Annyit bizonyára sikerült érzékeltetni, hogy a megyében működő állami, párt- és mozgalmi szervek nem egymástól független, csak saját központjuktól függő, „transzmissziós szerepet játszó” szervezetek. A vállalatokat valójában egy megyei háló is körülfogja, és ezt alapvetően a megyei pártbizottság tartja kezében. A háló elég kiterjedt, sokoldalú és szoros ahhoz, hogy a megyei vezetés önmagát (nem alaptalanul) kellően tájékozottnak és kompetensnek érezze a megye gazdaságát érintő kérdésekben.

⁷⁷ Ua., mint 72. lábjegyzet.

Az irányítás eszközeiről

A területi gazdaságirányítás vizsgálatakor az irányítási eszközök három típusával találkozhatunk; ezek Soós (1985) tipológiáját követve a következők: általános elvárások, utasítások és a kampány.

a) Elvárások, utasítások

Általános elvárások megfogalmazásával nap mint nap találkozhatunk a megyei pártirányítás gyakorlatában. Ezek annyiban általánosak, hogy nem egy, hanem a megye több vállalatára vonatkoznak, és annyiban elvárások, hogy a nem teljesítésükhöz fűződő szankciók nincsenek egyértelműen megfogalmazva.

Például „A titkárok úgy legyenek eligazítva, hogy ez a téma (a munkakörök és a létszám felülvizsgálata a vállalatoknál) napirenden maradjon és a vezetők elbírálásánál egyik fő szempont legyen.”⁷⁸

A megyei pártbizottság nem zárkózik el attól sem, hogy szükség esetén *utasítást* adjon a vállalatnak (vállalati pártszervnek) ilyen vagy olyan feladat elvégzésére.

„Megítélésünk szerint a pártellenőrzésnek operatívnak kell lennie. Egyes fontosabb kérdésekben, amikor ezt a népgazdasági érdekek megkövetelik, a beavatkozástól sem szabad visszariadni;”

„A felsőbb határozatok adaptálásának, de a saját határozatok értékelésének is a mércéje a kézzelfoghatóság. Ez nagyfokú konkrétságot tételez fel, amiben az elmúlt évben jelentős változások történtek. . . . Az utóbbi időben a népgazdasági egyensúlyhoz, a termékstruktúra korszerűsítéséhez és a fejlesztésekhez kapcsolódó feladatokban a meghatározó jelentőségű vállalatok számára a követendő célt konkrétan fogalmazta meg a megyei pb. Hasonlóan egyértelmű teendőket tartalmaznak a munkaerő-gazdálkodás, a mezőgazdaság, az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó határozatok is.”⁷⁹

Kétségtelen, hogy egy olyan utasítás, mint például a következő:

„Az Új Kalász Tsz profilidegen melléküzemigát meg kell szüntetni, a dolgozókat a GÉFI Vállalathoz kell átcsoportosítani (21 fő) és a 39 fős építőipari részleg átcsoportosítását is meg kell vizsgálni.”⁸⁰

⁷⁸ Vb-ülés jegyzőkönyve. 1980. VII. 28. MSZMP GYVB Ir. T/18/5/1980.

⁷⁹ Ua., mint 72. l. ábjegyzet.

⁸⁰ Jelentés Győr város V. évi terv (idején) várható munkaerőhelyzetéről. 1975. XII. 18. MSZMP GYVB Arch. T/30/1975.

a lehető legvalószínűbb; olyan konkrét célt kíván elérni, amely ilyen utasítás nélkül nem valósulna meg, és ami az utasított érdekébe ütközik. Ám az olyan – a fenténél gyakorabban előforduló – típus esetében, hogy például *X* vállalat növelje *Y* termék exportját, vagy *Z* vállalat december 1-jéig fejezze be kapacitásbővítő beruházását, az utasító és az utasított viszonya korántsem ennyire egyértelmű. Az utasítások jelentékeny része esetében valójában az történik, hogy egy általános elvárás a vállalattal folytatott tárgyalásokat követően, vele megegyezést keresve konkretizálják, majd az utasítást politikai feladat formájában fogalmazzák meg.

Jól példázzák ezt azok a feladatok, amelyeket a megyei pb 1978. XII. 20-i határozata adott egyes vállalatoknak:

„Az eddigi tendenciák alapján a tőkés export növelésére lehetőség van a MOTIM nemeskorund és alumíniumsulfát, a soproni AFIT egyes garázsberendezéseinek, a MOFÉM és a soproni ELZETT korszerű gyártmányainak nagyobb arányú kivitelére. A Magyar Vagon- és Gépgyár alapvető feladata az USA-ba irányuló, már folyamatban lévő szállítások bővítése, a mezőgazdasági erő- és munkagéprendszerek tőkés piaci értékesítése, a beruházási okmányokban előirányozott tőkés piaci devizabevételek elérése, további értékesítési lehetőségek felkutatása. Ugyancsak növelje tőkés kivitelét a Magyaróvári Kötöttkesztyűgyár. . . . A Soproni Ruhagyár a tőkés bér-munka fenntartása mellett termelésének mind nagyobb részét alakítsa át anyagos kooperációvá.”⁸¹

A vállalatok számára nem feltétlenül hátrányos, egyes esetekben kifejezetten előnyös, ha a pártbizottságtól ilyenfajta konkrét, címzett utasítást kapnak. Valójában a vállalatok között gyakran még verseny is folyik azért, melyikük ügye kerüljön a megyei gazdaságpolitikai osztály vagy a városi pártbizottság cselekvési programjába, melyikük kapjon határozott utasítást arra, hogy „növelje *X* termék exportját”, „fejezze be az *Y* üzemszarnok építését”. Az ilyen utasítás ugyanis védelmet, támaszt jelenthet a beszállítókkal, kooperáló partnerekkel, kivitelezőkkel folytatott küzdelemben.

Az ilyen értelmű vállalati törekvések illusztrálására álljon itt egyetlen városi vb-ülés példája. Ezen *G.* szövetkezeti elnök így érvel: „Problémát jelent nálunk is a nyersanyagok beszerzése, valamint a kempingárukhoz szükséges vászonanyagok beszerzése. Ez nem gazdasági, hanem politikai kérdés, mert az ilyen munkafolyamatokat végzőket nem tudjuk más munkaterületre irányítani.” Pár perccel később *H.* elvtárs városi hőellátó központ létrehozásához kéri a párt segítségét, *D.* elvtárs (Vízügyi Igazgatóság) javasolja, hogy a vízminőség-védelem kérdését vegyék be a cselekvési programba.⁸²

A cselekvési programba való bekerülés előnyei többfélék. Közvetlen előny, amely mindenekelőtt a beruházásoknál bontakozhat ki az, hogy a cselekvési programban

⁸¹ Győr-Sopron megye 1979. évi főbb gazdaságpolitikai feladatai. Az MSZMP Győr-Sopron Megyei Bizottságának 1978. december 20-i határozata. Kisalföld, 1978. december 23.

⁸² Vb-ülés jegyzőkönyve. 1977. XII. 22. MSZMP GYVB Arch. T/31/6/1977.

szereplő projektumnál a beruházó számíthat a pártbizottság segítségére a kivitelezőkkel és a szállítókkal szemben.

Az 1978-as városi pártbizottság cselekvési programja például így fogalmaz: „A jelentősebb beruházások ... (tételes felsorolás! – F. K.–K. J.) kivitelezésében részt vevő pártszervek időnként – szükség szerint – tekintsek át és értékeljék a beruházás megvalósításának tapasztalatait s határozzák meg a főbb politikai feladatokat. E megbeszélések szervezését a gpo és a gazdaságpolitikai munkabizottság gondozza.”⁸³

A vállalati akció politikai feladatként való megfogalmazása többnyire közvetve, esetenként közvetlenül is segít a hitelek, a támogatások megszerzésében.

Például a Kecsks- és Ostyagyár kemencecseréinek ügyében, amelyet a vállalat igazgatója nyilvánosan először a városi pb 1978. XII. 22-i ülésén vetett föl,⁸⁴ előbb a városi, majd a megyei pb támogatására talált, és a megyei gpo 1981-es cselekvési programjában már kifejezetten sürgette, hogy a vállalat a MÉM-től kapjon támogatást a rekonstrukcióra.⁸⁵

A kijárásról – mert hisz arról van szó — a pb a következő önjellemzést adta:

„Számos esetben kérünk intézkedést egyes kedvező pozíciójú exportfeladatok teljesítését zavaró gondok elhárítására (anyagellátás, devizafedezet stb.). Hasonlóan gyakori a fejlesztésekhez, beruházásokhoz kapcsolódó problémák megoldásában való részvétel. Itt elsősorban nem többletforrások megszerzésében, hanem a pontos üzembe helyezés feltételeinek megteremtésében jár el a pb. A népgazdasági célokkal összhangban nem álló vállalati, szövetkezeti törekvéseket, fejlesztési elképzeléseket a pb nem támogatja, álláspontját a gazdálkodó szervek vezetőinél érvényesíti.”⁸⁶

A megyei, városi párt dokumentumokban – a hetvenes évek második felében, különösen pedig 1979 után – elburjánzó konkrét feladatmegjelölések, utasítások azt a láttszatot kelthetik, hogy valamiféle pártbizottsági dirigizmus erősödött meg a megyében. Úgy gondoljuk itt összetettebb folyamatról van szó. Egyfelől a hetvenes évek közepétől kezdve az állami gazdaságirányítás nem egy fontos intézkedés végrehajtásában a korábbinál mélyebben vonta be a megyei pártbizottságokat.⁸⁷ E folyamatot továbbá ösztönözték a vállalatközi kapcsolatok növekvő zavarai, a hiány, különösen a beruházások terén.

„Megítélésünk szerint az ágazati minisztériumok több esetben nem tudják megfelelően ellátni koordinációs feladatukat, ezért a megyei pártbizottságnak kell vállalnia e feladatokat is (Baromfi-

⁸³ 1978. évi cselekvési program. MSZMP GYVB Arch. T/31/1977.

⁸⁴ Pb-ülés jegyzőkönyve 1978. XII. 22. MSZMP GYVB Arch. T/30/1978.

⁸⁵ Az 1982. évi főbb gazdaságpolitikai feladatok. MSZMP GYSMB gpo ir. T/3/2/1981.

⁸⁶ Ua., mint 72. l. ábjegyzet.

⁸⁷ Így volt ez az 1976. évi munkaerő-átcsoportosítási kampányban, az 1977-es termékszerkezet-korszerűsítési kampány során, és így az 1978. decemberi KB-határozatot követő importkorlátozó és exportösztönző intézkedések során.

ipari Országos Vállalat tranzitútház, 14. sz. út győri átkelési szakasza, MVG nagyberuházás, Gabčíkovó–Nagymaros stb.).⁸⁸

„A beruházásoknál . . . a tervezési igény meghaladja a tervezői kapacitást, ezért az igényeket, a megvalósulás fontossági sorrendjében a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztálya rangsorolja.”⁸⁹

Láttuk, hogy a pártbizottság gazdaságirányító tevékenységének térnyerése a vállalatok számára nem egyértelműen hátrányos. A döntések meghozatalát alku, valamint a döntés szakszerűségét biztosítandó, széles körű tájékozódás, egyeztetés előzi meg, s ez a folyamat elmélyíti és megsokszorozza a párt- és állami irányítás közötti kapcsolatokat. Mindezeket tömören és lényegretörően fogalmazza meg a pártbizottság már többször idézett feljegyzése:

„A vezető szervek részéről erősödött a konkrétság követelménye mind a gazdasági jelenségek, folyamatok értékelésében, mind a feladatok kitűzésében. Az általános megállapításokkal szemben tényszerű, de nem elaprózott elemzések születnek. A feladatmeghatározásban az elvek felsorolását felváltotta a kevesebb, de kézzelfogható, rendszerint pontos határidőhöz kötött teendő – a végrehajtásért felelős megjelölésével.

Az ilyen megközelítés a határozatban szereplő kérdések – hazai és egyre inkább nemzetközi – összefüggéseiben is biztonságos eligazodást, alapos helyismeretet feltételez. Az ehhez szükséges felkészültség, feltételek nem mindig adottak, amit külső szakemberek bevonása részben ellensúlyozhat.”⁹⁰

Úgy gondoljuk, hogy a fentebb vázlatosan leírtak is érzékeltetik: a pártirányítás által megfogalmazott elvárások konkrétak, hasonlítanak az állami irányítás által kiadott utasításokra. E hasonlóság nem egyszerűen formai; tendenciájában a döntések szakszerűségét itt is, ott is szélesebb „technokrata kör” bevonása biztosítja, szakembereké, akik azonban sem itt, sem ott nem mentesek a partikularizmus hibájától; az utasítások itt sem parancsjellegűek, mint ahogy ott sem csupán a vállalatok „orientálását” célozzák. Ha mindehhez hozzátesszük, hogy az utóbbi évtizedek sok fontos gazdaságpolitikai intézkedésének⁹¹ végrehajtása során az ágazati (állami) és a területi (párt-) vonal erősen összefonódott, a területi irányítást inkább tekinthetjük egy-egy gazdaságirányítási apparátus sajátos, de szerves részének, mint valamiféle „állami” gazdaságirányítástól idegen, annak feladataiba „belekontárkodó” szervnek. Mindezzel természetesen nem kívánjuk tagadni, hogy a területi gazdaságirányítás számos sajátos vonással bír éspedig elsősorban az ellenőrzés és a szankcionálás terén.

Mi biztosítja a pártirányítás által támasztott elvárások teljesülését, a kiadott feladatok végrehajtását? A legkézenfekvőbb válaszok: a pártfegyelem, a közvetlen ellenőr-

⁸⁸ Ua., mint 72. l. feljegyzet.

⁸⁹ 1978. évi gazdaságpolitikai feladatok és cselekvési program. MSZMP GYVB Arch. T/31/1977.

⁹⁰ Ua., mint 72. l. feljegyzet.

⁹¹ Itt elsősorban a 87. l. feljegyzetben említett akciókra gondolunk.

zés, valamint a „hatásköri listában” körvonalazott végső szankciók. Tapasztalataink alapján ezt a listát ki fogjuk egészíteni, mindazonáltal a felsorolást a fentiekkel kezdjük.

Ismeretes, hogy a felsőbb pártszervezet határozatai kötelezőek az alsóbb pártszervezet számára, valamint, hogy az alapszervezet tagja köteles magát a már meghozott határozatokhoz tartani. Ismeretes az is, hogy a vállalati vezetők, tsz-, ktsz-elnökök, szakszervezetek stb. vezetők zöme párttag. Egy, a megyei pártbizottságon meghozott határozat ezert úgy is kötelezővé válhat egy igazgató számára, hogy őt mint igazgatót senki, semmilyen formában nem utasítja. Ehhez elég, ha egy határozat a párton belül a „szolgálati úton” végighalad.

Két példa a szolgálati úton haladó határozatra:

„A győri, soproni és mosonmagyaróvári pb . . . mérje fel a várható foglalkoztatási feszültséget, készüljön fel az esetleges hatások mérséklésére. Kötelezze a gazdasági egységek pártalapszervezeit annak az igénynek a támasztására, hogy a vállalatvezetés a szükséges munkaerőigényt és -kínálatot idejében jelezze a helyi tanácsoknak.”⁹²

„Politikai követelményként támasztottuk a béreket elosztó és partnereként vétőjoggal rendelkező bizalmiak felé, hogy jelentős differenciálást érvényesítsenek.”⁹³

A „szolgálati út” azonban nem old meg mindent, már csak azért sem, mert a gazdaságpolitikai pártmunkának csak egy része testesül meg párthatározatokban, valamint azért sem, mert egy vállalati pb és általában a vállalatvezetés nagyon sokféleképpent teheti magáévá egy határozat célkitűzéseit.

A közvetlen ellenőrzés igen kiterjedt tevékenység, melynek egyik végpontján a programszerű beszámoltatás, másik végpontján a rajtaütésszerű ellenőrzés, tengelyében pedig a beavatkozásra való, nem korlátozott jog áll.

A tervszerű ellenőrzés méreteit minden példánál jobban érzékelteti az az adat, hogy 1976 és 1978 között a megyei pártbizottság vb elé került napirendi pontok kétharmada beszámoltatás jellegű volt.

A másik, szélső esetről a rajtaütésszerű ellenőrzésről két példa tanúskodjon:

1977 jan uárjában a MOFÉM és a Győri Mezőgép telepein „a gpo éjszakai ellenőrzést végzett az üzemekben. Arról győződött meg, hogy a harmadik műszakban a nagy teljesítményű gépek kihasználása nem megfelelő.” A jelenlévő első titkár kérdése: „Tudtak-e az üzemek arról, hogy éjszakai ellenőrzést végeznek?” Válasz: „Nem tudtak.”⁹⁴

Ugyancsak a hetvenes évek közepéről való a második példa:

„Jött a hír, hogy Burgert buszokkal viszi az embereket a városból. Figyelő embereket állítottunk a város szélére, igaz-e. Igaz volt. Végül annyian sértették meg a toborzási rendeletet, hogy

⁹² MSZMP GYSMB Arch. T/13/1/1981.

⁹³ Jelentés (cím nélkül) Rábatext PB, 1982. VIII. 13.

⁹⁴ Vb-ülés jegyzőkönyve. MSZMP GYSMB 1977. II. 1. 2. o.

nem lehetett számon kérni a betartását. Egy pár szerencsétlent, akibe belebotlottunk, megbüntettünk, de ez nem oldotta meg a problémát.”⁹⁵

A pártellenőrzés tengelyében azonban nem az effajta, az éjszakai akció esetében még a végrehajtó bizottság által is túlkapásnak minősített rajtaütések, hanem az ellenőrzötték által internalizált ellenőrzés áll, annak tudata, hogy a pártbizottság mindig, mindenkor, mindenbe beavatkozhat. „A XI. kongresszus határozatainak értelmében az ellenőrzés kiterjed az élet minden területére” mutatott rá a való helyzetre a megyei pártbizottság egyik dokumentuma. Természetesen – és ez a lényeg – ehhez nincs szükség arra, hogy ténylegesen minden eseményt nyomon kövessenek. Ezt olyan pontosan fogalmazta meg *Soós Károly Attila* (1984), hogy helyesebb őt idéznünk:

„Az alágyazat irányítása a KGM-ben olyan csekély létszámú apparátus kezében van, amely ezt a folyamatot a maga teljességében közvetlenül irányítani, átfogni képtelen, sőt a több ezer alkatrész, részegység jelentős hányadáról még csak nem is tudhatja, hogy azt milyen vállalat gyártja, milyen minőségben, milyen határidőkkel szállítja stb. Erre azonban nincs is szükség. Elég azokkal az esetekkel foglalkoznia, amelyekben valami probléma van. És pusztán az, hogy számítani lehet arra, hogy ilyen esetekben közbelép, elegendő ahhoz, hogy az ilyen esetek számát olyan kicsire korlátozza, hogy azokkal már meg tudja birkózni. A vállalatok – ha ez számukra nem súlyosan hátrányos – inkább elkerülik a konfliktust és végrehajtanak egy olyan »tervutasítást«, amelyről tudomása sincs annak, aki »kiadta.« (103. o.)

A látható és a láthatatlan, „bensővé tett” ellenőrzésben még távolról sem merülnek ki azok az eszközök, amelyek a vállalatokat alkalmazkodásra bírják. Hagyományosan nagy jelentőséget tulajdonítanak például annak, hogy a pártbizottságok bizonyos jogokkal rendelkeznek a vezetői posztok betöltésének engedélyezésében. E jogokat az ún. hatásköri lista szabályozza.

Az MSZMP Győr Városi PB 1978-as hatásköri listája például a következőképpen rögzíti e jogokat (a párt-, KISZ- és úttörőszövetségi vezető posztokat számításon kívül hagyva):

A pb állást foglal a Hazafias Népfront elnöke és titkára, a rendőrkapitány és a munkásör kapitány kinevezésével kapcsolatban.

A vb állást foglal a következő posztok betöltése tárgyában: MHSZ-várostitkár, TIT-titkár, Vörös kereszt-titkár, RÁBA ETO ügyvezető elnöke, városi KIOSZ-titkár, tanácselnök és helyettesei, tanácsitkárok, főügyész, börtönparancsnok, VNEB-elnök, főiskolák igazgatói, ügyvédi kamara elnöke, ATI vezetője, kórházi főorvos, könyvtárigazgató, Társadalombiztosítási Igazgatóság igazgatója, valamint 39 minisztériumi vállalat igazgatói.

Névsor és összetétel alapján a vb állást foglal a tanács, a népfront, az MHSZ, a KIOSZ, a városi tanács tagok jelölésével kapcsolatban.⁹⁶

⁹⁵ Interjú az MSZMP GYVB gazdaságpolitikai osztályának munkatársával.

⁹⁶ Hatásköri lista 1978. MSZMP GYVB Arch. T/30/4/b/1977.

A hatásköri lista végső szankciókra jogosítja fel a pb-t, illetve vb-t, s ezzel a pártirányítás szükséges, de nem elégséges feltételét teremti meg. A gazdaságpolitikában, a gazdaságirányításban ennek a feltételnek fontos, de passzív szerepe van, a gazdasági folyamatok „finomszabályozásában” aligha jöhet szóba.

Mindaddig – helytelenül – csak olyan külső és belső körülményekről szóltunk (pártfegyelem, ellenőrzés és ennek lehetősége, a karrier megtörésének távoli lehetősége), amelyek alkalmazkodásra kényszerítik, illetve készítetik a vállalatok vezetőit. Noha a nem alkalmazkodó nemcsak veszteséget, hanem elmaradó hasznot is kockáztat. A vállalat az alkalmazkodással nemcsak veszíthet, nyerhet is anyagiakban, miközben biztosan nem veszít politikailag.

Az alkalmazkodásban való érdekelttség forrásaira így mutat rá *Csanádi Mária* (1984) tanulmánya:

„Mi történne, ha a vállalatok nem informálnák a pártszerveket tevékenységükről, nem kérnék ki véleményüket, nem vennék figyelembe javaslataikat? Saját gazdasági érdekeik ellen dolgoznának: magukat szakítanák el a számukra elengedhetetlen a párt által továbbított, illetve hozott információktól, megfosztanák magukat a párt koordinációs tevékenységéből fakadó könnyítő megoldásoktól, veszélyeztetnék a párt elengedhetetlen kedvező hozzáállását esetleges beolvastási kísérleteikhez, nem közvetítenék felfelé sem megoldásra váró problémáikat, elveszthetik a párt által szükség esetén nyújtott politikai védelmet, s mindezek által labilissá tennék saját pozíciójuk megtartásának, illetve további karrierjük biztosításának esélyeit.” (126. o.)

Természetesen ezek a potenciális előnyök annál nagyobbak, minél erősebben integrálódik a vállalat a gazdaságirányító apparátusba, minél több szálon kapcsolódik annak különböző osztágaihoz. Ahol ezek a szálak ritkásak – mint a *kis állami vállalat* esetében – vagy szakadozottak – például a budapesti központú vállalat győri telephelye esetében⁹⁷ –, ott a potenciális előnyök is kisebbek, és az alkalmazkodás egyik fő hajtóereje kiesik. Ez általában, az idő nagy részében és a gazdasági élet sok területén nem is okoz gondot. Ahol – mint Győr-Sopron megyében – a legnagyobb 14 vállalat az export 96 százalékát bonyolítja, ott szó szerint nem oszt, nem szoroz, hogy egy-egy kisvállalat messzemenően vagy lagymatagon alkalmazkodik-e a tőkés export növelését szorgalmazó határozatokhoz. S ha nem is ilyen egyértelműen, hasonló a helyzet a beruházások, a készletek, sőt a termelés területén is.

Mindez azt jelenti, hogy a városi, illetve a megyei pb által kiemelt vállalatokkal fenntartott kapcsolat, az idő legnagyobb részében és a legtöbb gazdasági kérdésben bőségesen elegendő ahhoz, hogy a pártirányítás kézben tartsa, ellenőrizze és befolyásolja a megye gazdasági folyamatait. Ezekkel a vállalatokkal olyan sokágú és intenzív a kapcsolat, hogy az ügyek külön szervezési erőfeszítések nélkül, a szokásos fórumokon, a szokásos időpontoktól an, egymást ismerő személyek között elintézhetők.

⁹⁷ Erre a sajátos csoportra még visszatérünk.

A néhány kiemelt vállalathoz képest „szabad”, de „vonal alatti” létet él számos kisvállalat, gyáregység, telep, lerakat, kirendeltség, részleg, kishivatal és más efféle „kóceráj”. (Győr-Sopron megyében a foglalkoztatók – tehát nem a vállalatok, hanem a földrajzilag elkülönült, azaz a munkaerőpiacon önálló egységek – száma kb. ezer.) Vannak a gazdasági életnek olyan szférái, ahol ennek a körnek a magatartása jelentőséget nyerhet – ilyen mindenekelőtt vizsgálódásunk tárgya: a munkaerőpiac. A foglalkoztatás elve kevésbé koncentrált, mint a termelés, az eszközállomány vagy a külkereskedelem, s ráadásul ez a kör a munkaerőpiacon a hetvenes években sikeresen versenyzett a nagyvállalatokkal. Lehetnek olyan időszakok – ilyenek a munkaerőpiac megélénkülései –, amikor a területi irányítás számára égetően fontosá válhat e szféra ellenőrzése, befolyásolása. Ahogy egy előadásunk vitájában *Teller Gyula* találon megfogalmazta: le kell szállítania az „odafigyelési küszöböt”; vagy más szavakkal meg kell szigorítania a normáktól való eltérés szankcióit ott is, ahol a normák betartására korábban nem tudott ügyelni. Ezt persze nem teheti a megszokott fórumok, a szokásos munkamegosztás kereteiben – ezeket ideiglenesen fel kell rúgnia, át kell alakítania. Ezt csak kampányok idején teheti meg.

b) A kampány

A pártbizottságok irodáiban mint minden hivatalban a munkatársak meglehetősen kötött szervezeti, munkamegosztási rendszerben, többnyire bevett eljárásai szabályokhoz alkalmazkodva végzik teendőiket. Nevezük ezt – a megszokott fórumok és kontaktusok megszokott intenzitását használataát – röviden rutinnak.⁹⁸ A területi pártirányítás mindennapjai a rutin jegyében telnek.

Kampányokról akkor beszélünk, ha az apparátus valamely cél elérését a rutinból kilépve próbálja biztosítani, a megszokott kapcsolatokat *intenzívebben használja* és/vagy a vállalatoknak a *szokottnál nagyobb körével* alakít ki közvetlen, a pártélet kérdésein túlmenő, *valamely norma betartásának szigorúbb ellenőrzését célzó* kapcsolatot.

A kampány funkciója az, hogy a cél elérését a *normáktól való eltérés kockázatának megnövelésével* biztosítsa – úgy, hogy a beavatkozás és az ellenőrzés intenzitását fokozzák és/vagy hatókörét kiterjesztik. Hogy milyen mértékben jár a kampány a megszokott formák elvetésével, azt leginkább a befolyásolni kívánt tevékenység koncentrációja dönti el. Minél nagyobb a koncentráció, annál valószínűbb, hogy a kampány

⁹⁸ A kampányokról alkotott felfogásunkra erősen hatottak azok a beszélgetések, amelyeket *Bodó Péter* kollégánkkal folytattunk. Számos olyan összefüggésre, amelyet sejtettünk, de nevén nevezni nem tudtunk, ezek a beszélgetések vezettek rá bennünket. Együttal itt hívjuk fel a figyelmet egy tanulmányra [*Bodó* (1984)], amely a kampány mechanizmusának és „vezérlésének” igen pontos elemzését nyújtja. Mindazonáltal az e pontban kifejtettek saját véleményünket és megfigyeléseinket tükrözik.

– ha egyáltalán szükséges megindítani – csupán a megszokott kapcsolatok intenzívebb és harcosabb használatában merül ki. Minél kisebb a koncentráció, annál inkább várható, hogy a befolyásolás és az ellenőrzés megszokott csatornáit mellett és helyett újabbakat alakítanak ki. Ilyenek például a néhány főből álló operatív brigádok, ilyenek a demonstratív, rendkívüli titkári, illetve vezetői értekezletek, ez történik, amikor a pártbizottság részletes forgatókönyvben előirányozza a meghozandó vállalati döntések helyszíni, egyidejű, közvetlen, személyes ellenőrzését, tehát nem bízta a dolgokat a megyei határozat → vállalati végrehajtás → apparátusi ellenőrzés szokványos menetére.

Vezetői értekelet vezette be például az 1979. évi „létszám-felülvizsgálati” kampányt: „Jelentősen segítette a munkaerő-gazdálkodással összefüggő helyi feladatokra vonatkozó instrukciókat a vállalatok gazdasági és mozzalmi vezetői együttesen, közös értekezleteken kapták meg, megkönnyítve így az egységes értelmezést.”⁹⁹

A megyei pártbizottság amikor az 1978-as, termékszerkezet-átalakítást előíró KB-határozat után úgy látta, hogy a vállalatvezetők többsége „várakozó álláspontot képvisel” úgy döntött, hogy kampányt indít a határozat végrehajtására. Félretéve a megyei és a városi pb munkamegosztási rendszerét, brigádokat alakított az apparátusok tagjaiból, akik megszállták a vállalatok egy – a kiemelteknél nagyobb – körét, és a helyszínen ellenőrizték, hogy a vállalatok elkészítik-e a termékek rangsorolását, készítik-e terveket a termékszerkezet átalakítására.

Az 1976. évi szövetkezeti-összevonási kampány során a megyei pb „határozat leviteli tervet” készített, amely szövetkezetenként, hónapokkal előre, tételesen szabályozta a fűzőt előkészítő értekezletek helyét, idejét (nap, óra), valamint a résztvevők személyét és természetesen javaslatot tett az ott meghozandó döntésekre.

A „költség” rovatban tehát a szokottól eltérő, a szokottnál intenzívebb munka, több és élesebb konfliktus vállalása áll; a „haszon” rovatban az, hogy a látványos intézkedések egy darabig nyilvánvalóvá, félre nem érthetővé teszik az irányítók preferenciáit, szándékait. Nemcsak a közvetlenül ellenőrzöttek, hanem minden potenciálisan érintett tudhatja, hogy most ezt és ezt kell, azt és amazt viszont nem szabad tenni.

Am éppen a befektetés nagyságából fakad, hogy a kampány mint irányítási módszer nagyon is korlátozottan alkalmazható. Egyrészt mert a káderek száma, energiája véges és így egy időben gyakorlatilag csak egy kampány bonyolítható, másrészt mert a kampány demonstratív hatása újabb és újabb ösztönzés hiányában természetes módon elhal.¹⁰⁰

„Politikai eszközökkel meg tudjuk indítani a munkát, készíteni tudjuk a gazdasági szerveket, vezetőket egyszeri hatásos intézkedésre, de a vállalati, szövetkezeti gazdálkodás rendszerébe ezek

⁹⁹ MSZMP GYVB Arch. T/21/1/1979. IX. 13. 10. o.

¹⁰⁰ Lásd erről Bodó (1984).

csak megfelelő gazdasági kényszer esetén épülnek be tartósan. Annál is inkább, mert a gazdasági intézkedések politikai úton történő folyamatos ellenőrzésére a pártszervek ereje nem elegendő.”¹⁰¹

A hetvenes évek két nagy kampányával: az 1976-os munkaerő-átcsoportosítási és az 1977-es termékszerkezet-átalakítási kampánnyal kapcsolatban ugyanebben a jelentésben a pb a következőket állapította meg:

„Az ilyen jellegű megoldások természetesen megkívánják, hogy a végrehajtás közvetlen segítségével, szervezésében is differenciálás, rangsorolás történjen. Egyidejűleg a vezető szervek és az apparátusok is csak egy-egy politikailag valóban súlyponti feladatra tudnak elegendő energiát fordítani.”

A „megyehatárról”

Végezetül szeretnénk röviden kitérni a területi pártirányítás „partikularizmusának” kérdésére. Két olyan gazdasági, illetve irányítástechnikai tényezőt említünk meg, amelyek első látásra meghökkentő, behatóbb vizsgálódás után azonban nagyon is érthető módon izolációs törekvéseknek, sajátos „megyei” szemléletnek az ösztönző forrásai.

1. A különböző dokumentumokban nemritkán találkozunk a megyei, sőt a városi bezárkózás sajátos, autarchiás törekvés jegeivel:

„Csökkenteni és lehetőség szerint meg kell szüntetni a megyén kívüli vállalatokkal folytatott kooperációt és bér munkát.”¹⁰²

„Indokolt – amennyiben lehetséges – elsősorban győri kooperációs partnereket keresni, illetve fogadni.”¹⁰³

Nem kétséges, hogy e felszólítások a „nemzetgazdász” számára fölöttebb furcsán hatnak, noha itt nagyon is gyakorlatias megfontolásokról van szó. Már utaltunk rá, hogy a pártbizottságok tevékenységében számottevő szerep jut a piaci, a kooperációs zavarok, a szállítók és a vevők közötti konfliktusok elsimításának. Ha a panaszos „népgazdasági vagy megyei szempontból fontos” ügyben kéri a párt segítségét, számíthat rá, hogy meghallgatásra talál.

„Konkrét követelménytámasztást alkalmaz a pártbizottság egyes szerződésekben vállalt kötelezettségek teljesítése esetén, ha ezek alapvető gazdasági érdekekhez kapcsolódnak. Pl. az MVG 67 ezer négyzetméteres üzemcsarnokának építése során, amikor az építőipari vállalat munkaütemezése veszélyessé tette a tervszerű üzembe helyezést, a pb az építőipari vállalat vezetésével szemben konkrét, határidőhöz kötött követelményeket támasztott.”¹⁰⁴

¹⁰¹ Ua., mint 72. l. ábjegyzet.

¹⁰² Megyei pb-határozat. 1976. II. 3.

¹⁰³ MSZMP Győr Városi Bizottság, Cselekvési program. 1979. I. félév.

¹⁰⁴ Ua., mint 72. l. ábjegyzet.

A piaci kapcsolatok zavarainak ilyen módon való áthidalása azonban csakis kivételes lehet, és nem kívánt terheket ró az apparátusra. E terhek csökkentésére az apparátus három síkon próbálkozik. Egyfelől a vállalatközi termék- és szolgáltatásáramlások minél nagyobb részét saját hatókörén – a megyén, városon – belülrre igyekszik terelni. A pb ugyanis csak akkor léphet fel „hatalmi szóval” a konfliktusok rendezése során, ha mindkét fél megyei vállalat. Másfelől a hetvenes években a területi pártirányítás határozottan törekedett arra, hogy az ipari szövetkezeteknek, a tanácsi iparnak és a tsz-melléküzemágaknak határozottabb megyei „háttéripari” funkciót adjon. Harmadrészt különösen a hetvenes évek vége felé, a megyei irányítás erőteljesen szorgalmazta a vállalatok szerződés nélküli, nem piaci kapcsolatainak fejlesztését.

Például a győri városi pártbizottság 1978-ban részletes javaslatot készített a győri vállalatok együttműködésére. A javaslat rövid távon a szellemi termékek cseréjét, a tmk és az alkatrészellátás koordinálását, a számítástechnika és a továbbképzés terén fokozottabb együttműködést szorgalmazott. Hosszabb távon az együttműködés főbb területeként a várospolitikai célok megvalósítását, a környezetvédelmet, közös beruházásokat, szállítási és gépkocsialkatrész-bázis létrehozását jelölte meg. A javaslat felszólította a vállalatokat, hogy a háttéripari tevékenységeknél jobban támaszkodjanak a helyi kapacitásokra.¹⁰⁵

2. A megyehatár jelentőségét növelő második tényező a nem megyei központú egységekhez kapcsolódik. A megyei, városi pártirányítás más területek vállalataira csak bonyolult módon, az ágazati minisztériumon vagy a KB-n, illetve a másik megye, város irányítóin keresztül tud hatni.¹⁰⁶ Ez a nem megyei központú győri, Győr-Sopron megyei gyáregységek, részlegek esetére is igaz. Ezt az irányítók több (politikai, irányítástechnikai) szempontból is kedvezőtlenül értékelik, ami ismét egyfajta „bezárkózási” szándékot táplál.

Jól érzékelteti ezt a helyzetet a győri pártbizottság 1975. évi pártértekezleti beszámolója: „A város területén elhelyezkedő önálló vállalatok pártszervezeteinek gazdaságpolitikai munkája eredményesebben, zökkenőmentesebben folyik. Nem mondható ez el egyértelműen a más területű központok irányítása alá tartozó gyáregységek pártszervezeteinek tevékenységéről. Sok gondot okozott a központi feladatok nem ismerése. A pártszervezetek és a felsőbb gazdasági egység párt- és gazdasági vezetésének információs és koordinációs tevékenységének gyengesége esetenként elfogadhatatlan. Ezek a pártszervezetek sok esetben csak a városi vagy megyei pártbizottság segítségével tudnak eredményes együttműködést kialakítani az illetékes vállalati szervekkel. ... Elítélendő példája az információ és koordináció hiányának, ami az ELZETT Fémlemezipari Művek központi vezetése részéről mutatkozott. Még a városi pártbizottság kérésére sem voltak hajlandóak a gyáregység jövőjével kapcsolatos megbeszélés, tájékoztatás megtartására. Olyannyira, hogy a vá-

¹⁰⁵ MSZMP GYVB Arch. HT/219/1978. VII. 27.

¹⁰⁶ Itt jegyezzük meg, hogy a megyei pártbizottságok közötti horizontális kapcsolat feltűnően csökevényes, legalábbis erre utal, hogy szinte egyáltalán nem találtunk megyei pártbizottságok közötti kapcsolatfelvételre utaló dokumentumokat.

rosi pártbizottság átiratát több hónapig válasz nélkül hagyták, ami oda vezetett, hogy kénytelenek voltunk a területileg illetékes pártszerv segítségét kérni.”¹⁰⁷

Az 1976-os megyei szövetkezetösszevonási kampány során külön szempont volt a nem megyei központú szövetkezetek számának csökkentése.

„Hövejen mintegy 100 fő dolgozik a Budapesti . . . Szövetkezet érdekképviselőtének égisze alatt. Mivel a megyei akarat így az ott dolgozóknál kevésbé érvényesül, illetve fennáll a kiszolgáltatottság veszélye, megvizsgálandó, hogy a) becsatlakoztassuk a kapuvári Háziipari Szövetkezetbe; b) kialakítsuk a megyei érdekképviselői rendszerüket.”¹⁰⁸

A megyei partikularizmus, a sajátos autarchiás törekvések mögött tehát látni kell az említett erőteljes készletű feltételeket, a praktikus okokat is, amelyeket nem lehet kizárólag valamiféle megyei „csőtlátás” számlájára írni.

„Ha nem akarunk csalódni, ha nem akarunk kellemetlen meglepetést szerezni magunknak, akkor csak saját erőnkben kell bízni. Az, hogy vannak egyes szerveknek feladataik, az világos, de azok felé ott fogalmazzuk meg a teendőket, ahová azok politikailag tartoznak. Elsősorban saját erőnkre kell támaszkodnunk.” – fogalmazta meg némi keserűséggel a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai titkára.¹⁰⁹

¹⁰⁷ A Magyar Szocialista Munkáspárt Győr Városi Bizottságának pártterkezetleti beszámolója. 1975. február 15. 15. o.

¹⁰⁸ MSZMP Kapuvári PB, „Emlékeztető”. 1976. II. 17.

¹⁰⁹ Titkári zárásó. Emlékeztető az 1979. VII. 1-jei gazdaságpolitikai aktívulésről. MSZMP GYSMB gpo ir. 18/2/1979. 4. o.

2. fejezet

Kampányok a munkaerő-allokáció befolyásolására és a hiány mérséklésére (Győr-Sopron megye, 1964–1980)

Bevezetés

Ebben a fejezetben a Győr-Sopron megyei pártbizottság azon kísérleteivel foglalkozunk, amelyek célja a piaci egyensúly helyreállítása, a munkaerő-áramlás irányának befolyásolása és egy-egy vállalatcsoport munkaerőpiaci pozíciójának erősítése volt az 1969 és 1979 között eltelt években.

Bár kutatásunk elsősorban a hetvenes évek munkaerő-politikájára irányult, röviden szólnunk kell az előzményekről is. Munkánk során a megyei pártbizottság archívumában 1957-ig visszamenőleg dolgoztuk fel a kérdéssel kapcsolatos dokumentumokat; s ezek után úgy látjuk, hogy a megyei munkaerő-politika 1960–1964 táján tette meg az első lépéseket az önállósodás útján. Célszerű ha röviden felidézzük ennek az útnak az első állomásait.

A kezdet: a hatvanas évek

A hatvanas évek első felében Magyarország ipari közzeteinek munkaerőpiacát erősödő szerkezeti feszültségek jellemezték. E feszültségek egyik forrása a kollektivizálás, másik forrása az ipari munkaerő-kereslet gyors emelkedése volt.¹¹⁰ Csak felületes szemlélő gondolhatja, hogy e két folyamat (a városi munkaerő-kínálat és -kereslet egyidejű emelkedése) egymáshoz harmonikusan illeszkedik.

A probléma egyrészt abban áll, hogy a kereslet és a kínálat szerkezete erősen eltér egymástól. Míg a kereslet nagyobb része férfi szak- és betanított munkásokra irányul, a kínálati oldalon ilyen korszakban a szakképzetlen fiatal nők vannak többségben, hiszen ez az a réteg, amelynek hagyományos szerepét a leggyökeresebben alakítja át a paraszti gazdaságok felszámolása.

¹¹⁰ Kivált 1963-ban, vélmezhetően a beruházások gyors növekedése nyomán.

Győr-Sopron megyében 1962-ben a közvetítő irodákban a munkára jelentkezőknek 60 százalékát volt nő, a bejelentett munkahelyeknek viszont csupán 34 százalékára kerestek nőket. Míg a férfiaknál 23 százalékos hiány, a nőknél 61 százalékos kínálati többlet mutatkozott. Miközben a munkát kereső nők 40 százaléka (más források szerint 50-60 százalék) nem talált munkát, a férfi munkaező iránti igények 30 százalékát (más források szerint 20-30 százalékát) nem sikerült kielégíteni.¹¹² Miközben a vasas szakmákban és egyes építőipari szakmákban az ipari tanulók 50-80 százalékát már csak átirányítással lehetett „beiskoláztatni”,¹¹³ a szövő- és fonószakmákban sokszoros volt a túljelentkezés és a vállalatok még azt a fényűzést is megengedhették maguknak, hogy pl. 160 cm-nél alacsonyabb lányokat szövőnek egyáltalán nem vettek fel.¹¹⁴

A falvakból a városba tartó munkaező-vándorlás azonban nemcsak azért kényes folyamat, mert városi munkanélküliség kialakulásával fenyeget, hanem azért is, mert vesélyeztetetheti a megalakuló mezőgazdasági szövetkezetek munkaező-ellátását is. Márpedig a tsz-ek védelme nem kevésbé fontos cél ezekben az években, mint a munkanélküliség elkerülése (falvakba szorítása).

Ez a helyzet a területi szerveket munkaezőpiaci aktivitásuk fokozására készítette. Soha annyi tanácsí pénzeszközt nem fordítottak munkahely-teremtésre, mint ebben az időben,¹¹⁵ s emellett a munkaező-felvétel „erkölcsi” támogatásával is igyekeztek ösztönözni a munkát keresők foglalkoztatását. Ugyanakkor hatósági eszközökkel fékeztek a falusi munkaező nemkívánatos el-, illetve beáramlását.

„Kevés kivételtől eltekintve a munkaező-gazdálkodási hivatalok betartják azt a rendelkezést, hogy mezőgazdasági főfoglalkozású dolgozót vagy annak gyermekét csak akkor közvetítik ki az iparba, ha az illetékes községi tanács elnöke és a tsz elnöke igazolja, hogy munkájára a tsz nem tart igényt. E rendelkezést más megyék nem tartják be ennyire, ennek következtében kb. 500 főre tehető azoknak a munkavállalóknak a száma, akik megyénkből kifelé ingáznak.”¹¹⁶

A beavatkozásokat 1963–1964-ben a munkaezőhiány kiéleződése erősen ösztönözte. 1963-ban a bejelentett üres munkahelyek száma egyetlen év alatt 41 százalékkal gyarapodott, ugyanakkor a munkára jelentkezők száma csak 11 százalékkal növekedett. A bejelentett munkahelyek és a munkára jelentkezők számának különbsége a férfiaknál 1574-ről 5781-re emelkedett.

1964-et tekinthetjük annak az évnak, amelyben a beavatkozásra *készítető* feltételek mellé a legfontosabb *megengedő* feltétel – a központi gazdasági és politikai irányítás

¹¹¹ MSZMP GYSMB, Pártértekezleti beszámoló. MSZMP GYSMB Arch.

¹¹² Jelentés a megye munkaezőhelyzetéről és feladatairól. MSZMP GYSMB Arch. T-15/1/1964.

¹¹³ Jelentés a MűM 400. és 401. szakmunkásképző iskolák és középiskolák helyzetéről. MSZMP GYSMB Arch. 66-1, 79-1/1964.

¹¹⁴ Vö. *Köllő* (1980).

¹¹⁵ Vö. *Kamarás* (1976), 8. o.

¹¹⁶ MSZMP GYSMB Arch. T-15/1/1964.

jóváhagyása is hozzáadódott. A megyei pártbizottság 1964 márciusában foglalkozott a megye munkaerő-gazdálkodásának helyzetével. Az előterjesztés, hivatkozva az *MSZMP KB 1963. XII. 5-i határozatára* megállapította, hogy a női munkaerő-feleslegek mellett megjelent férfi-munkaerőhiány kedvezőtlen jelenségekhez, úgymint a *fluktuáció* és a *túlórázás* növekedéséhez, valamint „*bértúllépéshez*” vezetett. A pb elvi döntést hozott arról, hogy a vállalatok termelésüket műszaki fejlesztés útján bővítsék; emellett pedig a munkaerőért folyó – bérfelhajtó hatású és a fluktuációt ösztönző – verseny korlátozásáért szálltak síkra:

A még meglévő falusi munkaerő-tartalékok felszívása „természetesen nem eredményezheti azt, hogy egyes üzemek a műszaki fejlesztés helyett a munkaerő-toborzás különféle formáit és módszereit alkalmazzák. Az üzemek vezetőinek tiszteletben kell tartaniuk egymás érdekeit.” A fluktuációt ösztönző bérkülönbségek felszámolása céljából „a szakszervezetek megyebizottságai mérjék fel a vállalatok ilyen irányú sérelmeit, s azt a szakszervezeti központokba juttassák el”.¹¹⁷

Az 1964–1965. évi *konkrét* megyei intézkedések elválaszthatatlanok attól a norma-felülvizsgálati és racionalizálási kampánytól, amelyet az *MSZMP KB 1964. decemberi határozatából* származtatnak a korabeli dokumentumok. A megyei pártbizottság 1965. V. 11-én tárgyalta a normarendezés előkészítéséről¹¹⁸ és három hónappal később, VIII. 24-én a végrehajtásáról szóló előterjesztést.¹¹⁹ Az előbbi esetben a hangsúly a normarendezés kikényszerítésére, az utóbbiban a normarendezésből származó politikai feszültségek okaira és felelőseire esett.

„Az 1965. évi normarendezés számos üzemben említésre méltó gondokat okozott. Az ELZETT soproni telepén, a Soproni Vasöntődében, a Mosonmagyaróvári Kötöttárugyárban, az MVG 22-es üzemében a dolgozók joggal elégedetlenkedtek, mert a normában bekövetkezett szigorításokat minden előkészítés nélkül alkalmazták.”¹²⁰

A normarendezés mellett a kötelező létszámleépítések végrehajtásába is bevonták a megyei pártszerveket és részvételük e téren esetenként túl is ment a pusztá ellenőrzésen.

„Az iparirányítás felső szervei több üzemünkben létszámzárlatot rendeltek el, másutt alkalmazotti, sőt fizikai létszámleépítést kellett végrehajtani. (Richards, Öntöde és Kovácsolgyár, ELZETT Zárgyár Sopron stb.) Ezen leépítések végrehajtását ellenőrizni kell.”¹²¹

¹¹⁷ Uo.

¹¹⁸ Jelentés a normák rendezésének előkészítéséről. *MSZMP GYSMB Arch.* 284–2/1965.

¹¹⁹ A normarendezés tapasztalatairól. *MSZMP GYSMB Arch.* 295–3/1965.

¹²⁰ Uo.

¹²¹ *MSZMP GYSMB Arch.* T-15/1/1964.

A megyei pártbizottság e kampány során egyrészt aktívan segédkezett a *belső létszám-átcsoportosítás* kivitelezésében, másrészt felhívta a figyelmet az elbocsátásokból eredő politikai veszedelemre. Az előbbire jó példa a vagongyár belső átcsoportosítási kísérlete, amelyről a gyár igazgatója a következőképpen számolt be:

„1964. évben jelentős leépítést kívántunk tenni, próbáltuk az embereket visszavinni a termelő munkába. A legnehezebb akadályokba ütköztünk. Mihelyt kiment a gyárból annak a híre, hogy adminisztrációs létszámleépítés lesz, az orvosi rendelőknek úgy megnövekedett a forgalma, hogy az orvosok kénytelenek voltak két műszakban rendelni. Mindenki különleges orvosi bizonyítványokat szerzett be annak igazolására, hogy egészségi állapota miatt nem helyezhető el a jelenlegi helyéről. . . . Most készül egy felmérés gyári szinten a *megyei pártbizottság segítségével*. Vettünk is vissza ilyen orvosi bizonyítványokat. A felmérésben eddig megállapítottuk, hogy több száz ilyen bizonyítvány van.¹²²

Ami a politikailag sokkal veszedelmesebbnek tartott elbocsátásokat illeti, a megyei pártbizottság támogatta a fegyelmező jellegű, demonstratív hatású egyéni elbocsátásokat, de óvott a gazdasági megfontolásokból végrehajtott nagyszabású „racizástól”, a tömeges elbocsátásoktól:

„A KB 1964. decemberi ülésén elemezte a népgazdaság helyzetét, és súlyponti feladatként jelölte meg a munkafegyelem javítását, a munkaerő-elosztás és létszámigazdálkodás szervezettebbé tételét. . . . A vállalatok egy része a létszámterv adta lehetőségekkel akkor még nem élt. Meg kell mondani Önöknek, nem lett volna jó dolog, ha az 1964. decemberi határozat után egyik napról a másikra kitették volna az utcára a feleslegessé vált munkásokat anélkül, hogy gondoskodtunk volna elhelyezésükről. Annál inkább helytelen lett volna ez, mivel az ellenséges propaganda is főleg a munkaügyi intézkedések ellen irányult. Csak helyeselni tudjuk egy-két vállalat olyan intézkedését, hogy a leépítésre került dolgozók elhelyezéséről gondoskodtak. Azt is csak támogatni tudtuk és tudjuk, hogy vállalatunk a lógósok és a hanyag munkások szűrét kitették az utcára. Azt is jónak tartottuk, hogy a vállalatok a szociális szempontokat figyelembe véve a csökkent munkaképességűeket máról holnapra nem küldték el.”¹²³

Az 1965. évi kampány – no és természetesen a beruházási volumen egyidejű csökkenése – átmeneti sikereket hozott: az ipari munkások átlagkeresete csökkent (1964-ben 1576 Ft, 1965-ben 1564 Ft),¹²⁴ – az igazolatlan hiányzás mértéke (1963-hoz képest) 45 százalékkal, a fluktuáció 5-6 százalékkal esett vissza.¹²⁵ Mindez véleményünk szerint erősen közrejátszott abban, hogy 1966-ban, amikor lényegében már az új gazda-

¹²² Miniszterelnök-helyettesi konzultáció jegyzőkönyve. UMKL KGM Kiss J. m. h. 25. doboz, 1965. IV. 23. (Csanádi Mária szíves közlése.)

¹²³ A GYSMT és a Közgazdasági Társaság előterjesztésének (cím nélkül) vitája. MSZMP GYSMB Arch. T/60/1966, 327–3/1966.

¹²⁴ Győr-Sopron Megye Statisztikai Évkönyve 1966. 41. o.

¹²⁵ Ua., mint a 123. lábjegyzet. (A túlórázás szintjének alakulását az árvízi túlórák miatt nehezebb megítélni.)

sági mechanizmusra készülődve a megyei végrehajtó bizottság a munkaerő-politika fő elveit vitatta, a hangsúlyt a munkanélküliség elkerülésének módozataira – és nem a munkaerőhiány következményeire – helyezték. Bár a javaslati rész első két pontja a munkaerőt helyettesítő beruházások és a munkaerő-tartalékok feltárásának fontosságáról szól – a legteljesebb általánosság szintjén –, a 3–7. pontok egytől-egyig és konkrétan a külső tartalékok és a munkanélküliség kérdéseit taglalták.

3. „Pártszervezeteinknek a szakszervezetekkel közösen meg kell akadályozni azt, hogy az új gazdaságirányítási rendszer által biztosított rugalmasabb, ésszerűbb létszámgazdálkodásra hivatkozással becsületes dolgozókat fozszanak meg létalapjuktól.”

„Feltétlenül szükségesnek tartjuk annak tisztázását, hogy az átmeneti rendelkezésihiány miatt bizonyos ideig feleslegessé váló munkaerő elhelyezéséről vagy segélyezéséről milyen formában lehet gondoskodni.”

4. „A női munkaerő-felesleg felzívását beruházásokkal meg kell oldani.”

5. „Külön gondot kell fordítani a 14–16 éves korúak foglalkoztatására.”

6. „Az illetékes vállalatoknak profilátalakítással, szállítási ütemezési módosítással, jobb munkaidő-beosztással törekedniük kell az időnyelleg csökkentésére.”

7. „Bővíteni kell a részmunkaidős foglalkoztatást és a bedolgozói rendszert.”

8. „A női munkaerő városba áramlását – továbbra is – fékezni kell.”

9. A munkanélküliség elkerüléséhez szigorú adminisztratív korlátozásokra és a tanácsi munkaügyi apparátus megerősítésére van szükség: „Közgazdasági és politikai okok is indokolják, hogy a vállalatoktól független államigazgatási szerv biztosítsa a jelentkező fiatal munkaerő és egyes területeken a felszabaduló munkaerő hatékony elosztását. . . . Rendet kell teremteni abban a tekintetben is, hogy a munkára jelentkező dolgozó munkába állítását ne az összeköttetés és az ismeretség alapján döntsék el, hanem a képzettség, a rátermettség figyelembevételével. . . . Minden körülmények között biztosítani kell a családfenntartók és az egyedülállók foglalkoztatását, hiszen ezek számára a munka létkérdés. *Ehhez pedig feltétlenül szükséges a kötelező munkaerő-közvetítés általános bevezetése.*”¹²⁶

1968-ban a területi pártbizottságokra háruló felelősség automatikusan megnőtt. Ma már tudjuk, hogy a fő nehézség, amellyel szembe kellett nézni nem a munkanélküliség, hanem éppen ellenkezőleg, a munkaerőhiány volt. Az 1965-ös kampány átmeneti eredményei, valamint a „soros” beruházási csúcs elmaradása¹²⁷ ideig-óráig elfeledtette azt, hogy a gazdaság pillanatokon belül eljut a munkaerő-tartalékok végső kimerítéséhez, amely tény – más okok mellett – az 1969–1970-es munkaerőpiaci „robbanáshoz” vezetett.

Győr-Sopron megyében a hatvanas évek második felében a termelés növekedésének csupán 42,5 százaléka származott a termelékenység növekedéséből, ami nem csupán

¹²⁶ Ua., mint 123. lábjegyzet.

¹²⁷ Arról a ciklusról van szó, amely az 1966–1967-es megélénküléssel és fellendüléssel vette kezdetét, és amely az 1968-as visszafogás után csak 1970–1971-ben nőhetett ki magát. [Lásd erről Bauer (1982), 140–146. o.]

a célként kitűzött 80 százalékhöz képest kevés, de *elmarad még az 1960–1965-ös 55 százaléktól is*. A falusi munkaerő bőségére alapozva számos vállalat honosított meg (illetve tervezett meghonosítani) olyan tőkeintenzív technikákat, amelyek rendkívül érzékenyek a munkaerő esetleges kismértékű hiányára is (például zárt, kötött ütemű gyártósorok).

1968–1969 a már jól ismert „válságtüneteket” hozta: nőtt a *fluktuáció* (a kilépési mobilitás az 1967-es 24 százalékról 37 százalékra emelkedett), nőtt a *túlórázás*,¹²⁸ „túlságosan gyors” volt a *bérek* emelkedése,¹²⁹ „lazult a munkafegyelem”.¹³⁰ A megyei tanácsi és pártapparátus úgy érezte, hogy ezekkel a „válságtünetekkel” immár egyedül kell szembenéznie.

„A gazdasági reform bevezetésével biztosított nagyobb önállóság azt eredményezte, hogy a vállalatok a munkaerő-gazdálkodás tekintetében a minisztériumok részéről magukra vannak hagyva. Történt ugyan elvi segítségnyújtás az éves tervek összeállítására, de ezek legtöbbször csak szóban, jótanácsként hangzott el. A jelenlegi ágazati irányítás nem ösztönöz az élő munkával való takarékoskosságra.”¹³¹

Munkaerőpiaci kampány (1969–1970)

Az 1969–1970-es munkaerőpiaci megélénkülés legjellemzőbb vonása Győr-Sopron megyében is a fluktuáció gyors növekedése volt. A megélénkülő munkaerőmozgás a megye legnagyobb vállalatát a Magyar Vagon- és Gépgyárat érintette a legsúlyosabban, ahol a kilépők száma 1968-ban 832 fővel, 1969-ben pedig már 994 fővel haladta meg a belépőket.¹³² A vállalat helyzetét súlyosbította, hogy épp ezekben az években készültek el a közúti járműipari fejlesztési program első beruházásai, és a vállalat nemhogy csökkenteni, de jelentősen növelni szeretne volna létszámát.

A megyei pártbizottság a vállalat munkaerőhiányát enyhítendő már 1968-ban tá-

¹²⁸ MSZMP GYSMB Arch. T-20/1970. 3. o. A túlórázás növekedéséről csak 1969–1970-ben beszélhetünk. 1968-ban csökkenés volt. 1969-ben a növekedés az iparban 25 százalékos, az építőiparban mintegy 20 százalékos volt. 1970-ben az árvíz ismét megnehezíti az értékelést (30, illetve 60 százalékos növekedés ellenére az árvízi túlórákat leszámítva, szintenmaradásról beszélhetünk).

¹²⁹ Uo. 3. o.

¹³⁰ Uo.

¹³¹ MSZMP GYSMB Arch. T/20/1970.

¹³² A Rába fejlesztési stratégiájával és a vállalat munkaerőhiányának kapcsolatával, valamint a munkaerőhiány erősödésére adott vállalati reakciókkal részletesen foglalkozik *Fazekas* (1980) és *Fazekas* (1983).

mogatta néhány kisebb egység beolvasztását,¹³³ s közben „hatalmi szóval” próbálta elriasztani a konkurens vállalatokat a „munkaerő elvtelen csábításától”. Mivel több megyei nagyvállalat is jelezte, hogy nem tudja elérni a tervezett létszámot, a pártbizottság megbízta a *Győri Népi Ellenőrzési Bizottságot*, készítsen jelentést arról, hogyan hatott a megélénkülő munkaerőmozgás a legfeszültebb munkaerő-helyzetben lévő terület: Győr nagyvállalataira.¹³⁴

A NEB a város öt legnagyobb vállalatát vonta be a vizsgálatba. A vizsgálat megállapította, hogy jóllehet a kilépők aránya az összlétszámhoz viszonyítva mind az öt vállalatnál magas volt (17,2–28,3 százalék), egyedül a Rába létszáma csökkent a vizsgált időszakban.

A bizottság 6 pontból álló javaslatot dolgozott ki, amely a beruházások területi koordinációjára, az alapberek egységesítésére, a kötelező munkaerő-közvetítés részleges bevezetésére szólított fel, és javasolta, hogy a vállalatok közös megegyezés alapján a „vándormadaraknak” csak a korábbi bérüket vagy a megfelelő kategória alsó bértételét fizessék egy darabig.

A jelentés követendő példaként említi, hogy a város textilipari vállalatai között egyezség jött létre, amely szerint nem vesznek fel egymástól munkaerőt, s a Rába önként vállalta: gyakori munkahely-változtatókat nem alkalmaz.

Elítélően állapította meg viszont az írás, hogy „a vállalatok a munkaerő biztosítását újsághirdetések, filmvetítések, kiadványok útján, ezenkívül személyes megkereséseket alkalmazva, a tanulók és a leszerelő katonák között tájékoztató előadásokat tartva propagálják. A vállalatok gyakorlatban alkalmazott módszerei károsak, mivel esetenként a juttatások nyújtásában túllícitálnak egymáson, és ez nagyon kedvez a rendszeres vándorlók számára.”¹³⁵

A városi és a megyei pártbizottság egyetértett a NEB értékelésével és javaslataival, és 1970-ben „győri kezdeményezés” elnevezéssel széles körű antifluktuációs kampányba kezdett. A kampány elindítója a Rába volt, miután elérte, hogy a városi pártbizottság koordinálásával a győri nagyvállalatok egyfajta munkaerőkartellt hoztak létre, amelyben „az indokolatlan munkaerőmozgást korlátozó” kötelezettséget vállaltak.

A megállapodást aláíró vállalatvezetők *12 pontban* foglalták össze kötelezettségeiket:

1. javítják a munka szervezetségét;
2. javítják az anyag- és munkaellátottságot;
3. javítják a munkakörülményeket;
4. gépesítik a segédmunkákat;
5. differenciált belső bérezést alkalmaznak;
6. megbecsülik a törzsgárdát;

¹³³ A Rába ezekben az években olvasztotta be a Sárvári Fémbürtorgyárat és a kapuvári Mezőgépjavitó Vállalatot. A beolvasztásokat a vállalat munkaügyi főosztályvezetője így értékelte: „A nyereség az átvett munkaerő volt, még akkor is, ha szakmai összetételében, szakmai tudásban lényegesen elmaradt a törzsgyárak követelményétől, a vállalat igényétől.”

¹³⁴ Győr Városi Népi Ellenőrzési Bizottság jelentése. MSZMP GYSMB Arch. T/18/2/1970.

¹³⁵ Uo.

7. határozottan fellépnek a munkafegyelem megrontóival, a lógósokkal szemben;
8. fegyelmi felelősségre vonás elől menekülőket nem vesznek fel;
9. vándormadarakat nem vesznek fel;
10. megszüntetik a munkahelyet változtatók magasabb bérezését, a reklámszerű, elvtelen ígértetést;
11. feltárják a belső munkaerő-tartalékokat;
12. javítják az üzemi légkört.¹³⁶

A megyei pártbizottság nem csupán támogatta, de igyekezett az egész megyére kiterjeszteni a győri pártbizottságon folyó akciót. Első titkári értekezleten ismertették a városi pártbizottságok titkáiraival a győri kezdeményezés alapelveit. Ezután a városi pártbizottságok összehívták a hozzájuk tartozó jelentősebb vállalatok igazgatóit, párttitkárait, és a győrihez hasonló megállapodásokra ösztönözték őket. 1970 elején a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztálya jelentésben számolt be a végzett munkáról:

„A városi pártbizottságok összehívták az igazgatókat és a párttitkárokat, ahol megvitatták, mit kell tenni annak érdekében, hogy a munkaerő-vándorlás egészséges irányba történjen. Itt arról van szó, hogy a dolgozók egy része visszaélt a jogokkal, és ezt nem lehet tétlenül nézni. Megállapodás született, hogy a munkaerő-vándorlást erkölcsi normák mellett szüntessék meg. Például törvényes keretek közé kell szorítani a hirdítéseket is. . . . A megyében 15 000 olyan dolgozó van, akinek már három betét van a munkakönyvében. A vállalatok azt javasolták, hogy évi háromszori munkahelyváltoztatás után tanácsolják vissza a dolgozót régi munkahelyére. Ez nem jelent szabályellenes intézkedést. Ez nem jelenti azt, hogy nem dolgozhat, alkotmányos jogában a dolgozó nincs megsértve.”¹³⁷

A jelentés maga is utalt arra, hogy a megállapodások tulajdonképpen ellentétben álltak a munkaerőpiacot liberalizáló központi intézkedésekkel, s hogy a győri kezdeményezést 1970-ben a központi pártszervek részéről még nem övezte egyértelmű támogatás:

„A központi szervek úgy értékelték, hogy a pártbizottságok kezdeményezése jó. Felhívták a figyelmet, hogy mi és a városi pártbizottságok ne vegyük ki a gazdasági vezetők kezéből a munkafegyelemmel kapcsolatos dolgokat, ezek intézésének politikai szerepet kell adni, ne kössünk keretre szóló egyezségeket, mert az sérti a Munka Törvénykönyvét.”¹³⁸

Az 1967-es Munka Törvénykönyvét – tehát a szabad és retorziókkal nem fenyegetett munkahely-változtatást – ebben az időben még azok a nyilatkozatok sem támadták, amelyek egyébként élesen bírálták az új gazdasági mechanizmus munkaerő-poli-

¹³⁶ Jelentés a vállalati munkaerő-gazdálkodás és munkaszervezés javítása érdekében tett intézkedések tapasztalatairól. 1970. március 26. MSZMP GYSMB Arch. T-20/1970.

¹³⁷ MSZMP GYSMB Arch. T/20/1970.

¹³⁸ Szóbeli kiegészítés a gazdaságpolitikai osztály jelentéséhez. MSZMP GYSMB Arch. T/20/1970.

tikáját, illetve azokat, akik éltek annak lehetőségével (ti. a „vándormadarakat”, illetve a „munkaerő-csábítókat”).

Jól példázza ezt *Gáspár Sándornak* az Országgyűlés 1969. évi őszi ülészakán elmondott beszéde:

„Az utóbbi időben érezhetően lazult a munkafegyelem, és stagnál a munka termelékenysége is. . . . Nem kevés azoknak a száma, akik ok nélkül változtatnak munkahelyet. Előfordul, hogy helyenként bérlicitálással szerzik meg a munkaerőt. . . . Tudni kell, hogy hol van a vállalati és a helyi érdekek érvényesülésének határa. Ami ezen túlmegegy, az nem megengedhető és nem is támogatjuk. . . . A jelenlegi anyagi ösztönzés és munkaerő-gazdálkodásunk hiányosságai, de nem utolsósorban a munkafegyelem lazulása következtében munkahelyek társadalmi értéke kissé devalválódott. Ezzel részben háttérbe szorult a becsületesen végzett munka erkölcsi értéke is. Ezen feltétlenül változtatni kell. Elhatározott szándékunk, hogy visszaállítsuk a munkahelyek igazi értékét, megbecsülését. Ezt azonban nem tehetjük és nem is tesszük a régi Munka Törvénykönyve adminisztratív szabályainak *mechanikus* (kiemelés az eredetiben) visszaállításával.”¹³⁹

Ennél is nagyobb nehézséget jelentett azonban az, hogy hamarosan kiderült, egy-egy nagyvállalat számára nem az adott város többi kiemelt vállalata, hanem az önmagukban esetleg jelentéktelen és gyakran nem is az adott területen lévő foglalkoztatottak sokasága jelenti az igazi konkurenciát. És hogyan tudta volna a megyei pártbizottság kiterjeszteni a vállalatközi megállapodásokat a megye több száz foglalkoztatottjára, és főleg hogyan tudta volna ellenőrizni azok betartását, ha – mint rövidesen kiderült – még a győri kezdeményezésben részt vevő néhány vállalat sem tartotta be vállalt kötelezettségeit.

„A vagongyár intézkedéseit a győri városi pártbizottság is megerősítette. Ez nagyon fontos intézkedés, de még azok az igazgatók sem tartják be, akik a határozat meghozatalánál jelen voltak.”¹⁴⁰

Ez a tény azonban nem törte le a pártbizottságok munkatársait, sőt a megyei gazdaságpolitikai osztály jelentése az 1968 óta eltelt időszak munkaerő-gazdálkodási problémáit elemezve állást foglalt a korábbi kezdeményezéseknél erőteljesebb „*helyi, átfogó és koordinált*” munkaerő-gazdálkodási intézkedések mellett.

„Komoly hiányosságként említhetjük meg, hogy a gazdasági vezetők többsége az észlelt negatív jelenségeket a központi szabályok hatásaként értékeli. A vállalati normákhoz, munkaszervezéshez, munkafegyelem-, munkaerő-gazdálkodáshoz nem mernek vagy nem akarnak hozzányúlni, félve a dolgozók felmondásától, a nagyarányú vándorlástól, ezért központi, adminisztratív intézkedések meghozatalát várták és sürgették. . . .

¹³⁹ Népszava, 1969. IX. 26.

¹⁴⁰ Ua., mint 138. lábjegyzet.

Pártbizottságunk felismerte, hogy a közgazdasági szabályozórendszer módosítása mellett igen nagy, szinte döntő jelentősége a helyi, átfogó és koordinált intézkedéseknek van.¹⁴¹

A politikai nyomást erősítendő a jelentés elfogadását követő napokban a pártbizottság levelet írt a megyei vállalatok párttitkárainak, amelyben többek között a következőket állapította meg:

„Üzemi pártbizottságaink és pártszervezeteinknek el kell érni, hogy a szabad munkavállalás jogát helyesen értelmezzék. Az egészséges munkaerőmozgást, a hatékony ágazatok felé áramlást támogatni kell. De a szabad munkavállalás joga nem jelent szabadosságot; (évi 4-5 munkahely-változtatás felelőtlenséget jelent a társadalommal szemben).¹⁴²

A „politikai ráhatás” mellett megkezdődtek az előkészületek az „átfogó, koordinált, helyi munkaerő-politika” kialakítására. Ez azonban már nem pusztán helyi kezdeményezésre és nem véletlenül éppen 1970 végén történt. Nem feledkezhetünk meg arról, hogy 1970 végére a központi irányítás már javában dolgozott a „nemkívánatos munkaerőmozgás csökkentéséről” szóló PB-határozat (1971. II. 9.) és a hozzá kapcsolódó intézkedések kidolgozásán, valamint a bérszabályozási rendszer lényegi változtatásán (1979. I. 1.). Javában folyt már a „nagyvállalatok munkaerő-ellátását veszélyeztető” tsz-melléküzemágak elleni sajtókampány, és megjelentek az első, a melléküzemekre, majd az Áfészekre vonatkozó korlátozó rendelkezések is. (Profilkorlátozás, munkaerő „kölcsonadásának” tilalma stb.)¹⁴³

Tehát nem véltlenül éppen ekkor, 1970 végén jelent meg a területi pártbizottságok különböző dokumentumaiban az a gondolat, hogy – mivel a spontán munkaerőmozgás a nem hatékony területek felé irányul – tervszerű, tudatos munkaerő-átcsoportosításra van szükség a hatékony területekre. 1971-ben a megyei pártbizottság megbízta a gazdaságpolitikai osztályt, készítsen elemzést a „munkaerő hosszú távon várható alakulásáról és a foglalkoztatottság, termelékenység, hatékonyság összefüggéseiről”. A jelentés készítése során a gazdaságpolitikai osztály a hatékony és a nem hatékony vállalatok jobb megkülönböztetése érdekében néhány egyszerű mutatóval hatékonyságvizsgálatot végzett a megye vállalatainál. A vizsgálat meglepő eredményre vezetett: a pártbizottság által kiemelten kezelt, preferált vállalatok a hatékonysági rangsor közepén, alján helyezkedtek el. Így a gazdaságpolitikai osztály jelentése, amelyet 1972. szeptember 28-án tárgyalt a megyei pártbizottság végrehajtó bizottsága, nem is ismertette részletesen a vizsgálat eredményét, csupán annyit jegyzett meg, hogy „a vizsgálat eredménye alapján a jó és a rossz vállalat köztudatban élő sorrendje felborult”.

¹⁴¹ Ua., mint 136. lãbjegyzet.

¹⁴² Levél a vállalati párttitkároknak. 1970. IV. 4. MSZMP GYSMB Arch. T-20/1970.

¹⁴³ E kérdésrõl részletesen lásd: Rupp (1983).

A gazdaságpolitikai osztály azonban túltette magát az elemzés által kiváltott bizonytalanságon, és javaslatot tett arra, hogy „a nem hatékony területekről az állóeszközök elhasználódásával nem egészen azonos ütemben a tervidőszak alatt a termelőerőket a hatékony területekre kell átcsoportosítani”. A megyei pártbizottság vb ezek után állásfoglalást fogadott el, amely meghatározta az „átfogó, koordinált” munkaerő-gazdálkodás kialakítását célzó feladatokat.

„A pártbizottságok és tanácsok közösen dolgozzák ki a munkaerőhelyzet hosszú távon várható alakulását: a munkaerő hatékony területekre történő átcsoportosítását; a munkaerő mennyiségi és strukturális változását; készítsenek reális hosszú távú munkaerőmérleget.

A pártbizottságok és pártszervezetek a szakszervezetekkel közösen dolgozzák ki feladatukat, elképzeléseiket a magasabb szintű szocialista munkaerőcsés kialakítására, a kispolgári egoizmus visszaszorítására. *A munkaerő hatékony területekre történő átcsoportosítása* céljából a megyei tanács készítse el a gazdasági hatékonyság területi és ágazati térképét.”¹⁴⁴

Rendkívül fontos mozzanatnak találjuk, hogy a megyében már 1971-ben megszületett az elvi döntés, megkezdődtek a konkrét előkészületek a munkaerő „tervszerű, tudatos átcsoportosítására”. Ennek ellenére – noha 1972 után már a politikai feltételek is „kedvezőbbé” váltak efféle akciókhoz – az intézkedéseket *nem hajtották végre*, sőt épp ekkortól kezdve a munkaerő-helyzettel kapcsolatos elemzések, viták, határozatok szinte *teljesen eltűntek* a napirendről. Ez meggyőződésünk szerint a munkaerőpiaci feszültségek mérséklődésének, a hiánnyal kapcsolatos panaszok csökkenésének tulajdonítható. Erre utalnak a megyei adatok is.

5. táblázat

Kiemelt vállalatok tényleges és tervezett létszámának különbözete
1971–1975-ben Győr-Sopron megyében

(Terv = 100 százalék)

Megnevezés	1971	1972	1973	1974	1975
Vagongyár	+0,2	-0,3	-0,6	-1,0	-4,8
Összes kiemelt vállalat*	-1,2	-1,5	-2,7	-3,7	-6,7

* A negyedik ötéves terv idején a pártbizottság a gép- és textilipari nagyvállalatokat kezelte kiemelten: MVG, Rábatext, Richards, Grabona (ma Graboplast), Kötöttáru-gyár.

¹⁴⁴ MSZMP GYSMB Arch. T/20/1970.

1971–1972-ben 1968–1969-hez képest jelentősen enyhültek a munkaerőpiaci feszültségek. A fluktuáció az 1969. évi 24,8 százalékról 1971-re 21,7 százalékra csökkent. A kiemelt vállalatok ki tudták elégíteni létszámigényüket, és úgy tűnt, hogy a textilipari rekonstrukció enyhíteni fogja a textilipari vállalatok gondjait is. Az ekkorra már kilátásba helyezett központi béremeléstől a nagyvállalatok munkaerőpiaci pozíciójuk további javulását várták. Így a pártbizottság bele sem kezdett az állásfoglalásban megfogalmazott átcsoportosítási kampányba, és ez a kérdés csak 1974-ben, az újból kiéleződő munkaerőpiaci feszültségek nyomán került újra napirendre.

Az 1971–1973-as nyugodt periódust és a rákövetkező 1974–1975-ös „romlást” jól jellemzi a beavatkozás vagy a be nem avatkozás szemszögéből legfontosabb változó, a kiemelt vállalatok létszámhelyzetének alakulása (5. táblázat).

Az 1976–1978. évi munkaerőpiaci kampány története

A nagyvállalatok, mindenekelőtt a Rába munkaerőhelyzetének romlása 1975 közepén arra készítette a megyei pártbizottságot, hogy újra napirendre tűzze az 1972. szeptemberi végrehajtott bizottsági állásfoglalásban előírt, de a feszültségek enyhülése miatt végre nem hajtott feladatokat. Utasították a gazdaságpolitikai osztályt, *készítsen jelentést az 1972-es vb-állásfoglalás végrehajtásáról, elemezze a munkaerőhelyzet várható alakulását és tegyen javaslatokat a szükséges intézkedésekre.* A gpo jelentése¹⁴⁵ megállapította, hogy a megyében a könnyen normázható szakmákban és a nehéz fizikai munkák körében jelentős munkaerőhiány van, a textiliparban pedig krónikussá vált a létszámhiány. A vállalatok a megyei párt és tanácsi előrejelzéseket nem veszik figyelembe, ezért a források szűkülése s a vonzáskörzetek kimerülése ellenére az V. ötéves tervben a kereslet további növekedése várható. A gpo értékelése szerint *a közvetett szabályozó eszközök, így a bérszabályozás nem tudják elérni, hogy a munkaerő a nagyobb hatékonyságú területek felé áramoljon. Ezért szükséges, hogy a területi irányítás közvetlen eszközökkel biztosítsa a hatékony területek és egyes fejleszteni kívánt infrastruktúrális ágazatok munkaerő-ellátását.*

„Mivel . . . csak anyagi ösztönzéssel nem érhető el a munkaerő nagyobb áramoltatása a nagyobb hatékonyságú területekre, hiszen a nagyobb hatékonyságú terület egyben szervezettebb, fegyelmeltebb, intenzívebb munkavégzést kíván meg, meg kell határozni a megye gazdaságfejlesztési tervével összhangban álló létszámnövelési arányokat az egyes ágazatok, gazdálkodó egységek

¹⁴⁵ Jelentés a megyei párt vb 1972. szeptember 26-i állásfoglalása végrehajtásának helyzetéről, a munkaerő hosszú távú várható alakulásáról (1980-ig), a foglalkoztatottság, termelékenység és hatékonyság összefüggéseiről. MSZMP GYSMB gazdaságpolitikai osztály, 1975. szeptember 17. MSZMP GYSMB Arch. (ikt–37) 1975. „b”.

között. Szükségessé válik a munkaerő szempontjából fejlesztendő vagy stagnálásra ítélt tevékenységek, vállalatok, üzemek kijelölése.”

A megyei pártbizottság vb elfogadta a gpo jelentését és 1975. szeptember 16-án határozatot hozott, amely a létszámnövelési lehetőségek meghatározására, korlátozására irányult.

„Az V. ötéves tervidőszakra ki kell alakítani az ágazati irányító szervekkel, a területi pártiszervekkel egyeztetve a megye gazdaságfejlesztési tervével összhangban álló lehetséges létszámnövelési arányokat, az egyes ágazatok, gazdálkodó egységek között.”¹⁴⁶

A vb egyúttal felkérte a megyei tanácsot, hogy végezzen újabb hatékonyságvizsgálatot a megye vállalataira, és 1976. március 31-re tegyen javaslatot a munkaerőnek a hatékony területekre való átcsoportosítására. A megyei tanács és a megyei gpo a városi tanácsok, valamint a városi pártbizottságok közreműködésével késedelem nélkül nekilátott a feladatnak, és a kitűzött határidő előtt egy hónappal elkészítette jelentését, „A tanácsi ipari üzemek, ipari szövetkezetek, termelőség-szövetkezeti melléküzemágak termelési struktúrájáról, a munkaerő felszabadításának lehetőségeiről, a munkaerő-áramoltatás fő irányairól és feladatairól” címmel.

A megyei tanács jelentése

A megyei tanács az 1971-es vizsgálattól eltérően, most elsősorban az eleve nem hatékonyknak ítélt szervezeteket, a *kisüzemeket* vette célba. Ennek megfelelően a vizsgálat mindössze öt minisztériumi iparvállalatra, két tanácsi vállalatra, ezzel szemben 50 ipari szövetkezetre és 51 tsz-melléküzemágra terjedt ki. Ezek közül a tanács „nem hatékonyknak” nyilvánított és munkaerő-leadásra kijelölt két tanácsi vállalatot, 16 ipari szövetkezetet és 21 tsz-melléküzemágot.¹⁴⁷

¹⁴⁶ MSZMP GYSMB Arch. T-4/1976.

¹⁴⁷ Amikor ezt leírjuk, tudatában vagyunk annak, hogy az ilyen „kijelölést” hosszú viták, alku, fontolgatás előzi meg, s ezek elemzése-leírása önmagában is tanulságos lehetne. Annál is inkább tudjuk, mert – különböző intenzitással – mindketten részt vettünk az 1975–1977-es ipari szövetkezeti összevonási hullámot vizsgáló, *Tellér Gyula* vezette kutatásban, sőt ennek keretében a Győr-Sopron megyére vonatkozó anyaggyűjtést egyikünk (Köllő János) végezte. Azzal is tisztában vagyunk, hogy a fúziókat nem csak a nagyvállalatok munkaerő-éhsége magyarázta – bár ez az okok között véleményünk szerint a megyében az első helyen állt. Az összevonások, melléküzemág-felszámolások közvetett motívumainak, illetve lefolyásának elemzését azonban nem tartottuk ide illőnek. A kérdés iránt érdeklődő olvasó sokoldalú, árnyalt képet kaphat a folyamatokról *Kőhegyi Kálmán* (é. n.), (1982), (1983) összefoglaló tanulmányában és cikkeiben. Lásd még *Mizsei* (1979), *Varga* (1979), *Köllő* (1979) esettanulmányait.

6. táblázat

Az ipari szövetkezetek összevonásának terve; a „felszabaduló” létszám forrásai*

(Fő)

Sor- szám	Bővülő	Beolvadó	1976	1977	1978
1.	Győri Lakatos	Győri Szegkovács	27		
2.	Győri Divat	Győri Háziipari		282	
	Győri Divat	Győri Egyenruházati		29	
3.	Rába Szolgáltató	Győri Fodrász		173	
	Rába Szolgáltató	Győri Fényképész		56	
4.	Győri Fa- és Papír- feldolgozó	Győri Asztalos			114
	Győri Fa- és Papír- feldolgozó	Győri Papírfeldolgozó			56
5.	Soproni Építőipari	Vas és Járműip. bognár r.	2		
	Soproni Építőipari	Hegyközi Építő	70		
	Soproni Építőipari	Lövői Építő	64		
6.	Soproni Szolgáltató	Sopr. Cipész gumijav. r.		8	
	Soproni Szolgáltató	Vas és Jármű szíjártó r.		3	
	Soproni Szolgáltató	Soproni Fodrász			173
7.	Soproni Vas- és Jármű	Soproni Fémipari			128
8.	Lővéri Ruhaipari	Soproni Háziipari		207	
9.	Kapuvári Szolgáltató és Ruhaipari	Kapuvári Szolgáltató		54	
		Kapuvári Szabó		380	
10.	Csornai Szolgáltató	Építőip. Szöv. nem építőipari r.	1		
		Győri Fodrász csornai r.	18		
		Győri Háziip. csornai r.	34		
11.	Csornai Asztalos és Faipari	Szanyi Faipari	61		
		Beledi Építőip. faip. r.	56		
12.	Móvári Ruházati és Szolgáltató	Lajta Ruhaipari		83	
		Móvári Fodrász		58	
		Móvári Cipész		43	
13.	Fertődi Építőipari	Fertődi Faipari			62
14.	Nyúli Vegyes	Pannonhalmi Építőipari			63
Összesen			333	1376	596

Forrás: Beszámoló Győr-Sopron megye általános munkaerőhelyzetéről (IV. és V. ötéves tervidőszak), Győr-Sopron Megyei Tanács Munkaügyi Osztálya, Győr, 1976.

* A táblázatban betű szerint átvettük a tanács által használt rövidítéseket.

7. táblázat

A nem hatékonyak nyilvántartott gazdasági szervezetekből átcsoportosításra tervezett létszám irányítási terve*

(Fő)

Sor- szám	Átcsoportosítás		1976	1977	1978	1979	Ösz- sze- sen
	honnan	hová					
1.	Műanyagfeld. és Kefegy. V.	Soproni Ruhagy. csornai r.	84				84
2.	GÉFI Öntöde	MVG Győr	36				36
3.	csornai részl.	MVG Győr	8	58			66
4.	kapuvári részl.	MVG Kapuvár	10	76			86
5.	Beledi Ép. ISZ. építőip. r.	Beledi Cement- áruip. V.	25				25
6.	Győri Szegkovács ISZ.	MVG	15				15
7.	Győri Háziipari	Kesztyűgyár		15			15
8.	Győri Egyenruházati	Textilipari V.		5			5
9.	Győri Papírfeld.	MVG			2		2
10.	Soproni Építőipari	Vegyesipari V.	8				8
11.	Soproni Háziipari	Soproni Ruhagyár	10				10
12.	Soproni Cipész	Soproni AFIT			10		10
13.	Soproni Fémipari	Soproni AFIT			20		20
14.	Kapuvári Szabó	Kapuvári Húsipari V.		25			25
15.	Fertődi Faipari	GRABONA Fsztmiklósi			2		2
16.	Nyúli Vegyesipari	MVG			7		7
17.	Pannonhalmi Ép.	MVG			8		8
18.	Szanyi Faipari	Kapuvári Húsip. Vállalat	4				4
19.	Lövői Építőip.	Tan. Építő sopr. r.	14				14
20.	Hegykői Építőip.	Tan. Építő sopr. r.	12				12
21.	Szany mgtsz	Kapuvári Húsip. V.		35			35
22.	Himód	Soproni AFIT		6			6
23.	Dunaszeg	MVG Győr	4				4
24.	Gyömöre	MVG Győr		13			13
25.	Győrújbarát	MVG Győr		27	31		58

7. táblázat folytatása

(Fő)

Sor- szám	Átcsoportosítás		1976	1977	1978	1979	Ösz- sze- sen
	honnan	hová					
26	Győr Kossuth	MVG Győr	19			5	24
27.	Győrszemere	MVG Győr		63			63
28.	Győrzámoly	MVG Győr			4		4
29.	Kajárpéc	MVG Győr	6				6
30.	Kunsziget	MVG Győr		25		5	30
31.	Nyúl	MVG Győr			19		19
32.	Ötvevény	MVG Győr	13	8			21
33.	Pannonhalma	MVG Győr			36		36
34.	Pér	MVG Győr			10	20	30
35.	Rábapatona	MVG Győr		19			19
36.	Táp	MVG Győr			5		5
37.	Tényő	MVG Győr		12			12
38.	Halászi	Mezőgép Móvár	13				13
39.	Gönyű	MVG Győr		8			8
40.	Rajka	Mezőgép Móvár		13			13
41.	Ménfőcsanak	MVG Győr	30				30
Összesen			311	408	154	30	903
Ebből: tanácsi vállalatokból			138	134	–	–	272
ipari szövetkezetekből			88	45	49	–	182
mgtysz melléküzemágakból			85	229	105	30	449

Forrás: Beszámoló Győr-Sopron megye általános munkaerőhelyzetéről (IV. és V. ötéves terv-időszak), Győr-Sopron Megyei Tanács Munkaügyi Osztálya, Győr, 1976.

* A táblázatban betű szerint átvettük a tanács által használt rövidítéseket.

A jelentés megszüntetendőnek nyilvánította a Csornai Műanyagfeldolgozó és Kefegyártó Vállalatot, valamint a GÉFI öntödéjét és csornai, illetve kapuvári részlegeit. A tanács egy ipari szövetkezet építőipari részlegének megszüntetéséről döntött, és a többi, nem hatékonynak ítélt ipari szövetkezetet hatékonynak ítélt szövetkezetekkel kívánta összevonni. Úgy tervezte, hogy az összevonások során a szövetkezetek létszáma csökkenni fog, így a dolgozók egy részét át lehet csoportosítani a „hatékony” iparvállalatokhoz.

„Az egész fűziós terv nemcsak a koncentrációt célozta, hanem a megyei párt vb határozata szellemében a munkaerő hatékony átcsoportosítását is. Egy nem titkolt kívánság és elvárás is volt a szövetkezeti mozgalommal szemben, ezt hangsúlyozottan *ki is mondták a megyei pártnál, hogy egyáltalán nem baj, ha a fűziók következtében x százalék munkaerő lemorzsolódik, és a győri gyárakban helyezkedik el.* Ez napjainkban kicsit furesán hangzik már, két év után, de akkor élő valóság volt. És nekünk kellett egy olyan számítást is csinálnunk, hogy mennyi százalék fog lemorzso-

lódni. 7200 volt a megyei összes dolgozó létszám, elképzelhető volt olyan 8-10 százalékos lemorzsolódás. Mi olyan 6-700 főt mutattunk ki.¹⁴⁸

A tanácsi jelentés részletes *ütemtervet* tartalmazott a tanácsi vállalatok, tsz-melléküzemágak megszüntetésére és az ipari szövetkezetek összevonására, megtervezte, hogy az *egyes egységekből* hány fő szabadul fel és mely vállalatokhoz csoportosul át. (6. és 7. táblázat.)

Ezek szerint a területi irányítás azzal számolt, hogy a tanácsi iparból 272 fő, a tsz-melléküzemágakból 449 fő, az ipari szövetkezetekből 182 fő szabadul fel. A táblázatból látható, hogy az átcsoportosítások legfőbb kedvezményezettje a vagongyár volt, amely a tervek szerint a felszabadított létszám (903 fő) kétharmadát (602 fő) „kaptá”.

A „nem hatékony” egységek kiválasztása

A *minisztériumi vállalatok esetében* a területi szervek elfogadták a vállalatok 1975-ben történt minisztériumi besorolását¹⁴⁹ – amelyben egyetlen megszüntetendőnek nyilvánított vállalat sem szerepelt –, és kizárólag a tanácsi vállalatokkal, ipari szövetkezetekkel és melléküzemágakkal foglalkoztak.

A *tanácsi vállalatok* közül az öntöde megszüntetésére a Rába határozott követelésére került sor, amely öntödéjébe nem kapott megfelelő szakmunkásokat. A Műanyagfeldolgozó és Kefegyártó Vállalat termékeit a területi szervek „komolytalannak” ítélték. A GÉFI két korszerűtlennek ítélt telephelyének megszüntetése viszont módot adott egy „nagy telephely” létrehozására Győrben.

Az *ipari szövetkezetek* esetében összetettebb a képlet: A pártbizottság álláspontját jól érzékelteti a következő két interjúrészlet:

„A hetvenes évek közepéig a megyében erőteljesen növekedett a szövetkezeti ipar. Szétszórt telephelyek jöttek létre, elavult eszközökkel. Nyugodtan mondhatjuk, hogy a létrejött szövetkezetek inkább társulások voltak, semmint korszerű termelőegységek. . . . Az 1976-os összevonásoknál meghatároztuk, hogy a szövetkezetek milyen profilra orientálódjanak. Az alapelv a nagyvállalatokhoz való kapcsolódás, az ellátási felelősség és később az exportra orientáltság volt.”¹⁵⁰

¹⁴⁸ Interjú a KISZÖV fejlesztésosztály-vezetőjével. Készítette: *Köllő János*, Győr, 1979. július. Idézi: *Köhegyi* (é. n.).

¹⁴⁹ Az egyetlen kivétel az ELZETT Lemezárugyár volt, amelyet a minisztérium „A” kategóriába sorolt, a győri pártbizottság viszont megszüntetendőnek nyilvánított „rekonstrukciós beruházási kérelmének a vállalati központ felé történő nyomtatékául”, – ezzel próbálta a győri gyáregység fejlesztését a budapesti központtól kizsarolni. A városi pártbizottság néhány hónap múlva végül elfogadta a minisztérium besorolását, de utasította a városi tanácsot, hogy az „A” kategóriába való tartozás ellenére ne közvetítsen ki munkaerőt az ELZETT-nek.

¹⁵⁰ Interjú a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának munkatársával. Győr, 1983. I. 4.

„Csak azt tudtuk, hogy az összevonásoknál mindig mennek el emberek. El is mentek. Azt akaruk, hogy korszerű üzemméretű szövetkezetek legyenek, de nem tudtuk megfogni a hatékonyabb területeket. Végül azt mondtuk, hogy a hatékonyság egyenlő a biztos tőkés piaci pozícióval és az egy főre eső magas termelési értékkel.”¹⁵¹

A „hatékonyságvizsgálat” során az állami nagy-, illetve tanácsi és szövetkezeti kisvállalatok között összehasonlítást nem tettek – ha tettek volna, az ismét (mint 1971-ben) a kisvállalatok felé billentette volna a mérleget. Így például a gépiparban a nem hatékonyknak nyilvánított három ipari szövetkezet egységnyi eszközre jutó, támogatások nélkül számított nyeresége rendre 10,0, 29,1, illetve 93,8 százalék volt, jóval magasabb, mint számos állami vállalaté, amelyeket *a priori* „hatékonyknak” minősítették.

A kérdés tehát inkább az lehet, érvényesítették-e a nyereségesség szempontját azon a körön belül, amelyet a kampány célba vett. Ami az ipari szövetkezeteket illeti, nem bocsátkozunk részletező elemzésbe, mert ezt *Kőhegyi Kálmán* teljes körű vizsgálata után feleslegesnek gondoltuk. Ő így értékeli a nyereségesség szerepét az 1976 körüli fúziós hullámban:¹⁵²

1. „Az összevonások a 20 millió forint árbevételnél kisebb szövetkezeteket arányuknál nagyobb mértékben, a 100 millió forint feletti árbevételű szövetkezeteket ... kisebb arányban érintették.”

2. „Az egyesített szövetkezetek bér- és eszközarányos nyeresége nem tér el szignifikánsan a fúzióktól – az adott évben – nem érintett szövetkezetektől.”

3. „...hatékonysági kritériumok szerint az összevont szövetkezetek kiválasztása *véletlennek* mondható.”

Megvizsgáltuk viszont a *termelőszövetkezeti melléküzemágakról* hozott döntés folyamatát és benne a „hatékonyság” szerepét. A kampány előkészítése során a kisüzemek sorsával kapcsolatban háromféle vélemény fogalmazódott meg. Az *első* a kisüzemek átfogó revízióját, szélsőséges esetben felszámolását sürgette. (Ezt azért a tsz-melléküzemágak kapcsán említjük, mert a felszámolás veszélye reálisan csak őket fenyegette.)

„A külső körülmények eltűzése jutott kifejezésre a szövetkezeti ipar államosítására, a kisüzemek felszámolására vonatkozó elképzelésekben és javaslatokban, amelyek időnként a jelentősebb értekezleteken elhangzottak.”¹⁵³

„Meg kell kezdeni az ipari szövetkezetekben, a tanácsi vállalatoknál és a tsz-melléküzemágakban alacsony hatékonysággal foglalkoztatott munkaerő felszabadtítását, amelyet a tanács a hatékony

¹⁵¹ Interjú a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának munkatársával, Győr, 1982. XI. 1.

¹⁵² *Kőhegyi* (é. n.), 49. o.

¹⁵³ Interjú a győri városi pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának munkatársával.

területek termelési feladatainak megvalósítására irányítson. *Meg kell vizsgálni kisebb gazdálkodó egységek rendeltetésszerű tevékenységét (szövetkezetek, magánszektor).*¹⁵⁴

A második álláspont – s ez már határozatokban is érvényre jutott – az volt, hogy a melléküzemágak csak az *alaptevékenység közvetlen kiegészítéseképpen*, ahhoz szorosán kapcsolódva működjenek (élelmiszer-feldolgozás, tmk). A harmadik álláspont, amelyet végül is a „végrehajtási-leviteli” tervhez mellékelte megyei „szempontok” megfogalmaztak, bizonyos korlátokat állított: arra intett, hogy a felszámolások ütemezésekor figyelembe kell venni a *megyei nagyvállalatokhoz való kapcsolódás mértékét*,¹⁵⁵ az ellátásban, valamint az *alaptevékenység finanszírozásában betöltött szerepet*.

Megnyilvánult-e valamilyen formában a hatékonyság szempontja a *tényleges kiválasztás* során? Ezt a döntéshozók által használt adatok és az azokból származtatható „hatékonysági mutatók” alapján viszonylag könnyen eldönthetjük. A „hatékonyság” vizsgálata a nyereség, az árbevétel és a létszám adatai alapján történt.¹⁵⁶

A megszüntetendő melléküzemágak átlagos nyereséghányada 16,8 százalék (a szórás 10,3 százalék), a megtartandóké 23,4 százalék (a szórás 15,4 százalék) volt 1975-ben. A kiválasztás tehát a nyereséghányad szempontjából nem tekinthető véletlenszerűnek, ám azt sem mondhatjuk, hogy ez a mutató a kiválasztásban említésre méltó szerepet játszott volna. A csoportosítás (megszüntetendő – megtartandó) csupán 11 százalékban magyarázza a nyereséghányad szórását, az 89 százalékban más tényezőknek tudható be. Megfordítva az összefüggést: a *kategorizálás igen kevésbé kötődött a nyereséghányadhoz*. Így például az átlagnál kevésbé nyereséges üzemek 40 százalékát nem ítélték felszámolásra, az átlagnál jobban futó üzemek egyharmada viszont erre a sorsra jutott.

Határozatok és „leviteli tervek”

A megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztálya részben a megyei tanács jelenléte, részben saját elemzése alapján nyolc pontból álló csomagtervet készített a tervek kivitelezésére. A megyei tanács jelentését és a gazdaságpolitikai osztály csomagtervét a megyei pártbizottság vb 1976. február 3-i ülésén tárgyalta meg, és azokat elfogadva a következőket határozta el.¹⁵⁷

a) A területi gazdaságirányító szervek szigorúan ellenőrzik a vállalatok létszámterveit.

¹⁵⁴ Az 1976-os év főbb gazdasági és politikai feladatai. MSZMP GYSMB Arch. T/2/2/1975.

¹⁵⁵ Ugyanakkor a tanácsi jelentés azzal a „vádval” illetett néhány melléküzemágat, hogy „több alkalommal a megyén kívül, nagy távolságban lévő vállalattal létesítettek kapcsolatot”.

¹⁵⁶ Vö. GYSMT műo T/4/1976, 4. és 5. sz. táblázat.

¹⁵⁷ A megyei pártbizottság vb 1976. II. 3-i határozata. MSZMP GYSMB Arch. T-4/1976.

b) Az ellenőrzés egy olyan kategorizáláshoz kapcsolódik, amely meghatározza a létszám növelésére, szinten tartására és csökkentésére jogosult, illetve kötelezett vállalatok körét.

c) A munkaerő-közvetítő szervek csak a kiemelt vállalatok részére közvetítenek ki munkaerőt.

d) Az általános iskolát végzett fiatalok közül a szakmunkásképzésben részt vevők arányát 45 százalékról 50 százalékra növelik, és meghatározzák a kiemelten kezelendő szakmákat.

e) Ellenőrzik a kormányzat által elrendelt létszámstop végrehajtását.

f) Létszámcsökkentéseket hajtanak végre a „nem anyagi” szférában.

g) Ipartelepítési tilalmat rendelnek el a községekben annak érdekében, hogy a városokban lévő kiemelt vállalatokhoz ingázók száma ne csökkenjen.

h) A megyei tanács jelentése alapján intézkedési tervet készítenek a nem hatékony területeken foglalkoztatott munkaerő átcsoportosítására a kiemelt vállalatokhoz.

Kétségtelen, hogy a csomagterv legnagyobb szabású akciója a „nem hatékony területeken” foglalkoztatott munkaerő átcsoportosítása volt, ezért a vb külön „*alapelvet*ket” határozott meg, amelyeket az átcsoportosítások során érvényesíteni kellett. Ezek – mint említettük – bizonyos korlátokat szabtak a kisüzemek körében végrehajtható „tisztogatásnak”, pontosabban: meghatározott ütemezést írtak elő.

„A termelőszövetkezeteknél az alaptevékenységhez nem kapcsolódó profilidegen melléktevékenységeket az V. ötéves tervidőszakban meg kell szüntetni. A felszámolás *ütemezésénél* figyelembe kell venni a melléküzemágak *alaptevékenységre gyakorolt hatását, az ellátási felelősséget és a tartós kooperációs kapcsolatokat.*

Csökkenteni kell és lehetőség szerint meg kell szüntetni a *megyén kívüli vállalatokkal* folytatott kooperációt és bér munkát.

A tevékenységek megszüntetése, illetve összevonása *nem növelheti a hiánycikkek körét, nem okozhat zavarokat a tartós kooperációs kapcsolatokban.*

A tevékenységek megszüntetésével, illetve összevonásával a *szolgáltatási ágazat színvonalát emelni kell.*¹⁵⁸

Végül az 1976. február 3-i vb-határozat 11 pontban, a felelősök és a határidők fel tüntetésével rögzítette az átcsoportosítási akció „leviteli tervét”:

„1. A tanácsi felügyelet alatti Gépipari és Finommechanikai Vállalatnál felszabadítható munkaerő érdekében a vállalatnak egyeztetni kell termelési terveit a KGM-mel, valamint az Országos Gépellátó és Gépkereskedelmi Vállalattal abból a célból, hogy a kapuvári és a győri telephely figyelembevételével milyen termékek előállítását kell biztosítani.

Felelős: a megyei tanács elnöke

Határidő: 1976. XII. 31.

¹⁵⁸ Ehhez tudni kell, hogy 1976 táján azok az ipari szövetkezetek, amelyekben a szolgáltató tevékenységek részaránya egy bizonyos szintet meghaladt, adókedvezményben részesülhettek. Ezért az összevonások és leválasztások során a kívánatos arány elérésére mindenhol ügyeltek.

2. A Gépipari és Finommechanikai Vállalat öntödéjét meg kell szüntetni.
Felelős: a megyei tanács elnöke
Határidő: 1976. XII. 31.
3. A Mosonmagyaróvári Műanyagfeldolgozó és Kefegyártó Vállalat csornai üzemét fel kell számolni.
Felelős: a megyei tanács elnöke
Határidő: 1976. VI. 30.
4. Tanácsai szervekkel, KISZÖV-vel, járási szervekkel és városi pártiszervekkel közösen konkrét javaslatot kell tenni az ipari szervezetek egyes tevékenységeinek összehasonlására és az ezekből fakadó szervezeti változásokra a határidő feltüntetésével.
Felelős: gpo vezetője
Határidő: 1976. III. 1.
5. Tanácsai szervekkel, járási, városi pártiszervekkel, a Kisalföldi Tsz Szövetséggel közösen konkrét javaslatot kell tenni a tsz-ek profilidegen melléküzemágainak megszüntetésére a határidő megjelölésével.
Felelős: gpo vezetője
Határidő: 1976. III. 1.
6. Az ipari szervezetek területén a hatékonyság javítását és a termelékenység növelését elősegítő összehasonlásokat a feltételek biztosítása után a tervezett ütem szerint végre kell hajtani.
Felelős: KISZÖV elnöke
Határidő: út. szerint
7. A városi pártbizottságok jelöljék ki a két létszám bővítésre jogosult gazdasági egységet, valamint a szinten tartásra javasolt ipari vállalatok körét fontossági sorrendben. Politikai tevékenységükkel biztosítsák, hogy a munkaerő-gazdálkodási hivataloknál más létszámigény ne jelenjen meg. Ellenőrizték, hogy a vállalatok 1976. évi, illetve ötéves tervükben a megyei állásfoglalás alapján tervezzék a létszámot. Ahol szükséges, operatíván kell beavatkozni, és biztosítani kell a határozat végrehajtását.
Felelős: a városi pártbizottságok első titkárai.
Határidő: 1976. II. 25.
8. A felszabaduló munkaerőt a területileg illetékes munkaerő-gazdálkodási hivataloknál a kijelölt vállalatok jóváhagyott igényei szerint kell irányítani.
Felelős: tanácselnökök
9. A tevékenységek megszüntetését, összehasonlását, az átcsoportosításokat politikai munkával kell alátámasztani.
10. A határozatok végrehajtását ellenőrizni kell, és az eredményekről a vb-t minden évben tájékoztatni kell.
11. A mezőgazdasági tsz-ek által létrehozott közös vállalkozásoknál (TÖVÁLL-oknál) meg kell vizsgálni a munkaerő felszabadításának lehetőségét, és erről a vb-nek jelentést kell tenni.
Felelős: a megyei tanács elnöke
Határidő: 1976. III. 30.

A fenti „leviteli terv” kiegészült még a megyei pártbizottság vb 1976. március 9-i határozatával, amely az időközben felmerült problémákra reagálva újabb szempontokat határozott meg a februári vb-határozat végrehajtásához. Ezek elsősorban az át-csoportosítani kívánt dolgozók problémáit érintették.

„A dolgozókat tájékoztatni kell az átirányításokról, ahol a fogadó vállalatok ismertetik lehetőségeiket és az átvétel módját. Itt kell tisztázni a dolgozók részéről felvetett kérdéseket, problémákat.”

Felmerül a kérdés, hogy az érvényben lévő jogszabályokat figyelembe véve, hogyan képzelte el a pártbizottság a munkaerő „tervszerű átcsoportosítását”?

Noha a tervek számoltak „az egyén akarata szerinti munkahely-kiválasztás” befolyásolásának nehézségeivel, úgy ítélték meg, politikai munkával elérhető, hogy a felszabaduló munkaerő a kedvezményezett vállalatokhoz áramoljon.

„Figyelembe kell venni a munkaerő-közvetítésről és munkaerő-toborzásról szóló 11/1967. (IX. 20.) MüM sz. rendeletben foglaltakat. Ennek törvényes keretek közötti végrehajtása a kitűzött megyei cél elérését nem teszi lehetővé, mert biztosítja az egyén akarata szerinti munkahely kiválasztását.”

„Az átirányítás feltételeinek egy részét a megyei párt vb a vállalatok gazdasági vezetőin keresztül csak úgy biztosíthatja, hogy a területi munkaerő-közvetítési hivatalban csak a kiemelt vállalatok létszámgigényei jelenhessenek meg.”¹⁵⁹

A területi pártbizottságok ennek megfelelően nyomást gyakoroltak a nem kiemelt vállalatok vezetőire annak érdekében, hogy ne alkalmazzák az átcsoportosítások során felszabaduló munkaerőt.

„A szabályozórendszer nem biztosította az emberek áramoltatását, így mi politikai síkra tereltük a dolgot. Minden városban kiválasztottunk két vállalatot, és azt mondtuk a többi egység vezetőinek: »Te nemcsak gazdasági vezető vagy, hanem politikai vezető is vagy, tehát ne vegyél fel embereket, akkor sem, ha neked jó lenne.«”¹⁶⁰

Mint láttuk a „leviteli terv” több pontjának végrehajtásáért közvetlenül a megyei tanács elnöke volt felelős. Hasonló módon, nem egyszerűen egy meghatározott létszám „lemorzsolásáért”, hanem meghatározott nettó létszám csökkentéséért tették felelőssé a KISZÖV apparátusát is.

Az átcsoportosítási terv végrehajtását tehát a megyei gazdaságirányító, illetve vállalatvezetői apparátusának teljes körű, személyre szóló felelőssége biztosította volna.

*A megyei határozat „lebontása” Győr példáján*¹⁶¹

A győri városi pártbizottság az 1975. szeptemberi megyei határozat után 1976 januárjában határozatot hozott „Győr város V. ötéves terve során várható munkaerő-

¹⁵⁹ A megyei tanács jelentése. MSZMP GYSMB Arch. T-4/1976.

¹⁶⁰ Interjú az MSZMP GYSMB gpo munkatársával.

¹⁶¹ A győri események feldolgozásánál a felhasznált dokumentumok mellett nagymértékben támaszkodtunk a következő művekre: Balogh (1980), Tóth (1983).

helyzetről és a teendő intézkedésekről” címmel. A határozat a városi gazdaságpolitikai osztályának a jelentésén alapult, amely:

- ágazatokra és vállalatokra lebontva meghatározta a lehetséges létszámbővítési kereteket;
- részletezte konkrét elképzeléseit a munkaerő hatékony területekre történő átcsoportosítására;
- előirányozta a kisipari tevékenység visszaszorítását, az ott foglalkoztatott munkaerő egy részének felszabadítása érdekében;
- ipartelepítési korlátozásokat javasolt;
- meghatározta a győri járási pb teendőit a kampány során.¹⁶²

Ami az első pontot illeti, a városi terv messze túlmúlt azon, hogy „meghatározza a bővítésre, szinten tartásra jogosult, illetve leépítésre kötelezett munkáltatók körét”, mint azt a Munkaügyi Minisztérium 1976-ban kiadott keretrendelete kimondta. *A városi pártbizottság a dolog tartalmát tekintve tervutasítást adott a vállalatoknak.* Efelől semmi kétségünk nem lehet, ha áttekintjük a gpo számvetését a 3-4000 fős tervezett létszámnövekmény elosztásáról:

„a) A minisztériumi ipar létszáma 1610 fővel növekedhet a következő bontásban:

MVG	1100 fő	69,6%
Kisalföldi Gépgyár	100 fő	6,2%
Húsipar	100 fő	6,2%
Hűtőház	50 fő	3,1%
Szeszipar	40 fő	2,5%
XV. Sz. Afit	100 fő	6,2%
Badacsonyi		
Pincegazdaság	50 fő	3,1%
Graboplast	50 fő	3,1%
Összesen	1590 fő	100,0%

b) A tanácsi vállalatok létszáma 200 fővel növekedhet. A növekedésből a következő vállalatok részesülhetnek:

Hőszolgáltató Vállalat
 Ingatlankezelő Vállalat
 Viz-Csatornázási Vállalat
 Városgazdálkodási Vállalat
 Tanácsi Építőipari Szerelő Vállalat
 Patyolat

c) Az ipari szövetkezetek közül a következő négy szövetkezet létszáma növekedhet, összességében 20 százalékkal: Építőipari Szövetkezet, Híradástechnikai Tsz, VITECH, Kisalföldi Autójavító Szövetkezet.

¹⁶² Jelentés a Győr város V. ötéves terv várható munkaerőhelyzetéről. MSZMP Győr Városi PB gpo 1975. december 18. MSZMP GYSMB Arch. T/30/1975.

d) A közlekedésben a Volán és az Épfu létszáma együttesen 350 fővel növekedhet.

e) A kereskedelemben az ARABONA és a MERKUR Vállalat létszámnövekménye együttesen 900 fő lehet.

f) Az egyéb, nem termelő területek létszáma csak „indokolt mértékben” növekedhet. Kiemelt egységek: KTMF (Közlekedési és Távközlési Műszaki Főiskola), Színház.¹⁶³

A létszámbővítés forrásaira nézve a városi gpo konkrét munkaerő-átcsoportosítá-sokra tett javaslatot, összhangban a megyei intézkedésekkel:

„A Győr-Sopron Megyei Gépipari és Finommechanikai Vállalat korszerűtlen öntödéjét meg kell szüntetni, a dolgozókat az MVG-be kell irányítani.

Az Új Kalász Tsz profilidegen melléküzemágát (mérlegjavítás) meg kell szüntetni, a dolgozókat a Gépipari és Finommechanikai Vállalathoz kell átcsoportosítani (21 fő) és a 39 fős építőipari részleg átcsoportosítását is meg kell vizsgálni.

A Veres Péter Tsz profilidegen lakatosüzeméből 30 fő átcsoportosításra kerül az MVG-hez. Az építőipari létszámot 10 fővel csökkenteni kell.

Az ipari szövetkezeteknél is összevonásokat kell elérni 470 fő átcsoportosításával és 444 fő állami iparba irányításával.”¹⁶⁴

A városi gpo a konkrét átcsoportosítási javaslatok mellett előterjesztette, hogy a „város területén a külső (tehát nem győri székhelyű) vállalat részéről történő ipar-telepítéseket meg kell szüntetni, a nem ipari tevékenységek (telepítési) feltételeit pedig lényegesen meg kell szigorítani”, továbbá, hogy „a kisipari engedélyek kiadásának fel-tételeit . . . meg kell szigorítani, korlátozva számukat. Ezzel párhuzamosan a kisipari termelő tevékenység értékhatárát is csökkenteni kell.”

Végül a gpo javaslatot tett az MSZMP Győri Járási Bizottsága teendőire:

„Mivel a város munkaerő-ellátása az ingázással nagymértékben a vonzáskörzethez, szűkebben a Győri Járáshoz kapcsolódik, szükséges, hogy az egységes elvek alapján itt is sor kerüljön a nem hatékony egységek dolgozóinak átcsoportosítására:

- profilidegen melléküzemágak megszüntetésével 363 fő kerüljön átcsoportosításra;
- csökkenteni kell a megyén kívüli vállalatokkal a kooperációt és a bér munkát;
- a járás területén új ipartelepét csak különlegesen indokolt esetben szabad létrehozni.”

A győri városi pb elfogadta a gpo jelentését, és határozatot hozott a javasolt intéz-kedések végrehajtásáról.

¹⁶³ MSZMP GYSMB Arch. T/30/1975.

¹⁶⁴ Látható, hogy a megyei pártbizottság vb határozatában előírt városonkénti két kedvezményez-tett vállalat Győrben a vagongyár és a Gépipari és Finommechanikai Vállalat volt. Az utóbbi viszonylag kis vállalat volt, amelynek azonban a városi pártbizottság nagyrészt a vagongyárat kiszolgáló háttér ipari szerepet szánt.

A kampány közvetlen eredményeiről

Milyen mértékben sikerült végrehajtani a megyei, a városi határozatokban foglaltakat, milyen hatást fejtett ki a kampány a munkaerőpiacon?

A választ keresve, előbb áttekintjük, mennyiben valósultak meg a határozatokban foglalt konkrét, egyedi célkitűzések, majd fordítva, a végső célok felől próbáljuk megítélni a történeteket. Tekintsük először a győri eredményeket:

a) *Munkaerő-közvetítés Győrben*

A munkaerő-vándorlás irányítására – a politikai eszközökkel kikényszerített létszámfelvételi tilalmakon kívül – az adott reményt, hogy ha a munkaerő-forgalom viszonylag nagy részét sikerül beterelni a közvetítő hálózatba, akkor az irodák majd érvényesítik a határozatok szellemét. Ez az elképzelés azonban igen kevésbé vált valóra. Így például *1978 első felében* (a kampány ekkor még javában tartott) 1525 fő helyezkedett el a városban a kötelező munkaerő-közvetítés keretében. Ez a szám a belépési forgalomnak csupán 22 százalékát tette ki. Ráadásul a városi tanács munkaügyi osztályvezetőjének felmérése szerint „... a kötelező munkaerő-közvetítésre kijelöltek 68 százaléka már kiválasztotta munkahelyét és előzetes szóbeli megállapodást kötött a munkáltatóval. 10 százalék még nem döntött, 22 százalék deviáns személy, aki alig elhelyezhető a munkaerőhiány ellenére. A tanácsnak hatása tehát csak a 10 százalék (kb. 150 fő) munkahelyválasztására lehetett, tudniillik, hogy mindaddig megtagadják tőlük a munkaerő-közvetítést, amíg helyesen nem döntenek, de így ezeknél a munkába lépés ideje megnyúlik, és ez politikailag elviselhetetlen.” [Tóth (1983).]

Így még az eleve korlátozott közvetítői forgalmat sem sikerült a kívánt irányba terelni: a vizsgált időszakban az 1525 főnyi kiközvetített létszámból csupán 344 került a kiemelt városi vállalatokhoz.

b) *Ipari szövetkezetek, tanácsi vállalatok, melléküzemágak, kisiparosok, ipartelepítések*

A győri városi pártbizottság határozatában elfogadott tervek az alábbiak szerint valósultak meg:

- A Gépipari és Finommechanikai Vállalat öntödését felszámolták.
- Az Új Kalász Tsz mérlegjavító melléküzemága megszűnt, de a tervekkel ellentétben a kijelölt tanácsi vállalat a tevékenységet nem tudta átvenni. Az átcsoportosítandó létszám (21 fő) egy része továbbra is a szövetkezetnél maradt, egy része nyomtalanul felszívódott.
- A Veres Péter Tsz lakatosipari és gépipari tevékenységét visszaszorították, „de a létszám nem csökkent arányosan, első átcsoportosításokat hajtottak végre”.
- A városban tervezett *szövetkezeti összevonások* közül kettő megvalósult a tervek-

nek megfelelően. „További két szövetkezet összevonására nem kerülhetett sor a tagság egységes ellenállása miatt.” A centralizációs hullám viszont módot adott más, a tervekben eredetileg nem szereplő szövetkezetek összevonására, így végül, az összevonások számát tekintve, a szervezetváltozások „formailag realizálódtak”. A „formai” siker azonban nem feleldhette, hogy az összevonások nyomán nemhogy csökkent, de több mint 12 százalékkal növekedett az összevont szövetkezetek létszáma. Mi több, a három összevonásból csupán egyetlen bizonyult stabilnak, a másik két esetben az összekényszerített szövetkezetek néhány év után szétváltak egymástól.

– A szigorítások nyomán a városban 1976-ban a *kisiparosok létszáma* 1,9 százalékkal, 16 fővel csökkent. Bár az iparendéylek kiadását „a lakossági igények kielégítetlensége miatt” csak 1978-ban liberalizálták, a kisiparosok létszáma már 1977-ben újra emelkedett.

– A városban „külső” vállalat részéről *ipartelepítési szándék* nem merült fel. A városi pb nem járult hozzá az Egyesült Izzó Kisalföldi Gépgyárának létszámnöveléssel járó fejlesztéséhez, és megakadályozta a győri járás területén kis sütőüzemek létesítését,¹⁶⁵ elutasította több budapesti üzem, szövetkezet, kereskedelmi vállalat települési kérését.

– A járási pártbizottságon 15 tsz-melléküzemág megszüntetéséről és 363 főnek az állami iparba irányításáról született döntés. A „tsz-elnökök ellenállása miatt” már a tervek is csak 1977–1978-ra irányozták elő az átcsoportosítások nagy részét. Végül is a kampány leállitásáig öt melléküzemág szűnt meg. „A dolgozók átvételére kijelölt vállalatok tárgyalásai eredménytelenül záródtak.”

A megyei kampány közvetlen eredményei nem sokban tértek el a győri tapasztalatoktól. A megyei tanács terve két tanácsi vállalat, egy ipari szövetkezeti részleg megszüntetését irányozta elő. A tanácsi telephelyek megszüntetése érthetően viszonylag simán ment. Az ipari szövetkezeteket érintő tervek végrehajtása már sokkal több gondot okozott az apparátusnak. Végül is az eredetileg előirányzott 16 beolvasztás helyett 10 beolvasztásra került sor. A terv 21 tsz-melléküzemág megszüntetését tartalmazta, végül kilenc melléküzemágot sikerült megszüntetni. A tsz-elnökök jelentős része jól taktikázva elérte, hogy a hozzá tartozó melléküzemág megszüntetését 1976 utánra ütemezzék. (A terv 1976-ban hat, 1977-ben 11, 1978-ban hat és 1979-ben három melléküzemág megszüntetését irányozta elő.) 1976 után azonban a megyei pártbizottság már közelszem szorgalmazta a kezdeti hévvel a megszüntetéseket.

¹⁶⁵ „Nagy vitáink voltak a megyei tanáccsal. A hatvanas évek végén épült városi kenyérgyár NDK-technológiával, nagyon rossz kenyeret sütött. A megyei tanács, hogy a lakosság elégedetlenségét leszerelje, az ÁFÉSZ-eket és a tsz-eket kezdte támogatni, hogy létesítsenek kis sütőüzemeket. Mi ebbe nem mentünk bele. Ott volt a nagyüzem, annak a kapacitását mindenképpen ki kellett használni. Végül a vitát hatalmi szóval intéztük el. Nemcsak a konkurencia miatt, de pékek sem voltak, a kenyérgyártól zipkázták volna el őket.” Interjú MSZMP GYVB gpo munkatársa.

Még halványabb a siker, ha a munkaerő-átcsoportosítások eredményeit nézzük. Az összevont ipari szövetkezetek létszáma – mint említettük – a kampány során nem csökkent, hanem némileg növekedett. A termelőszövetkezetek a megszűnt melléküzemágakban dolgozókat más területeken továbbra is alkalmazták. Egyedül a tanácsi vállalatok dolgozóit sikerült szélnek eresztetni. A megyei tanács kimutatása szerint az így „felszabadított” 272 dolgozónak 76 százaléka került a preferált vállalatokhoz,¹⁶⁶ de nyilvánvaló, hogy tartósan ezeknek is csak egy része maradt e vállalatoknál.

Összefoglalva: azokon a területeken, ahol a területi irányításnak közvetlen beavatkozási (tiltási, engedélyezési) lehetősége volt, ahol „hatalmi szóval” lehetett intézni a dolgokat, az apparátus a kitűzött feladatokat többnyire végrehajtotta. Ahol alkura kényszerült, ott általában félsikerek születtek. A munkaerő mozgására azonban – első látásra – a kampánynak vajmi kevés hatása volt.

Közvetett hatások

Az eredmények számbavétele azonban egészen más úton is elképzelhető. Tekintsünk most el az egyes akciók eredményétől, és próbálkozzunk meg a munkaerőpiacon lezajlott változások feltérképezésével. Ez a feltérképezés nem lehet teljes, de nem is teljesen reménytelen.

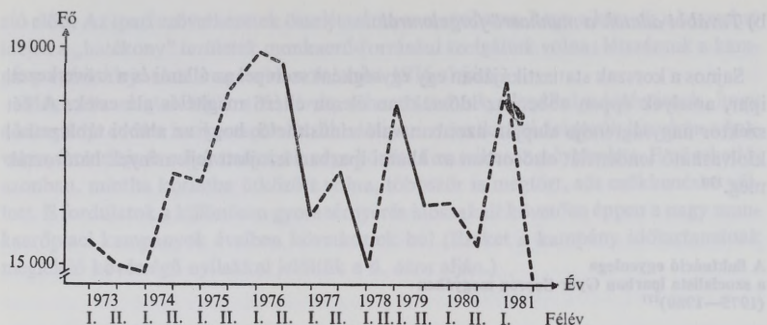
a) *Még egyszer a munkaközvetítési adatokról*

Az 5. a) és b) ábrán a megyére vonatkozó munkaerő-közvetítési adatokat láthatjuk. Az adatok arra utalnak, hogy a munkaerő iránti igények 1974. I. féléve után gyorsan növekedtek. Hogy az 1976. I. félévi még mindig gyors növekedés további keresletemelkedésnek vagy már a kötelező közvetítés bevezetésének tulajdonítható, nem lehet eldönteni.¹⁶⁷ Ezután azonban, egészen 1978. I. félévéig gyorsan csökkent a bejelentett munkahelyek száma, és ez arra utal, hogy a kereslet és/vagy a fluktuáció jelentősen mérséklődött a kampány előtti, sőt a kampány utáni időszakhoz képest is. Eközben a közvetítésre „jelentkezők” száma a korábbi és a későbbi időszakhoz képest megnőtt, és a jelentkezők a szokásosnál nehezebben találtak munkát – kivált a nagy keresletes időszakában: 1977. I. és 1978. I. félévében.¹⁶⁸

¹⁶⁶ A megyei tanács elnökének tájékoztatója. 1976. november 17.

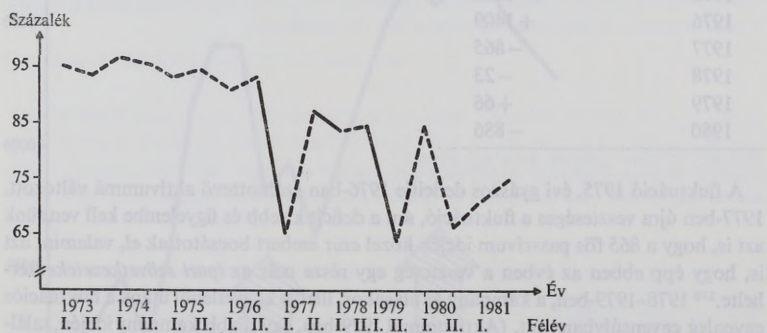
¹⁶⁷ A kötelező közvetítés bevezetésével megnő azok száma, akiknek be kell jelenteniük, ha új munkahelyre lépnek be. Ezzel a „bejelentett álláshelyek” száma megnövekedett, még akkor is, ha közben a kereslet csökken.

¹⁶⁸ Ilyen összefüggés meglétére utal, hogy 1979. I. félévében, amikor a vállalati munkaerő-kereslet radikálisan csökkent, az elhelyezkedés ugyancsak rendkívüli mértékben megnehezedett. Eközben a munkára jelentkezők száma stagnált.



5. a) ábra

A megyei munkaerő-közvetítő hivatalokhoz bejelentett munkahelyek száma



5. b) ábra

A munkába helyezettek és a munkára jelentkezők hányadosa

Forrás: ÁBMH területi főosztály közlése.

Igaz tehát, hogy a közvetítés a kiemelt vállalatok létszámigényeinek kielégítésében szerény szerepet játszott, és a fluktuáció mederbe terelésére csak kevésbé volt képes, de ugyanúgy igaz, hogy a) a közvetítő 1976–1978-ban a szokottnál nagyobb forgalmat bonyolított; b) mindezt csökkenő kereslet és/vagy fluktuáció mellett tette, és c) a szokottnál nehezebbé vált az elhelyezkedés a közvetítőn kívül¹⁶⁹ és belül egyaránt.

¹⁶⁹ Erre a) és b) alapján, a közvetítőn belüli elhelyezkedés rendkívüli megnövekedésével, valamint a vélelmeshetően csökkenő fluktuációs rátából (lásd a következő pontot) következtethetünk.

b) További adatok a munkaerő-forgalomról

Sajnos a korszak statisztikájában egy egységként szerepel az állami és a szövetkezeti ipar, amelyek éppen ebben az időszakban élesen eltérő megítélés alá estek. A két szektor nagyságrendje alapján azonban valószínűsíthető, hogy az alábbi táblázatból kiolvasható tendenciát elsősorban az állami iparban lezajlott fejlemények határozták meg.¹⁷⁰

A fluktuáció egyenlege
a szocialista iparban Győr-Sopron megyében
(1975–1980)¹⁷¹

Év	Fő
1975	– 1658
1976	+ 1409
1977	– 865
1978	– 23
1979	+ 66
1980	– 886

A fluktuáció 1975. évi gyászos deficitje 1976-ban számottevő aktívummá változott. 1977-ben újra veszteséges a fluktuáció, ám a deficit kisebb és figyelembe kell vennünk azt is, hogy a 865 fős passzívum idején közel ezer embert bocsátottak el, valamint azt is, hogy épp ebben az évben a veszteség egy része már az *ipari szövetkezeteket* terhelte.¹⁷² 1978–1979-ben, a kampány lefutásakor, illetve közvetlenül utána a fluktuációs egyenleg egyensúlyban volt. (Aktívummal 1979-ben, egy újabb kampány idején, találkozzunk újra.)

c) Még egyszer az ipari szövetkezetekről

Mint korábban említettük, a fúziós kampány közvetlenül nem járt létszám-felszabadítással, az összevont szövetkezetek létszáma a fúzió után magasabb volt, mint a fú-

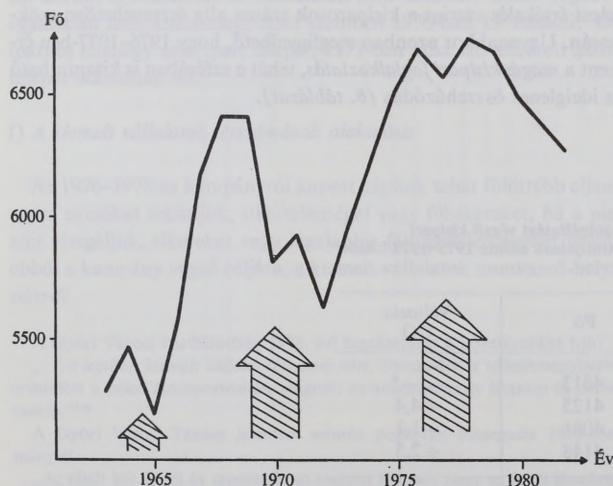
¹⁷⁰ Tekintve, hogy az ipari szövetkezetek létszáma a megyében 6500 körül volt, 20 százalékos cserélődéssel számolva, a ki-, illetve belépők számát 1000 és 1500 közé tehetjük. Az éves változások ennél szükségszerűen jóval kisebbek. Ugyanakkor a szocialista szektor összességére vonatkozó adatokban 1000–4000-es változások figyelhetők meg.

¹⁷¹ Forrás: Megyei statisztikai évkönyvek.

¹⁷² Létszámuk ebben az évben csökkent.

zió előtt. Az ipari szövetkezetek összlétszáma sem utal arra, hogy a ktsz-ek a kampány idején a „hatékony” területek munkaerő-forrásául szolgáltak volna: létszámuk a kampány egész ideje alatt magasabb volt, mint 1976 elején.

Mégis, ha megtekintjük a 6. ábrát, nehezen tudunk ellenállni a kísértésnek, hogy a kampányt e téren is sikeresnek lássuk. Az ipari szövetkezeti dolgozók létszáma a hatvanas évek eleje és a hetvenes évek vége között dinamikusan növekedett. E növekedés azonban, mintha korlátba ütközött volna, többször is megtört, sőt csökkenésbe váltott. E fordulatok a különösen gyors térnyerés időszakait követően éppen a nagy munkaerőpiaci kampányok éveiben következtek be! (Ezeket a kampány időtartamának megfelelő kövérsgíf nyilakkal jelöltük a 6. ábra alján.)



6. ábra

Az ipari szövetkezetekben foglalkoztatott létszám alakulása 1963–1983 között (fő)

Az 1976–1978-as kampány idején – a korábbiaktól eltérően – a szövetkezeti létszám nem (illetve csak a kampány csúcspontjának évében) csökkent, a korábbi növekedés azonban megtört.

Természetesen nehéz eldönteni, hogy itt a korábbiakhoz hasonlóan korlátba ütközésről volt-e szó, vagy esetleg arról, hogy már ekkor éreztette hatását a „szekuláris”

trend megfordulása. Mi az előbbi magyarázatot érezzük hívebbnek, két okból: a) az ipari szövetkezeti foglalkoztatás tartós hanyatlása 1979 után alighanem szoros összefüggésben van a recesszióval; b) minden valószínűség szerint összefügg azzal is, hogy – éppen a fúziós kampány egyik következményeképp – a ktsz-ek egyre nagyobb része vált nagyüzemi jellegűvé, elveszítve azon „komparatív előnyök” jó részét, amelyek e szférát korábban sikeressé tették a munkaerőért folyó versengésben. Ugyanakkor nehéz lenne magyarázatot találni a terjeszkedés megtörésére 1976–1978 táján, a gyors gazdasági növekedés és az egyelőre csupán formális, a munkaszervezeti jelleget még nem befolyásoló fúziók idején.

d) *Még egyszer a kisiparosokról*

A hivatalos tanácsi értékelés szerint a kisiparosok száma alig észrevehetően csökkent a kampány során. Ugyanakkor azonban megfigyelhető, hogy 1976–1977-ben érzékelhetően csökkent a *magánkisipari foglalkoztatás*, tehát e szférában is kitapintható a megtorpanás, az ideiglenes összehúzódas (8. táblázat).

8. táblázat

Fogyasztási jellegű szolgáltatást végző kisipari termelők foglalkoztatottjainak száma 1975–1978 között a megyében

Év	Fő	Változás (%)
1975	4313	—*
1976	4125	–4,4
1977	4081	–1,1
1978	4148	+2,5

Forrás: Gy-S megye Statisztikai Évkönyve, 1975, 1976, 1977, 1978.

* 1975 előtt az évkönyvek más csoportosításában és számbavételi módszerek alapján közlik a kisiparra vonatkozó adatokat.

e) *A foglalkoztatottok számának csökkenése*

Amikor azt mondjuk „munkáltató”, „foglalkoztató” a legtöbb ember vállalatokra, szövetkezetekre, intézményekre gondol. Ez munkajogi értelemben helytálló, a munkaerőpiac folyamatainak elemzésében azonban félrevezető lehet. A munkaerő-áram-

lások szempontjából mérvadó valóságos munkáltató nem a vállalat, hanem a *földrajzilag elkülönült* egység, a telep, az iroda, az üzlet, a lerakat, a mozi (és nem a Moziüzemi Vállalat), az iskola stb.

Mindezt azért bocsátjuk előre, hogy felhívhassuk a figyelmet az 1976–1978-as kampány egy fontos – és saját céljain mérve sikeres – mozzanatára, nevezetesen arra, hogy sikerült valamelyest leszorítania a munkáltatók számát, és ezzel is valamelyest tompítania a munkaerőpiaci versenyt.

A megyében lévő telepek száma az 1968 előtti fúziós hullámok elültével stabilizálódott, és az évtized első felében hat év alatt alig tízzel csökkent. Ezzel szemben a kampány három évében a csökkenés 72-re rúgott, a *folyamat intenzitása a tizenégy-szeresére nőtt*. Majd nemcsak alábbhagyott, hanem bizonyos fokú regenerálódásra is sor került. A csökkenés természetesen nem akárhol ment végbe: állami ipartelep egyáltalán nem szűnt meg, ezzel szemben 1976-ban 19 tanácsi, kilenc szövetkezeti ipari és tizenegy nem ipari telepet, 1977-ben húsz szövetkezeti ipari és négy nem ipari telepet számoltak fel.

f) A kiemelt vállalatok létszámának alakulása

Az 1976–1978-as kampányról kapott képünk tehát fölöttébb ellentmondásos: ha az egyes akciókat tekintjük, sikertelenséget vagy félsikereket, ha a piaci állapot jellemzőit vizsgáljuk, sikereket vagy legalábbis félsikertelenségeket látunk. Mi következik ebből a kampány végső céljára, a kiemelt vállalatok munkaerő-helyzetének javítására nézve?

A Győri Városi Pártbizottság 1978. évi beszámolója a következőket írja:

„... a legtöbb kiemelt vállalat létszáma nőtt, növekedett a teljesítménybérben fizetettek aránya, erősödött a belső átcsoportosítás, stagnált az adminisztratív létszám és némileg csökkent a fluktuáció.”¹⁷³

A Győri Városi Tanács jelentése szintén pozitívan összegezte 1978-ban a kampány eredményeit:

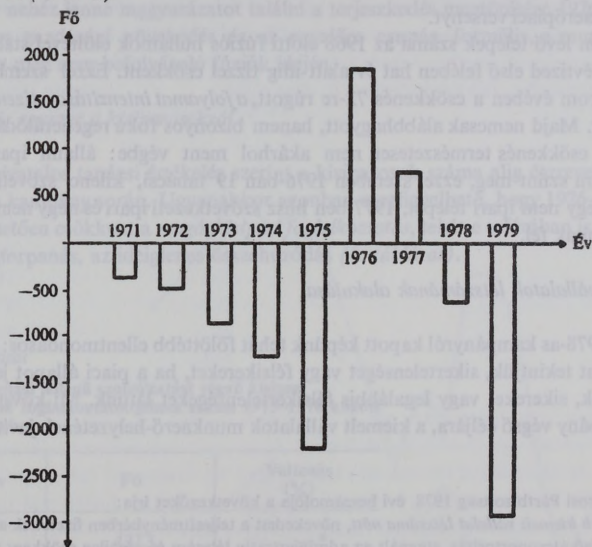
„Az eltelt két és fél év tapasztalatai alapján látható, hogy az ipari létszám globális csökkenése ellenére a kiemelt vállalatoknál – az *MVG* kivételével – 1976 és 1978 első feléve között *létszámnövekedést, illetve szinten tartást sikerült biztosítani.*”¹⁷⁴

Hasonló a képlet, ha nem csupán az 1976. évi kiemeléseket, hanem egy ennél is szűkebb és a pártvezetés számára fontosabb kört vizsgálunk: azokat a vállalatokat, amelyek a IV. és V. ötéves tervben egyaránt kiemelték voltak, a legfontosabb vállalala-

¹⁷³ Beszámoló az V. ötéves terv meghatározó gazdaságpolitikai irányelveinek időarányos végrehajtásáról. MSZMP GYVB T/30/2/1978.

¹⁷⁴ Beszámoló Győr város munkaerőhelyzetéről, a kiemelt üzemek munkaerő-ellátottságáról, a munkaerő-irányítás és -mozgás tapasztalatairól. Győr Városi Tanács, 1978. szeptember 15.

tokon belül is kemény magot képezve. E vállalatok munkaerő-helyzete 1976-ig, még a „laza” években is fokozatosan romlott, egyre kevésbé sikerült a létszámterveiket teljesíteniük, s különösen súlyos veszteségeket szenvedtek el az 1974–1975-ös „munkaerőhiány-csúcs” idején. *Abban a két évben viszont, amikor a kampány a legnagyobb lendülettel folyt, helyzetük ugrásszerűen javult*, majd a kampány kifulladásával ismét romlott. (7. ábra)



7. ábra

7. ábra

A kiemelt vállalatok tervezett és tényleges létszámának különbsége a megyében 1971 és 1979 között

Megjegyzés: Az ábra azon vállalatok adatait tartalmazza, amelyek az V. és VI. ötéves tervidőszakban egyaránt kiemelt vállalatok voltak.

Az a létszám, amelyhez a vállalatok 1976 környékén hozzájutottak csak kis részben (kb. 20-25 százalékban) került hozzájuk a közvetítésen keresztül, és még kisebb részben származott a „nem hatékony” egységek felszámolásából. (A fent említett vállalatok 1976–1978-ban mintegy hatezer fővel bővítették létszámukat – a megyei létszám-átcsoportosítási kampány pedig eleve is csak 903 főt kívánt megmozgatni.)

Mínde az arra utal, hogy a kampány a maga hatását nem azokon a konkrét akciókon keresztül fejtette ki, amelyeket előirányzott, hanem azokon az apró elmozdulásokon keresztül, amelyeket a megelőző oldalakon regisztráltunk. Ezek az apró elmozdulások

viszont aligha következtek volna be (legalábbis a bemutatott mértékben), ha hiányoznak a konkrét akciók, amelyekkel a hatalom tudtul adva a maga álláspontját, ideig-óráig befolyásolni tudta a munkaerőpiaci folyamatokat.

A kampány kifulladás

Már utaltunk arra, hogy a kampány megkülönböztető jegye a megszokott irányítási csatornák intenzívebb használata és/vagy a csatornák számának ideiglenes növelése. Az 1976–1978-as kampány áttekintése után aligha lehet kétségünk afelől, hogy most is ez történt. Éppen a rendkívüli aktivitás, az odafigyelési küszöb leszállítása magyarázhatja, hogy a diszpreferált szféra létszámbővítési törekvése megtört, hogy a kedvezményezett kör – a konkrét akciókban körvonalazottaknál sokkal nagyobb mértékben – javítani tudta munkaerőpiaci pozícióját. A kampány intézkedései egy időre mindenki számára világossá tették, hogy a felsőbb hatalom milyen magatartást vár el tőle. A kampánynak ezzel a másodlagos, demonstratív hatásával messzemenően számolt is a területi irányítás.¹⁷⁵

A megyei p b gpo egyik munkatársa és a megyei tanács munkaügyi főosztályának vezetője így nyilatkozott erről:

„Mi, amikor (a kampányt) csináltuk, hittünk abban, hogy jó dolgot csinálunk. Azt akartuk, hogy a munkaerő ott dolgozzon, ahol hatékonyabb a munkája. Volt olyan elképzelésünk is, hogy ezek a módszerek is hozzájárulnak a munkafegyelem megszilárdításához. Kétségtelenül pozitív eredmény volt, hogy megállt a melléküzemágak elszívó hatása. Olyan léggört sikerült kialakítani, hogy a termelőszövetkezetek nem fejlesztették melléküzemágaikat.”¹⁷⁶

„... azt mondtuk, hogy a december 31-i létszámhoz viszonyítva rögzítjük az összes vállalat létszámát – fizikait, a nem fizikait – és aztán lássuk, hogy mi van. És ez bejött. Ezzel a fluktuáció csökkent, mert a vállalat nem mert felvenni gátlástalanul. Ebben segítettek a pártszervek, az futott végig az ő vonalukon is. Tehát ösztökölték a vállalati belső szerveket, hogy hagyjátok már ezt a butaságot abban.” (Mármint a munkaerő gátlástalan felvételét. *F. K.—K. J.*)¹⁷⁷

Ám a hatás titka egyben a hatás (időbeli) korlátozottságának titka is. *Az apparátus egy időben egy kampánynál többet egyszerűen „nem bír el”.* Másrészt a kampány szükségképpen *durva irányítási eszköz, benne a szokottnál sokkal kisebb szerepet játszik az érdekek egyeztetése, a körületekintő óvatosság és mértékletesség, s így nyomában olyan zavarok támadnak,* amelyeket a rutinszerű irányítás többnyire elkerül. Ezek a tényezők magukban hordják annak a „veszélyét”, hogy a kampány viszonylag rövid idő alatt kifulladás, veszít lendületéből.

¹⁷⁵ Itt ismét *Bodó Péter* (1984) tanulmányára utalunk, amely – mire mi eljutottunk a demonstratív hatás szerepének felismeréséhez – már meg is fogalmazhatta azt.

¹⁷⁶ Interjú. MSZMP GYSMB gpo munkatársa.

¹⁷⁷ Interjú. GYSMT munkaügyi osztályának munkatársa.

Az 1976-ban indított munkaerőpiaci kampány már 1977 végén mutatott ilyen jeleket. Míg 1976-ban a pártbizottságok feltétlenül ragaszkodtak az eredeti ütemtervben előírt összevonások és megszüntetések végrehajtásához, 1977-ben már több esetben elmaradtak a tervezett intézkedések. Bár a megyei pártbizottság még az 1978. évi gazdaságpolitikai feladatterv kidolgozása során is a kampány folytatása mellett döntött, a határozathoz fűzött szóbeli kiegészítésben az első titkár már felhívta a figyelmet a megyében meglévő munkaerő újraelosztásának „közismert káros hatására”, és nem zárta ki, hogy a megszüntetendő melléküzemágakból felszabaduló munkaerőt továbbra is a termelőszövetkezet foglalkoztassa.

„A fő figyelmet és energiát ne a vállalaton kívüli munkaerő megszerzésére fordítsuk, mert ezzel legfeljebb a megyében meglévő munkaerőt osztjuk fel ismételen, amelynek káros hatása közismert.

Az egyes községekben fellelhető 20-30 szabad munkaerő termelésbe állítása nem oldja meg a gondokat. Egyébként változatlanul valljuk, hogy az ipar további decentralizálására, 20-40 főn alapuló üzemek létrehozására nincs szükség.

Folytatni kell a tervezett ütem szerint a tsz profilidegen melléküzemágak felszámolását, s a munkaerő hatékonyabb területekre irányítását, tsz-en belül vagy kívül.”¹⁷⁸

A kampány lendületét több tényező is fékezte. Az apparátusnak rá kellett döbbsennie, hogy az eredeti elképzelés, miszerint a munkaerő átcsoportosulását a kiemelt vállalatokhoz politikai nyomással, a nem preferált vállalatok munkaerő-felvételének korlátozásával és folyamatos ellenőrzésével érik el – kivitelezhetetlen.

„Mi politikai síkra tereltük a dolgot. . . Ez nem ment. *Nem volt rá apparátusunk.* Ráadásul a valóban előfordult igazságtalanságokért ezek után mindig a pártot szidták. A felszabaduló emberek meg szétszórártak *olyan területekre, amelyeket nem ellenőrizhettünk.* Ezek után, már nem erőltettük a dolgot, de azt sem akartuk beismerni, hogy nem jó módszer volt. Végül az 1979-es határozatban egyszerűen hatálytalanítottuk az 1976-os határozat megfelelő pontjait.”¹⁷⁹

A melléküzemágakkal kapcsolatban sok gondot okozott, hogy gyakran a melléküzemág „tartotta el” a termelőszövetkezet alaptervékenységét.

„Hol borult ki a tejfől? Egy erős tsz-t nem nagyon érdekelt a dolog. Ha erősködtünk, megszüntette a melléküzemágot. De egy gyenge tsz csak a melléküzemágból élt. Így annak felszámolása esetén könnyen alaphiányos lett.”¹⁸⁰

¹⁷⁸ Szóbeli előterjesztés az 1978-as év fő gazdaságpolitikai feladatairól. MSZMP GYSMB Arch. T-41/1977.

¹⁷⁹ Interjú az MSZMP GYSMB gazdaságpolitikai osztály munkatársával.

¹⁸⁰ Uo.

Nem véletlen tehát, hogy a pártszervek akcióit nem övezte egyértelmű támogatás. A megyei pártbizottság első titkára már 1977-ben a pártszerveket ért támadásokról és a minisztériumok passzivitásáról panaszkodott.

„E probléma (ti. a munkaerőhiány) megoldásával itt a megyében próbálkoztunk, például termelőszövetkezeti melléküzemágak megszüntetésével, de nem elhamarkodtán. Mégis támadásnak lettünk kitéve. Ha ezt a pártszervek nem csinálják, senki sem csinálja. A minisztériumok részéről ilyen kezdeményezéseket még nem láttam. Az állami szervek részéről hatékonyabb intézkedés lenne szükséges.”¹⁸¹

Kezdetben az apparátus viszonylag könnyen túltette magát a kudarcokon, de 1978-ban már a központi irányításban is megszorodtak a kisüzemek jelentőségét hangsúlyozó nyilatkozatok. A megyei pártbizottság is felismerte: „új szelek kezdtek fújdogni”.

„A legnagyobb probléma az volt, hogy amíg a tevékenység megszüntetése rendszerint sikerült, a feladat átvétele már nem. Ilyen volt például a Ménfőcsanakai Tsz melléküzemága. Minket is meggyőztek, hogy a melléküzemág teszi életképessé őket, és minden nyereséget az alaptevékenységbe ruháznak be, de akkor még az volt az álláspont, hogy a határozatot végre kell hajtani. A *Figyelőtől* is lejtettek, és a cikk végül is változtatás nélkül megjelenhetett. Talán ez volt a lélektani fordulópont. Ekkor már éreztük, hogy új szelek kezdenek fújdogni. Elhatároztuk, hogy megvizsgáljuk a nagyvállalatok gazdálkodását. Amikor megnéztük a támogatásoktól megtisztított adatokat, hát HŰ-HA! Határozottan leállítottunk minden fuzionálást célzó tevékenységet.”¹⁸²

Egy ilyen lélektani fordulópont bekövetkeztét siettette az a tény is, hogy a leginkább kedvezményezett nagyvállalat, a vagongyár munkaerőhelyzete csak a kampány első évében javult a kívánt mértékben. A kudarcok nyomán a gyár mintegy lemondott a területi pártszervek segítségéről, helyette a már jól bevált módszerhez, beolvasztásokhoz folyamodott és újlag az ágazati irányításba helyezte bizalmát.

A Rába 1978. I. 1-jén olvasztotta be a Mezőgép Tröszt, a Budapesti Élelmiszeripari Gépgyár és a Veszprém Megyei Tanács egy-egy gyárát, összesen 4764 főt.

A vezérigazgató a megyei pb 1977. IX. 7-i ülésén így nyilatkozott az ágazati irányításhoz kapcsolódó elvárásáról és a „tanácsi elvtársak” eredménytelenségéről:

„Az ágazatok részéről a gyártmányszerkezet korszerűsítése tárgyában, a kevésbé hatékony területek megszüntetésében nagyon következetesnek kell lenni, a fejlesztéshez szükséges munkaerőt biztosítani kell. A korszerű technikával létrehozott termékek gazdaságos értékesítését munkaerő szempontjából biztosítani kell.

Véleményem szerint az ágazat feladata meghatározni, hogy hol célszerű felszámolni a gazdaságtalan termékek gyártását a népgazdaságon belül. ... Nem akarom a tanács munkáját bírálni, mert a lehetőségekhez képest a gépipar, a vagongyár megkapott mindent, amit lehetett. Szeretném

¹⁸¹ MSZMP GYSMB Arch. T/31/1977.

¹⁸² Interjú az MSZMP GYSMB gazdaságpolitikai osztály munkatársával.

azonban javasolni – amennyiben lehetséges ezt megoldani –, hogy egy ilyen gyár, mint a vagon-gyár, kapja meg a szakmunkásképzés jogát. Talán eredményesebben tudnánk a szakmunkásképzéssel foglalkozni mi, mint ahogy a tanácsi elvtársak teljes odaadással el tudták azt végezni.”

Mindezek az okok oda vezettek, hogy a kampány lendülete már 1977-ben valamelyest alábbhagyott, 1978 végén pedig gyakorlatilag ki is merült. Ezzel párhuzamosan az irányítás visszatért azokhoz a módszerekhez, amelyekkel általában két kampány között próbál a munkáltatókra hatni. Ilyen módszer mindenekelőtt a legfontosabb vállalatok munkaügyi tevékenységének figyelemmel kísérése, befolyásolása.

Jó példa erre a teljesítménybérezés kiterjesztése vágyából fogant 1977-es kezdeményezés. A Mofém és MOTIM bérigazgatójáról szóló jelentést a megyei párt vb megküldte a megye 25 legnagyobb vállalatának, hozzátéve, hogy: „A teljesítménykövetelmények kiterjesztése, a kapacitáskihasználás fokozása a belső tartalékok hasznosításának egyik módja. A politikai munkában ezt szűkebben tudatosítani kell. . . . Biztosítani kell a megfelelő politikai légkört. Fel kell lépni a körülményekkel való megalkuvás, az akadályozó szemléletek ellen. . . . Politikai igényt kell támasztani a gazdasági vezetéssel szemben a normakövetelmények kiterjesztése és a kapacitáskihasználás fokozása feltételrendszerének megteremtésében.”¹⁸³

Az ilyen intézés valóban hatásos lehet, de csak a vállalatok egy viszonylag szűk körében. Világosan tükrözi ezt a végrehajtást ellenőrző városi párt értékelése:

„Több vállalat jelentősen korszerűsítette a teljesítménykövetelményeket, elsősorban az MVG. Számos vállalatnál növelték a teljesítménykövetelményekben dolgozók számát és arányát, pl. az ÉGÁZ-nál 6 százalékról 40 százalékra. (Viszont) . . . jelentős problémák vannak a kiszűrésnél.”¹⁸⁴

Mint ahogy a fenti idézet is mutatja, *a kampány kifulladásával párhuzamosan zsugorodik az a tér, amelyet az irányítás átfoghat, ezzel párhuzamosan pedig az irányítók – esetleg jobb tudásuk és meggyőződésük ellenére is – e szűkebb térben próbálják átláthatóvá és irányíthatóvá tenni a piacot. Nem véletlen, hogy mihelyt kifulladt a kampány, újra színre léptek a vállalati összefogást, kölcsönös tájékoztatást és önkorlátozást, kartellegezményeket ösztönző törekvések.*

„A városi vállalatok nagy száma . . . ezután sem eredményezhet munkaerő-csábítást. A dolgozóktól eredő – azonos ágazathoz tartozó vállalathoz irányuló – munkaerőmozgás adminisztratív korlátozása ezután sem indokolt. A kulcsfontosságú területen dolgozók, továbbá vezető beosztású dolgozók – azonos ágazathoz tartozó – másik vállalathoz történő munkahely-változtatása előtt azonban szükséges az illetékes vezető szakemberek . . . illetve a vállalatvezetők közötti informálódás, véleményesere, a vállalati érdekek figyelembevétele.”

„A munkaerőmozgás további mérséklése, a teljesítménykövetelmények közelítése indokolja – elsősorban azonos ágazaton belül – az azonos vagy hasonló területek bér- és teljesítménykövetelményeinek hasonló szintre hozását az OSZB alapján, az illetékes munkaügyi szakemberek köl-

¹⁸³ Jelentés. A vb-ülés jegyzőkönyve. MSZMP GYSMB 1977. II. 1.

¹⁸⁴ Értékelés. 1977. XII. 12. MSZMP GYSMB Arch. T/31/1977. 3. o.

csönös informálódása útján, a teljesítménykövetelmények lényegesebb változtatása előtt egyeztetéseket, tapasztalatszeréseket a szakemberek között.¹⁸⁵

A fenti városi pb-határozat végrehajtásának értékelése szerint:

„A lefektetett elvek – amelyek a munkaerő-csábítás lehetőségét zárják ki – alapvetően érvényesültek. A kialakított gyakorlaton túl ezt több vállalat írásba is foglalta (például: AFIT-Elektromobil, ÉPFU–19. Volán). Az aktuális munkaügyi feladatok egyeztetésére a munkaügyi osztályvezetők között többnyire sor kerül (például textiles üzemek, építőipari vállalatok).”¹⁸⁶

Ezzel végére érkeztünk annak, amit a hetvenes évek munkaerőpiaci kampányairól – pontosabban azok történetéről – mondani szerettünk volna. Maradt azonban egy olyan kérdés, amelyet nem lehetett az időrendben haladó tárgyalásba beilleszteni, noha fontos: Hogyan kapcsolódtak össze az I. részben megismert központi, illetve a II. részben tárgyalt területi kampányok?

Központi és helyi intézkedések

A központi és a helyi intézkedések elhatárolására két módszer kínálkozik. Az egyik módszer az lehetne, hogy megpróbáljuk különválasztani a csak helyi, a csak központi és a „vegyes” intézkedéseket. Csak helyi – sőt a megyén belül is csak győri – intézkedés volt például az iparengedélyek kiadásának szigorítása és a kisiparosok által elvállalható munkák visszaszorítása. Csak központi intézkedés tiltotta a munkaerő-felvételt, majd a létszám bővítést egyes költségvetési intézményekben.¹⁸⁷ Az ipari szövetkezeti fúziókról formális központi döntés született, de a végrehajtás intenzitása megyéről megyére változott, és az a fontos kérdés, hogy milyen típusú szövetkezeteket olvasszának be más ktsz-ekbe, hogy a helyi vagy szakmai „integrációt” részesítsék-e előnyben stb., megyei szinten dőlt el. A melléküzemágak felülvizsgálata megyei kezdeményezésre történt,¹⁸⁸ de szellemében tökéletesen megfelelt 1976 központi politikájának. A vállalatok kategorizálása tárgyában központi keretrendelet született, amely felhatalmazta a területi irányítást a kategorizálás elvégzésére. De tudjuk, hogy a megye már 1970-ben megtette az első lépéseket és 1976-ban is már a MűM-rendelet megjelenése előtt

¹⁸⁵ Vb-határozat szövege. MSZMP GYVB Arch. HT/219/1978. (VII. 27.), 5–6. o.

¹⁸⁶ Győri vállalatok együttműködésének továbbfejlesztésére hozott 1978. VII. 10-i (helyesen 27-i) F. K.–K. J.) vb-határozat végrehajtásáról. MSZMP GYVB MB Arch. 19/1979/XII. 4.

¹⁸⁷ Ezzel kapcsolatban a terület a következő álláspontot képviselte: „Helyi politikai kezdeményezés indítása nem látszott szükségesnek. . . . Az intézkedések hatása inkább politikai, morális oldalról volt jelentős, az érintett létszám a városban foglalkoztatottak néhány tízedszázaléka.” Balogh (1980), 11. o.

¹⁸⁸ Más megyékben 1969–1971 környékén tetőzött a melléküzemágak elburjánzása elleni küzdelem. E korai korszakról lásd Rupp (1983) tanulmányát. Győr-Sopron megyében a melléküzemágak később terjedtek el, ezért a sajátos időbeli eltolódás. A megye melléküzemágairól, a velük kapcsolatos megyei politikáiról lásd Szabó K. (1984) írását.

meghozta a maga döntését. Mégsem beszélhetünk szintisztán megyei kezdeményezésről még a részletek illetően sem, mert a tervszerű munkaerő-átcsoportosításról döntő vb-ülésen a MüM államtitkára is részt vett, és örömmel üdvözölte „az első megyei kezdeményezést a témában”.¹⁸⁹

Győr-Sopron megyében városonként két – összesen tíz – vállalat tartozott a kedvezményezett körébe (az *A* kategóriába) és tételesen meghatározták, mely egységeket kell felszámolni (*D* kategória). Csongrád megyében is kategorizáltak: a minisztériumi vállalatok kerültek az *A* kategóriába, a többiek a *B*-be.¹⁹⁰ Vajon az-e a fontos, hogy mindketten kategorizáltak egy központi utasításnak megfelelően, vagy az, hogy Győr-Sopron megyében intézkedéseket hoztak a munkaerő tervszerű átcsoportosítására, Csongrád megyében pedig nem hoztak? Az-e a figyelemre méltó, hogy központi határozat született az ipari szövetkezetek számának csökkentésére, vagy az, hogy Zala megyében két fúzió volt, Szolnok megyében pedig 20? Az-e a lényeg, hogy Győr-Sopron megyében 1976-ban tervet készítettek a tsz-melléküzemágak „megkettőzésére”, vagy az, hogy ezt sem két évvel előbb, sem két évvel később nem tehették volna?

Hogy mi a fontosabb, ki-ki *ízlése* szerint megválaszolhatja. Ám látni kell, hogy ezek az intézkedések *nem* központiak és *nem* helyiek, hogy a központi és a helyi döntések valójában olyan mértékben *fonódnak össze*, olyan fokig *feltételezik egymást*, következésképp kapcsolatuk esetről esetre olyan *sokféle* lehet, hogy a „tipizálással” semmire sem mennénk.

A központi és a megyei intézkedések összefonódását jól érzékelteti, ahogy például *Kendra Károly*, a MüM főelőadója a Munkaügyi Szemle 1976. augusztusi számában éppen a Győr-Sopron megyei tapasztalatokra hivatkozva ad forgatókönyvet arra nézve, miként kell a területi szerveknek előkészíteni a „szervezett munkaerő-átcsoportosítást” egy-egy megyében. A javasolt menetrend a következő:

1. A vállalatok fejlesztési irányainak meghatározása. A hármas kategóriába (fejlesztendő, szinten tartandó, visszafejlesztendő) történő besorolást végző munkabizottság kialakítása.
2. A vállalatok besorolását meghatározó gazdasági, politikai ismérvek, azok fontossági sorrendjének összeállítása.
3. A sorolási javaslat kidolgozása.
4. A sorolási javaslat jóváhagyása.
5. A végrehajtáshoz szükséges intézkedések meghatározása.
6. Határidőzött intézkedési terv összeállítása, a felelősök kijelölése.
7. Társadalmi mozgósítási feladatok meghatározása. [*Kendra* (1976).]

Mielőtt megpróbálnánk fölvezetni az általunk vizsgált döntések sémáját, a központi és a helyi politika kapcsolatát, emlékezzünk vissza néhány sokatmondó körülményre:

¹⁸⁹ MSZMP GYSMB VB II. 3-i határozata. MSZMP GYSMB Arch. T-4/1976.

¹⁹⁰ Vö. *Altordai* (1982).

1. Azok a meghatározó jelentőségű csomópontok, amelyeket a megyei munkaerő-politikában megfigyeltünk (1964, 1969–1970, 1976), rendre olyan évekre estek, amelyek az állami munkaügyi szabályozás és törvénykezés területén is szakaszhatárt jelentettek.

2. A munkaerőpiac megélénkülései ezen évek előtt vagy alatt (1963, 1969–1970, 1974–1975) már akkor *nagyobb aktivitásra* és kisebb jelentőségű *konkrét lépésekre* serkentették a területi pártszerveket, amikor akcióikhoz *nem*, vagy *még nem* kaptak központi „áldást”. Az 1964-ben, 1969–1970-ben, 1976-ban meghozott – immár központi intézkedésekkel is összefonódó – megyei párthatározatoknak megvan a maga megyei előtörténete.

3. A megyei intézkedéseket többnyire olyan időpontban hozták, amikor már állami vonalon is folyt a rokon szellemű döntések kimunkálása, de formális döntés még nem született.

4. A központi intézkedések, jogszabályok egy része nem más, mint a területi szervezetnek szóló felhatalmazás arra, amit azok már korábban – kisebb részt önállóan, nagyobb részt a felsőbb szerveikkel egyetértésben – elkezdtek.

Míndezek alapján a hetvenes évek megyei munkaerőpiaci kampányait egy olyan – feltételezett, további empirikus alátámasztásra szoruló – *sémában helyezhetjük el*, amelynek *kiindulópontján* a munkaerőpiaci „válságtünetek” súlyosbodása, a kiemelt vállalatok hiánnyal kapcsolatos egyre hangosabb panaszai állnak. Ezek a panaszok egyrészt a megyei tanácsnál, a megyei, városi pártbizottságokon találhatnak meghallgatásra, másrészt közvetlenül, illetve közvetve feljutnak Budapestre. Közvetlenül például úgy, hogy az ágazati fejlesztési koncepciók kidolgozásában részt vevő vagy tervszűrésre „kötelezett” vállalatok munkaerő hiányában „veszélyeztetve látják a népgazdasági feladatok rájuk eső részének végrehajtását”, aggodalmuknak adnak hangot az ellátás, az államközi kötelezettségek és főként a tőkésexport-növelés feltételeinek „munkaerőoldalról történő biztosítása tárgyában” stb.

Közvetve úgy jutnak fel a panaszok, hogy a MüM területfelelősei, a megyei tanácsok jelzései alapján egyre sűrűbben számolnak be a „termelés folyamatosságát, a nagy értékű berendezések kihasználását” stb. veszélyeztető munkaerőhiányról. A megyei pártbizottságok, ágazati minisztériumok és más főhatóságok (például a fejlesztési koncepciók kidolgozásában részt vevő OMFB vagy az OT) jelentéseiből a legfelsőbb vezetés számára is kezd kirajzolódni a fejlődést gátló munkaerőpiaci krízis képe. A KSH Gazdaságkutató Intézetének, illetve a MüM-nek a vállalatok kikérdezésén alapuló évenkénti előrejelzései adatszerűen is alátámasztják ezt a képet, s végtére a KSH jelentései minden kétséget eloszlatnak.

Addigra egyes megyékben a pártbizottság, a tanács már a gondok enyhítésén fáradozik. Próbálkozásai egy részét a központban partizánakciónak minősítik,¹⁹¹ más

¹⁹¹ Lényegében ez lett – mint emlékszünk rá – a „győri kezdeményezés” sorsa.

részét azonban érdeklődéssel figyelik.¹⁹² A bennük rejlő ötlet átkerül a minisztériumi javaslatok első fogalmazványaiába is, újabb és újabb részletekkel gazdagodik a különböző rendű-rangú értekezleteken, vitákon, ankétokon. *A munkaerőhiány problémáját eközben egyesek fegyverként kezdik használni másirányú törekvéseik igazolására*, és ezáltal az egész kérdés sajátos politikai árnyalatokkal gazdagodik. Így ötvöződik a fluktuáció elleni küzdelem a *melléküzemágak elleni fellépéssel*; a *nagyvállalati munkaerőgondok* megoldása az *ipari szövetkezetek „szocialista jellegének erősítésével”*; a *„reklámszerű, elvtelen ígéretés”* felszámolása a vidéki szakemberhiány enyhítésével és a *„nyílt, demokratikus” egyetemi pályázati rendszerek* bevezetésével stb. Mire az összefoglaló munkabizottsági jelentés a PB és a KB asztalára kerül, már kialakult a fő csapás iránya, és a pártbizottságokon, a tanácsokon, a minisztériumokban már intézkedés-terv-töredékek, konkrét, de még hajlítható elképzelések és – ami a legfontosabb – tenniakarás várják a jeladást.

Úgy gondoljuk, hogy az empirikus anyagból egyértelműen kiderül, hogy a jeladást követően a végrehajtás egyszerre indul meg minisztériumi, megyei, sőt városi szinten. (Mire például a megyéket „feljogosítják” a vállalatok kategorizálására, ők már régen a „megszüntetendőknek” ítélt egységek felszámolásánál tartanak.) A megyék nem minisztériumi rendeleteket hajtanak végre, nem „várható állami intézkedésekre” készülnek fel (annál is kevésbé, mert mint láttuk a központi jogszabálydömping viszonylag lassan bontakozik ki), mégis ezek szellemében tevékenykednek. *A minisztériumi és megyei szint kapcsolatát nem alá-fölrendeltség, hanem egymás mellettiség, laza koordináció, viszonylagos függetlenség és a legfelsőbb vezetés jeladásától való közös függés jellemzi.*

¹⁹² A kötelező munkaerő-közvetítés és kategorizálás részleges bevezetését (például Veszprém megyében 1970 környékén) a későbbi KB-határozat – mint említettük – saját szellemével összhangban állónak minősítette, noha kiterjesztését akkor még nem szorgalmazták.

A bürokratikus elosztás gyakorlata és korlátai (1958–1983)

Bevezetés

Úgy gondoljuk, az előző fejezetben bemutatott tények megerősítették alapfeltevéseinket. *A munkaerőhiány fokozódásával egyre kevésbé sikerült érvényt szerezni annak a kompromisszumnak, amely az irányítás és a vállalatok alkudozása során alakult ki.* A „népgazdasági”, illetve helyi szempontból fontos vállalatok bővülése, sőt normális üzemmenete is veszélybe került, és ezen csak időlegesen, fáradságos kampányok segítségével sikerült enyhíteni. A munkaerőhiány körülményei között rendkívüli mértékben felerősödött az az ellentmondás, amelyre már az első fejezetben utaltunk: a gazdaság előtt megnyíló fejlődési perspektívák – legyenek ezek tényleges piaci lehetőségek vagy tisztán a politikai preferenciák folyományai – a mi körülményeink között igen kevésbé kerülnek *személyes emberi törekvések* fókuszába. Lelépett a falról az ördög, akit *Bohuslav Glos*, a szabad munkahelyválasztás jótollú csehszlovák kritikusa például (már 1948-ban) e szavakkal festett fel: „Ha az embereknek megengednének, hogy szabadon válasszanak, akkor a rádió- és játégyárakba áramlanának, az üzletekbe és bankokba, s a munkaerőhiány a legfontosabb ipari ágazatokban kiéleződne.”¹⁹³

A spontán munkaerő-reallokáció „mederbe terelése” csupán egyik frontja annak a harcnak, amelyet az irányítók a munkaerőpiac befolyásolásáért vívnak; nem kevésbé jelentős, kézben tudják-e tartani a munkaerő elsődleges allokációját, azaz *a pályakezdeők elhelyezkedését, elosztását*. Természetes törekvése a gazdasági vezetésnek, hogy preferenciáit már itt érvényesítse, hogy a gazdasági fejlődés szerinte kívánatos útját *már az oktatás szerkezetének megtervezésekor* egyengesse. Magyarországon – több más szocialista országgal ellentétben – már a hatvanas években ténylegesen megszűnt a végzetek „vezénylése”, ezért itt elsősorban az oktatástervezés, illetve a beiskolázás során érvényesülhetnek a tervezők preferenciái. Egy-egy vállalat, ágazat burkolt támogatására azonban még a szakoktatáson belül sem mindenhol van tér. A felsőfokú képzés végzettjei – néhány különleges esettől eltekintve – számos ágazatban és az or-

¹⁹³ *Glos* (1948), 63. o.

szág egész területén található állást, ezért itt a tér szűkös; valamivel nagyobb a szak-középiszkolák esetében, amelyek regionális jellegűek és több erősen specializált akad közöttük. Az általános képzéssel szemben álló igazi ellenpólust azonban a szakmunkás-képzés képviseli, ahol egy-egy *vállalatcsoport* igényeinek kiszolgálására vagy mások korlátozására adottak a legfontosabb feltételek.

Az elsődleges munkaerő-allokációba való beavatkozás problémáját ezért a szakmunkásképzés példáján fogjuk vizsgálni. Röviden áttekintjük, hogyan alakult ki a hatvanas-hetvenes években a tanulók szakmák közötti elosztásának, „beiskolázásának” máig érvényes rendje, majd kísérletet teszünk a kialakult intézményi megoldás hatásának felmérésére; annak megállapítására, milyen mértékben valósultak meg az irányítók céljai, s milyen nem szándékolt következményekkel jár az a rendszer, amelyet létrehoztak.

Tegyük hozzá, a pályakezdők szakmák – és ezzel részben vállalatok – közötti elosztása nemcsak a munkaerő-allokációnak, hanem magának a gazdasági fejlődésnek is egyik sarkalatos pontja. A szakmastruktúra átalakulása semmilyen körülmények között nem lehet nagyon gyors. Az átalakulást fékező erők azonban éppen az *ifjúkori szakképzésben* hatnak a legkevésbé. Itt nem kell számolnunk a szakmához mint a megélhetés forrásához való ragaszkodással; itt a szerkezeti átalakulás nem a már meglévő emberi tőke pazarlása árán megy végbe; itt az új ismeretek terjedését nem korlátozza hogy „amit Jancsi nem tanult meg, azt János sem fogja tudni”. Ha valahol, hát legelsősorban itt kell megjelennie és megnyilvánulnia mindennek, ami a gazdasági életben új és fejlődőképes.

De ne lőjünk túl a célon! *Az itt következő leírás tárgya a tanulók szakmák közötti elosztása, és célunk annak kimutatása, milyen szerepet játszik e téren a megyei irányítás.*

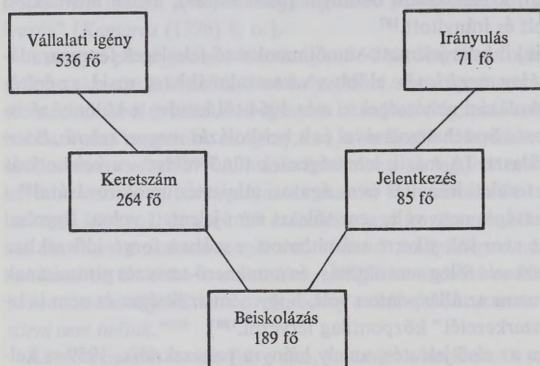
Az ipari tanulók beiskolázása 1973-ban került a megyék kezébe. A tanulók szakmák közötti elosztása azóta a megyei tanács által ellenőrzött, illetve befolyásolt alku-folyamat keretében történik, amelynek főbb állomásai a következők:

- a vállalatok bejelentik a szakmunkásképző intézeteknek, ők pedig a megyei tanácsnak, hogy mely szakmákban hány pályakezdő szakmunkásra tartanak igényt;¹⁹⁴
- a tanács munkaügyi osztálya a Pályaválasztási Tanácsadó Intézet pályaorientációs vizsgálatai alapján megpróbál képet nyerni a pályaválasztás előtt álló nyolcadikosok szándékairól, ún. irányulásáról;
- a vállalatokkal, iskolákkal és különféle – főleg megyei – szervezetekkel folytatott konzultációt követően a tanács munkaügyi osztálya meghatározza az egyes szakmák beiskolázási keretszámait;
- a diákok beadják jelentkezésüket egy első- és egy másodosorban megjelölt szakmára. Azokat, akiket egyik megjelölt szakmára sem vettek fel, átirányítják valamely

¹⁹⁴ 1979 óta a vállalatok közvetlenül a tanács munkaügyi osztályánál jelentik be igényeiket.

más – többnyire népszerűtlen – szakra. A gimnáziumba, szakközépiskolába fel nem vett tanulók egy része szintén ipari tanulóként helyezkedik el vagy ide irányítják őket.

A beiskolázás szerkezete tehát egy többlépcsős közeledési folyamat terméke, amelynek sémája a 8. ábrán látható. (Az ábrán feltüntettük a gépi forgácsolók megfelelő, 1977/78-ra vonatkozó adatait.)



8. ábra

A beiskolázás folyamatának főbb állomásai

Hogyan lesz az 536 főre rúgó vállalati igényből 264 fős keretszám, miért nő meg a szakmára készülőek száma néhány rövid hónap alatt 71-ről 85-re, s miként kerekedik ki a 189 fős beiskolázás, amely a tipikus esetben sem a keretszámnak, sem az igénynek, sem az „irányulásnak”, sem a jelentkezésnek nem felel meg? S végül, hányan maradnak meg a 189-ből a végzést követően? Ezt s az ebben közreműködő erőket próbáljuk leírni a következőkben.

Az alku formáinak kialakulása

A szakmunkásképzés felügyelete és a beiskolázásról történő döntés joga 1969 és 1973 között került a megyei tanácsok ügykörébe.¹⁰⁵ Korábban, 1957 óta az állami vállalatok és az állami gazdaságok igényeit a szakmunkásképző intézetek gyűjtötték össze, és a kereteket a MüM hagyta jóvá. Sajátos módon azonban a MüM a hatvanas évek közepéig nem játszott „allokatori” szerepet: mivel a vállalati igények gyakran

¹⁰⁵ Az átadásról a szakmunkásképzésről szóló 1969. évi VI. törvény rendelkezett, s a jogok véglegesen 1973-ban kerültek át.

elmaradtak a képzési terv szerinti beiskolázandók számától, az igényeket nem „lefaragni”, hanem „duzzasztani” kellett.¹⁹⁶ Valószínűleg ez a sajátosság is közrejátszott abban, hogy a szakképzés, sőt a beiskolázás rendszere is többközpontú maradt. Az állami (ún. MüM-rendszerű) iparitanuló-képzés mellett fennmaradt a „helyiipari képzés”, azaz a mezőgazdasági és ipari szövetkezetekben, áfészekben és kisiparosoknál folyó hagyományos tanonrendszerű szakoktatás, amelyet a megyei tanács ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi osztályai (beiskolázás), illetve művelődési osztálya (oktatás) felügyelt és irányított.¹⁹⁷

E rendszer számára erős kihívást jelentett – a női munkaerő-feleslegek fennmaradása mellett – a *munkaerőhiány megjelenése* előbb a vasasszakmákban, majd az építő- és a textiliparban. A beiskolázási nehézségekre már 1964-től kezdve a különböző iskolatípusokban folyó képzés összehangolásával és a beiskolázás *megyei szintű „koordinálásával”* keresték a választ. [A másik lehetségesnek tűnő válasz – a beiskolázás erőteljes *központosítása* a területi irányítás és az ágazati minisztériumok rovására¹⁹⁸ – ekkor valójában sem lehetséges nem volt, sem választ nem jelentett volna. Egyrészt egy ilyen értelmű javaslat nem sok sikerre számíthatott a szóban forgó időszakban (1965–1968 táján). Másrészt – és főleg – az oktatás- és munkaerő-tervezés piramisának csúcán álló OT maga is azon az állásponton volt, hogy nem szükséges és nem is lehetséges a képzés „finomszerkezetét” központilag tervezni.¹⁹⁹]

Győr-Sopron megyében az első jelentés, amely hiányra panaszkodik, 1959-es keltezésű és a vasipari képzés helyzetéről adott számot.²⁰⁰ A jelentkezők száma ekkor még minden szakmában jelentősen meghaladta a felvettekét, kivéve – és erre panaszkodik a jelentés – az esztergályosszakmát. Mennyiségi hiányról ekkor még nem beszélhetünk,²⁰¹ ám ekkor még az is szomorú újdonságnak számított, hogy az esztergályosok esetében a jelentkezők száma épp csak elérte a vállalati igényeket, s így nem volt mód szelektálásra.

¹⁹⁶ Hasonlóképpen a pályakezdéssel kapcsolatos politikában is a munkahelyteremtés és az elhelyezkedés támogatása dominált. Mindkét területen fontos szerepet játszottak a tanácsok. Lásd: *Kamarás* (1976), 8–9. o.

¹⁹⁷ 1949 és 1956 között a „legfontosabb szakmák képzését a Munkaerő-tartalékok Hivatalának felügyelete alatt központosították. A múlt öröksége és az iskolai kapacitás hiánya folytán azonban a helyi ipari tanulók aránya még az ötvenes évek derekán is 40 százalékra rúgott.

¹⁹⁸ 1956, az MTH megszüntetése után megnőtt az ágazati minisztériumok befolyása.

¹⁹⁹ *Timár János*, aki akkor az OT vezető munkatársa volt (1966) cikkében kimutatta, hogy a reális vállalati szakemberszükséglet kifürkészését célzó módszerek („modell-módszer”, telítettségi együtthatók stb.) részletező tervezésre nem alkalmasak, és „a túlképzés, a tartalék ilyenkor magában a tervben jelentkezik”.

²⁰⁰ Jelentés a MüM 400. Iparitanuló Intézet oktató-nevelő munkájáról. MSZMP GYSMB Archivum I-224/235 (1959. V. 4.).

²⁰¹ A hatvanas évek közepéig a vállalati igények kielégítését többnyire nem a jelentkezők száma, hanem az iskolai kapacitás korlátozta.

A megye munkaerőhelyzete – mint már tárgyaltuk – 1963-ban vált először súlyossá, különösen aggasztó volt a helyzet a nehéz testi munkák és a *vasasszakmák* esetében.²⁰² Ez a helyzet a megyei irányítószerveket munkaerőpiaci aktivitásuk fokozására ösztönözte, s e törekvésüket a központi irányítás is felkarolta. Különösen így volt ez a beiskolázás terén, ahol a 2002/1964. Korm. sz. határozat „a területi munkaügyi szervek feladatait a következőkben fogalmazta meg: a területi foglalkoztatási igényeknek megfelelő *beiskolázási arányok megállapítása*: pályaválasztási tanácsadás, munkába helyezés” [Kamarás (1976) 8. o.].

A megyei pb végrehajtó bizottsága 1964 októberében foglalkozott a két legnagyobb győri szakmunkásképző intézet helyzetével. Az előterjesztés megállapítja, hogy a legtöbb szakmából a vállalatok igényeit ki tudtuk elégíteni, csupán esztergályosszakmából lett volna magasabb az igény, de „*jelentzők hiányában az igényelt létszámot beiskolázni nem tudtuk*”.²⁰³ A másik intézetben „a legdivatosabb szakma az autószerelő, kevésbé vonzó az esztergályos és marós. Kovácsstanulót csak otthonba helyezéssel tudtunk felvenni, de *ezek 80 százaléká nem Kovácsnak készült, így igen nagy gondot kell fordítani a szakma megszerettetésére*.” Az építőipari tanulók *nagyobb része átirányítással* került ebbe a szakmába. „Míg három évvel ezelőtt a villanyszerelő-keretre háromszoros túljelentkezés volt, addig a múlt év óta *a tervet ebben a szakmában teljesíteni nem tudtuk*.”²⁰⁴

Az előterjesztés – s később a vita, valamint a határozat – sem állt meg a gondok észrevételezésénél. Mint említettük, ebben az időszakban a szakmunkásképző intézetek beiskolázási keretszámait az iskolák alakították ki (lényegében a vállalati igényeknek megfelelően), és egy részüket a MüM, más részüket a megyei tanács hagyta jóvá. Ugyanakkor a középiskolai felvételeket a megyei tanács művelődési osztálya, illetve a Művelődésügyi Minisztérium ellenőrizte. A továbbtanulók iskolatípusok közötti elosztását tehát nem egy kézből irányították, és a megyei vezetés nem „koordinálta”. Ezt kárhoztatta az előterjesztés, és ezen kívánt változtatni a határozat. Az előterjesztés így fogalmaz: „A gimnáziumok és más középiskolák magas létszámú beiskolázása miatt ipari tanulónak csak a leggyengébb előmenetelű tanulók jelentkeznek. (...) A beiskolázást a megyében *megnyugtató módon koordinálni kérjük*, mert az ipar szükségletét kielégíteni nem tudjuk. A Művelődésügyi Minisztérium megyei és helyi szerveinek *is* legyen feladatuk az *ipari* beiskolázás teljesítése” – kéri a 400-as és 401-es iparitanuló-iskolák igazgatói.²⁰⁵ A határozat három fontos dolgot mond ki:

a) „A szakmunkásképzést a megye területén tervszerűbbé kell tenni. A megyei tanács művelődésügyi osztálya a szakmunkásképzéssel foglalkozó különféle szervek összefogásával készítsen

²⁰² Jelentés a megye munkaerőhelyzetéről és feladatairól. MSZMP GYSMB Arch. T-15/1/1964.

²⁰³ Jelentés a MüM 400. és 401. szakmunkásképző iskolák és szakközépiskolák helyzetéről. MSZMP GYSMB Arch. 66-1, 79-1/1964.

²⁰⁴ Uo. 2. o.

²⁰⁵ Uo.

tervet, melyben az igények felmérése után határozzák meg a szakmunkásképzés lehetőségét és ütemét.” b) „A megyei tanács évente a lehetőségekhez képest növelje a szakmunkásképzőbe beiskolázottak számát.” A mezőgazdaságban, melynek szakmunkásképzését nagyrészt a tanács irányítja, „kötelező jelleggel bontsák le a járások felé, hogy mennyi mezőgazdasági szakmunkástanulót kell beiskolázní”. c) „A pályaválasztás munkáját meg kell javítani: ... a tanulókat a népgazdaság számára szükséges szakmák felé irányítsák és azokat szeretessék meg.”²⁰⁶

Sajnos nem tudjuk megállapítani, fékezte-e, s ha igen, mennyire az 1964-ben megkezdett „koordinálás” a már jelzett folyamatokat; annyi bizonyos, hogy megállítani nem tudta őket. Az 1966/67-es tanévben a jelentkezők száma még felülmúlta ugyan a vállalati igényeket (3485, illetve 2800 fő), a szerkezeti feszültségek azonban nem mérséklődtek. A megyei tanács és a Közgazdasági Társaság jelentése súlyos hiányról számol be a forgácsoló, valamint kohászati szakmákban, és általános vonásként említi a minőségromlást, a mind gyakoribb pálya- és vállalatelhagyást, valamint azt, hogy az utánpótlást csak a falvakból lehet biztosítani.²⁰⁷ A jelentés a következő javaslatot tette: „Közgazdasági és politikai okok indokolják, hogy a *vállalatoktól független államigazgatási szerv biztosítsa a jelentkező fiatal munkaerők és az egyes területeken felszabaduló munkaerő hatékony elosztását.*”²⁰⁸ Ez a javaslat nem emelkedett határozat rangjára, de a vb tájékoztatásul jóváhagyólag továbbította a városi és járási pártbizottságoknak.

A helyzet igazán az évtized végén vált – mint máshol is – súlyossá. Csökkent az általános iskolából kilépők száma, miközben a vállalatok munkaerőigénye nőtt, és a nagyvállalatok súlyos fluktuációs veszteségeket szenvedtek el. A szakképzetlen munkaerő kínálata összeszűkült, ami arra ösztönözte a vállalatokat, hogy – ha tehették – a szakmunkásképzést fokozottabban állítsák a munkaerő-utánpótlás szolgálatába.²⁰⁹ Ehhez az országszerte érvényes képlethez Győrben két sajátos vonás társult. Egyrészt a megye iparában kulcsszerepet játszó gép- és textilipar éppen azoknak a szakmáknak a képviselőit foglalkoztatta nagy számban, amelyek országszerte is és itt is a legkevésbé népszerűek, s amelyek pusztá utánpótlása is kezdett kérdésessé válni ezekben az

²⁰⁶ Itt jegyezzük meg, hogy a szakmunkásképzést más középiskolák rovására preferáló megyei intézkedés mintegy másfél évvel előzi meg az MSZMP KB 1965. júniusi határozatát, amely – gyakorlatilag – hatályon kívül helyezte az általános középfokú képzést megcélzó, ezen belül a szakmunkásképzés részarányának csökkentését előíró 1961. évi III. törvényt. A KB-határozat szerint „a népgazdaság teherbíró-képességét, a munkaerő-gazdálkodás érdekeit alapul véve a középfokú képzés reális útja nem az, hogy minden tanuló valamilyen középiskolában tanuljon, hanem inkább az, hogy a fiatalok többsége szakmunkástanuló legyen”. [Idézi *Vértes* (1980) 4. o.]

²⁰⁷ Jelentés a megye munkaerőhelyzetéről. MSZMP GYSMB Arch. 327–3/17. 1/1966.

²⁰⁸ Uo. 20. o.

²⁰⁹ Tipikus példája a textilipar, ahol ekkor „szakmástitották” a fonó- és szövőmunkákat, bevalótlan azzal a céllal, hogy a szakmunkásképzés szervezettebb „piacán” munkaerőhöz jussanak.

években. Másrészt a vagongyár, amely az összes ipari tanulónak addig is 10-12 százalékát igényelte, éppen ekkor olyan fejlesztésbe fogott, amely megnövelte a forgácsoló és melegüzemi munkások iránti igényét, olyan szakmákban kívánta bővíteni a foglalkoztatást, amelyek akkor már több mint tíz éve krónikus hiányszakmáknak számítottak. A perspektívákat jól jellemzi, hogy a IV. ötéves terv megyei beiskolázási prognózisa 42 százalékos hiányt jósolt a forgácsoló és 47 százalékosat a kohász-szakmákban.²¹⁰ Tegyük hozzá, hogy a Győr-Sopron megyei fejlemények tökéletesen megfeleltek az országos irányzatnak.

Lakatos- és esztergályhiányról, Budapesten mindössze 50 százalékos keretfeltöltésről tudósított a Népszava [Szenes (1964)]. Többzres hiányról a *Figyelő* 1964. július 8-i száma, a *lakatos-, forgácsoló-, villanszerelő, hegesztő-, bádogos-, központifűtés-szerelő, építő-, textilipari, vegyi, élelmiszer-eladó szakmákban*. A *Népszava* 1964. március 6-i cikke szerint a budapesti Hunyadi téri közvetítő egymaga több mint ezer *esztergályost* tudna elhelyezni. A MűM 1966-ban a következő szakmákat sorolta a hiányszakmák közé: *forgácsoló, lakatos, hegesztő, fényező, víz-gáz szerelő, vegyi-gumiipari, építőipari szerelő, egyéb építőipari, mezőgazdasági*. (A fenti sorrendben.) Az 1967/1968-as tanévben – amikor kiugróan sokan fejezték be az általános iskolai tanulmányaikat – a tervezettnél kisebb volt a beiskolázás *forgácsoló, kohászati*, valamint építőipari és élelmiszeripari szakmunkástanulókból (*Népszabadság*, 1968. március 28.). „Óriási” hiányról beszél a *Magyar Hírlap* 1971. november 23-i írása a *kovács-, öntőszakmákban* és erős kontraszelekciónál valamennyi *vasipari szakmában*.

Minden korábbinál súlyosabb feszültségek idejére esett tehát az a döntés, hogy a szakmunkás-beiskolázás irányítását teljes egészében a területi szervek kezébe adják: a növekvő feszültségek – mint láttuk – amúgy is ebbe az irányba hatottak. 1969-ben a decentralizálás indoklásában még vezető helyen szerepeltek szociális és oktatási szempontok;²¹¹ ám 1973-ban a jogok tényleges átadásának alkalmából *Mezei Gyula* oktatáspolitikus már így nyilatkozott (1973): „*Első helyen említeném (. . .), hogy különösen fontos feladat hárul a tanácsokra a tervszerű céltudatos munkaerő-gazdálkodás feltételeinek megteremtésében. Mivel ma már nincs munkaerő-főlétség, szinte kizárólag az ifjúság válik a munkaerő-utánpótlás bázisává.*”

A beiskolázás során követendő szempontokat a Győr-Sopron megyei pb végrehajtó bizottságának 1971. VI. 2-i határozata szabta meg, két pontban:

a) „A hiányszakmák beiskolázásánál lényegesen nagyobb gondot kell fordítani arra, hogy a *jelentkezők* száma gyorsabb ütemben növekedjék.”

b) „A beiskolázásnál *meg kell szüntetni* azt a káros gyakorlatot, hogy egyes szakmákban – különösen a divatos szakmáknál és a vendéglátóiparban – *nem a várható*

²¹⁰ Jelentés a szakmunkásképzés helyzetéről. MSZMP GYSMB Arch. T-16/1971.

²¹¹ Így például ettől az időponttól kezdve járt az ipari tanulóknak nyári szünet, sokféle diákkedvezmény, egyáltalán tanulói státus, ekkor kezdtek szorgalmazni a vállalati pénzügyi források fokozottabb bevonását a képzés finanszírozásába. Az 1969. évi változtatás igen sokrétű, átfogó reform volt, amelynek itt csak egyik vonatkozását emeljük ki.

szükséglet szerint történik a felvétel, hanem a jelentkezők igényei alakítják ki a tanulási keretet. Elő kell segíteni, hogy a beiskolázásoknál e szakmákban csak az igények kielégítésére kerüljön sor. A túljelentkezést a hiányszakmák felé kell irányítani, és biztosítani, hogy ott nyerjenek felvételt!”²¹²

A határozat tehát megálljt parancsolt a kereten felüli felvételnek a divatszakmákban. Míg korábban (1964-től kezdve) a szakmunkásképzés egészét védték a középiskolák konkurenciájától, most e szférán belül is megkezdődött az ipari érdekek védelme – gyakorlatilag egyes szolgáltató szakmák rovására. A hetvenes évek első felében a vállalati igények növekvő, az általános iskolát végzők száma csökkenő tendenciát mutatott, és ez a szerkezeti feszültségek további éleződésével járt együtt. A keresletet növelte az is, hogy a vállalatok a betanított és segéd munkások iránti szükségletük egy részét – más forrás hiányában – szakképzéssel kívánták kielégíteni.²¹³ Ugyanakkor az egyre erősebb „ellenszélben” mind nehezebben sikerülhetett a szakmunkásképzés egészének, ezen belül a kiemelt vállalatoknak a részesedését szinten tartani, illetve a csökkenését mérsékelni.²¹⁴ Ezért az 1976-os kampány részeként – a korábbi megyei párthatározatokat megerősítő – megyei tanácselnöki rendelet²¹⁵ született arról, hogy a szakmunkásképzés részesedését 50 százalékra kell növelni, valamint – kiemelt szakmák meghatározásával – kijelölték azt a kört, amelyet külön elbírálásban kell részéssíteni. Az 1977-ig felhalmozódott globális és szerkezeti feszültség mértékéről a 9. táblázatban kaphat képet az olvasó, ahol 23 szakma adatait tüntettük föl.

Összefoglalva, azokban az években, amelyek eseményei vizsgálódásunk kiindulópontját képezik, a területi irányítás pályaválasztókkal kapcsolatos politikáját négy nyilvánosan meghirdetett alapelv vezérelte.

1. A középiskolai felvétel korlátozásával el kell érni, hogy az általános iskolát elvégzők fele szakmunkásképzőbe kerüljön.

Ennek az elvnek az érvényesülésével részletesen nem foglalkozunk. Itt utalunk arra, hogy a szakmunkásképző részesedése a hetvenes évek második felében 46–49 százalék között ingadozott, tehát néhány százalékponttal elmaradt a tervben kitűzött 50 százaléktól. (Ez az elmaradás

²¹² MSZMP GYSMB Arch. T-16/1971. (jún. 12.), 4/a és 4/b pontok. A végrehajtásért a megyei tanács munkaügyi osztályát és a szakmunkásképző intézetek igazgatóit tették felelőssé.

²¹³ Ennek méreteire utal, hogy a hetvenes években Magyarországon a betanított munkások számának növekedését 50 százalékban szakmunkás-képesítésűek fedezték. A segéd munkások száma 1970 és 1980 között a felére csökkent. A szakmunkás-képesítésű segéd munkások száma azonban 12 ezerrel nőtt. [Kutas-Olajos (1979), 45–46. o.]

²¹⁴ „Törekvésünk ellenére a szakmunkás-beiskolázást a végzős tanulókhöz viszonyítva arányaiban is évről évre alacsonyabb szinten tudtuk teljesíteni.” (GYSMT MűO 23.824/1981) Az arány 1971-ben 51 százalék, 1975-ben 45,8 százalék volt. A kiemelt vállalatok részesedése 1971–1974-ben a gépiparban 2,7, a textiliparban 2,9 százalékponttal csökkent.

²¹⁵ 9/1976. sz. GYSMT elnöki rendelet, amely azt is kimondja, hogy „az eltolódás a gimnáziumi beiskolázás terhére történik”. (9. o.)

9. táblázat

A vállalati igények, illetve a 8. osztály végi pályaválasztási szándékok viszonya a legfontosabb szakmákban – 1977-ben

(Fő)

A szakma megnevezése	Igény (1)	Irányulás (2)	(2/1) (%)
Ruházati eladó	105	188	179
Szobafestő-mázoló	115	148	129
Női fodrász-kosmetikus	23	22	96
Női szabó	147	136	93
Karosszérialakatos	86	82	95
Pincér	80	74	93
Autószerelő	203	160	79
Mezőgazdasági és élelmiszer-ipari	162	106	65
Asztalos	163	96	59
Egyéb eladó	172	90	52
Csőszerelő	171	77	45
Műszerész	185	78	42
Egyéb ipari és szolgáltató	265	97	37
Kéműves	228	72	32
Villanyszerelő	222	72	32
Élelmiszer-eladó	346	106	31
Textilipari	367	111	30
Géplakatos	298	72	24
Vendéglátó-ipari eladó	284	64	23
Kohászati	176	40	23
Egyéb építőipari	189	27	14
Egyéb lakatos és szerelő	264	34	13
Forgácsoló	536	71	13

150-200 gyereknek felelt meg.) Ha azonban azt is figyelembe vesszük, hogy a középiskolát végzők kb. 10 százaléka ezekben az években már szakmunkás-képesítést is kapott; s hogy éppen a hiánytól legjobban sújtott forgácsoló- és lakatosképzést néhány középiskolai osztályban is megkezdték, azt mondhatjuk, hogy az 1976-ban kitűzött célt sikerült elérni.²¹⁶

2. A beiskolázás során a vállalati igényekből, nem pedig a pályaválasztók szándékaiából kell kiindulni.

3. A divatszakkákba való tervén felüli beáramlást korlátozni kell, és az onnan kiszorultakat a hiányszakkák felé kell terelni.

4. Egyes különösen fontos szakmákban el kell hátrítani a bővülés esetleges akadályait.

²¹⁶ GYSMT mű 23.824/1981. alapján.

A beiskolázási keretek kialakítása

„Amikor bejönnek a vállalati igények, akkor az első menetben kritika nélkül föl van egy táblára írva mind. Összesítjük durván, hogy mennyi az igény, és mennyi a lehetőség. De azon a lapon, amin az igényt bejelentették, ott van egy elemzés, amit a vállalati közgazdász csinált, hogy arra a szakmára annál a vállalathalál miatt tartanak igényt. És még azt is feltünteti, hogy azon a területen mennyi ember megy nyugdíjba. No most a mi tervünk első része – lehetőség szerint – a nyugdíjasok pótlása. Ez az első szempont, de lehet még ezen kívül a vállalatnak olyan fejlesztési igénye, amit figyelembe kell venni, mert gépsorai vannak, és azoknak működniük kell. És ez az a téma, ahol tökéletes igazságot soha, senki sem fog tudni kialakítani, mert mi döntünk, és te holnap egy másik szempontból megnézed, és megkérdezheted, hogy miért kapott ez nyolcat tíz helyett, és miért nem kapott a másik szintén nyolcat hat helyett. Az első lépcső mindenképpen a nyugdíjasok pótlása. Azt megadjuk, ha lehet, mindenkinek. A második lépcső az esetleges fejlesztések.” (GYSMT munkaügyi osztály-vezető, 1985)

Első lépésben tehát a demográfiai veszteség pótlására és a munkahelyteremtő beruházások létszámgigényének kielégítésére kerül sor. Ez utóbbit a *vállalati* szakembernek kell indokolnia, s ez természetesen kissé bizonytalanná teszi a döntést. Ám a bizonytalanság nem egyforma az *infrastruktúra*, illetve a *termelőszféra* esetében. Az infrastrukturális beruházások munkaerővonzatát különféle normák, illetve összehasonlítás alapján viszonylag egyértelműen meg lehet ítélni, míg a termelőüzemeknél általában egyedi – ezért kevésbé ellenőrizhető – szempontok döntenek.

„A megye kereskedelme az elmúlt néhány évben meghatározott fejlesztést hajtott végre. Új ABC-áruház, 1 négyzetméter itt, 1 négyzetméter ott, ennek a létszámgigénye *normák szerint* megállapítható. Ha ezt te időben tudod, akkor visszatervezéssel megállapítható, hogy két osztályt kell indítani a kereskedelmi szakközépiskolában.”

A szakmunkások iránti igénynek a demográfiai veszteségen és a munkahelyteremtő beruházásokon kívül egyéb forrásai is vannak; ráadásul a vállalatok tudván tudják, hogy a tanács minden igényből lefarag, ezért a valóságos szükségleteiket meghaladó „igények” jelzésében érdekeltek. Természetesen a tipikus igényléshez elfogadható indoklás tartozik, és egyikre sincs ráírva, hogy valójában milyen szándékot takar. Az így kikerekedő összes vállalati igény a reform után már tetemesen meghaladta a szakmunkásképzőbe jelentkezők, de még az oda végső soron beiskolázhatók számát is. Az igények a hetvenes évek közepére évi 4500-5000-es szintet érték el, és még a későbbi csökkenés mélypontján, 1980-ban is mintegy 35 százalékkal meghaladták a forrást.²¹⁷ Ebből kell a tanácsnak „lefaragnia”.

²¹⁷ Amennyiben külön nem jelezzük, a megyére vonatkozó adatok forrása a „Tájékoztató Győr-Sopron megye ipari szakmunkásképzésének helyzetéről és a további feladatokról” c. dokumentum. GYSMT műo 23.824/1981.

A „lefaragásnak” eddig két szempontját említettük. A demográfiai veszteségek adat-szerűen ismertek, ezek esetében tehát könnyű a „beiskolázó” dolga. De már sokkal több probléma adódik a munkahelyteremtő beruházások esetében. Ahhoz, hogy egy projektum mondjuk 1984. január 1-jén munkaerőhöz jusson, a megfelelő tanulókerterről 1980 tavaszán kell döntenie. Ez azt jelenti, hogy a beruházás (vállalati, ágazati) és a képzés (megyei) tervezése gyakran *egyidőben* zajlik, sok bizonytalansággal terhelve a munkaügyi osztály dolgát. A bizonytalanságot némileg oszlatja, hogy az ágazati minisztériumok és szövetségi szövetségek „a tanévet megelőző év február 1-jéig tájékoztatathatják a (...) megyei tanácsok munkaügyi osztályait a központi fejlesztési (vagy visszafejlesztési) programok, beruházások, a szelektív iparfejlesztés, a termékszerkezet-váltás szakmunkásképzést érintő hatásairól.”²¹⁸ Így a sok igénylés közül kiemelkednek azok, amelyek már kész helyzetet teremtenek, támogatót tudhatnak maguk mögött, s az ezeknek megítélt létszám *eseti* jelleggel differenciálja a kereteket. Fennmarad azonban még számos olyan igény, amelyek megítélése vita tárgya lehet. Itt az indoklás kb. azonos „súly”, valamint a teljesen nyílt alkudozás *az egyenlősítés felé hat*. (Csakúgy, mint a demográfiai veszteség pótlásának elve.²¹⁹ Ennek erejét jól mutatja, hogy a hetvenes években *egyetlen szektor*²²⁰ *részeseledése sem nőtt egy százalékpontonál nagyobb mértékben egy-egy képzési ciklus (három év) átlagában.* (Pontosabban: csupán az áfészek részeseledése ugrott meg 1976–1978-ban, főként a győri Arrabona áruház közelgő megnyitása miatt.)

A beiskolázás szakmák szerinti szerkezete természetesen valamivel szabadabban alakulhat, hiszen a szektorok és a szakmák határai nem esnek tökéletesen egybe. Nem szabad azonban megfélekednünk arról, hogy a *vállalati*, ágazati stb. erőviszonyoknak megfelelően létrejön egy *iskolai* hálózat, amely azután már többé-kevésbé meghatározza a képzés szakmai szerkezetét is, és e téren is útját állja a nagyszabású és gyors változásoknak.

A beiskolázási szerkezet nagyfokú stabilitása nemcsak a gyors változásoknak állja útját, hanem egy-egy szakma vagy szakmacsoport kiemelt kezelésének is *határt szab*.

²¹⁸ Vasadi (1980), 3. o. Itt jegyezzük meg, hogy a megyei tanácsok kezét nem kötik központi előírások, normatívák, részletező „ajánlások” és hasonló burkolt utasítások. A szakmunkásképzés központi irányításának leginkább illetékes szakembere szerint is: „a makroszintű munkaerő-szükségleti prognózisok, mivel nincs szakmai-területi bontásuk, a beiskolázáshoz nem nyújtanak elégséges alapot. A beiskolázás során ezért csak a vállalati igényeket tudjuk alapul venni.” [Pápai (1978), 3. o.]

²¹⁹ A beiskolázási periódus végén a tanács és az iskolák képviselői értekezleten határoznak a keretszámokról. Természetesen ezen az ülésen az addigra kialakult helyzet érdemben már nem változtatható meg, de minden résztvevő tudja, hogy erre a végső értekezletre sor fog kerülni. A megvitandó javaslatnak eleve méltányosnak kell lennie.

²²⁰ A beiskolázási alkuban részt vevő szektorok: a minisztériumi ipar, a tanácsai vállalatok, az ipari szervezetek, a téészek, az áfészek és a magánszektor. 1 százaléknál nagyobb visszaesés előfordult (kisiparosok), de az ebből származó nyereség egyenletesen oszlott meg a többiek között.

Így például 1976–1978-ban, amikor tanácselnöki határozattal kiemelték a gépi forgácsoló, lakatos-, autószerelő, textilipari, villanyszerelő, kőműves- és eladószakmákat, egyedül a gépi forgácsolóknál sikerült a tanulókereteket a vállalati igényhez viszonyítva emelni. Minden erőfeszítés ellenére, a kiemelés gyakorlatilag csupán a legfontosabb vállalat (a vagongyár) legfontosabb szakmájára korlátozódott, s igazi áttörést csak azzal tudtak elérni, hogy 1978-tól kezdve egyes elméletigényes szakmákban középiskolai osztályokat is lehetett indítani. Ezúton a gépi forgácsoló, lakatos- és villanyszerelő szakmákat – mint „elméletigényeseket” – a szó szoros értelmében kiemelték a beiskolázási alku keretei közül, új pályát nyitva számukra.²²¹

A tanács és a vállalatok (képviselői) közötti alkut tehát kiegyensúlyozottság, a részesedések szinte teljes időbeli stabilitása jellemzi. Súlyos hiba lenne azonban azt gondolni, hogy az azonos vagy változatlan részesedések azonos vagy változatlan hivatalos elbírálást takarnak.

A keretek feltöltése

Tegyük fel, hogy a csavargyár és az autószerelv is 200 fős igényt jelzett, majd 100-100 fős keretet kapott. Nyilvánvaló, hogy ennek egészen más jelentése van a csavargyár számára, ahol 25 tanuló kívánna elhelyezkedni, illetve az autószerelv számára, ahová 250 fő jelentkezik. Hogyan biztosítható, hogy a beiskolázottak száma mindkét helyen nagyjából megfeleljen a keretnek? Milyen elvek szerint és milyen eljárással kell „összhangot” teremteni a kereslet és a kínálat között? Semmissé lehet-e tenni a kínálatban megnyilvánuló ítéletet?

A beiskolázási adatok elemzését megnehezíti, hogy a tanácshoz bejelentett vállalati igények erősen túlzóak, eleve számolniuk azzal, hogy a tanács minden igénylést „lefarag”. „Szükségünk van harminc marósrá, kérjünk ötvenet, akkor esetleg kaphatunk húszat” – így okoskodik az értő munkaügyi vezető. Ez valóban megnehezíti az elemzést, de nem teszi lehetetlenné. *A vállalati igények ugyanis nagyon is valóságosak két értelemben:* egyrészt ez az, amit a tanács mint vállalati igényt megismer, ebből kell lefaragnia, ez képezi az alku kiindulópontját, ezt védelmezik az igénylők – még ha tudják is, hogy a tanács tudja stb. Másfelől a vállalati igény a beiskolázásnak – épp az említettek miatt – felső korlátja: biztosak lehetünk abban, hogy a vállalatoknak annyira valójában nincs szükségük. (Hogy voltaképpen hány ipari tanulóra van szükségük, természetesen nem tudhatjuk, „kiderítésére” kísérletet nem teszünk.) *Az alábbiakban igyekszünk a vállalati igénylés e két tulajdonságára építeni, és úgy gondoljuk, hogy az ismert vállalati igények mögött megbúvó ismeretlen mértékű túlzás nem érinti elemzésünk következtetéseit.*

²²¹ A fentiekben kívül néhány nem kiemelt szakmában (távközléstechnikai műszerész, tejtermékgyártó, valamint állategészségőr, zöldéskertész és növénytermesztési gépész) is indítottak osztályokat. Ezt a lehetőséget az MSZMP KB 1972. évi közoktatásról szóló határozata teremtette meg. A középiskolai szakmunkásképzés szervezése ténylegesen 1976 után indult meg.

Vizsgáljuk meg a beiskolázási folyamatot a 10. táblázat adatai alapján! Ellenőrizhető, hogy míg a vállalati igények 59,1 százalékaival szemben nem állt a pályára képzülő gyermek, a másik oldalon, az eredeti pályaválasztási szándékoknak csupán 5,7 százalékaival szemben nem állt vállalati igény. A kiinduló állapot tehát súlyos tanulóihiányra és szinte korlátlan elhelyezkedési lehetőségre utal. *A folyamat végpontja azonban* – a „lefaragás”, a keretek kisebb vagy nagyobb mértékű feltöltése, az elutasítások, átirányítások, az eredeti szándék módosításai után – *már egészen más képet mutat.* A tanulóihiány, illetve helyhiány valóságos mércéje az, hogy mennyi komoly (beiskolázási, illetve pályaválasztási) szándék hiúsul meg a keresleti, illetve a kínálati oldalon. Pontos választ nem várhatunk erre a kérdésre, bizonyos határokat azonban meghúzhatunk.

Kezdjük a keresleti oldallal! Szinte bizonyosak lehetünk abban, hogy a tervek (keretek) már komoly vállalati szándékokat korlátoznak. Erre utal, hogy miközben az összes elutasított felvételiző száma 215 volt, mindössze két esetben (19 főt érintve) fordult elő, hogy az elutasítás a keret sérelmére történt volna. Míg a *keret* kisebb, a bejelentett *igény* bizonyosan nagyobb a vállalatok valóságos, komoly igényeinél – úgy gondoljuk, ezt nem is kell magyarázni. A komoly vállalati szándékokról tehát feltételezhetjük, hogy nagy valószínűséggel a terv és az igény közé esnek. (Így például a kohászati szakmákban 74 és 176 közé.) Ha most megvizsgáljuk, hogy a beiskolázás mennyivel marad el a tervtől, illetve az igényektől, egy alsó és egy felső becslést kapunk arról, hogy hány komoly beiskolázási szándék hiúsult meg. (Lásd a táblázat 4. és 5. oszlopát!)

1977-ben a meghíúsult szándékok száma nagy valószínűséggel 307 és 2376 közé esett. Persze minket nem ez, hanem az ilyen eseteknek az összes komoly szándékhoz viszonyított *aránya* érdekel. Ezen arány biztosan nem lehetett nagyobb, mint a szóban forgó 2376 elosztva az összes igénnyel (4760-nal), azaz nem lehetett nagyobb 49,9 százaléknál. A meghíúsult szándékok arányának alsó határa – némileg nehezkesebb számítás eredményeképp – 11,4 százaléknak adódik.

A nehézséget a következő példával érzékeltethetjük. Vegyük a vendéglátó-ipari eladók esetét (alulról a második sor)! Itt a terv 131 fő, a beiskolázás 134 fő, a meghíúsult komoly beiskolázási szándékok száma 0. Ám ugyanennyi lenne, ha az igény 132, 133 vagy 134 főre rúgna. Ezt figyelem-

be véve az alsó határt a $\sum_{i_i \geq r_i} (t_i - r_i) / \sum_{i=1}^h \max(t_i, r_i)$ hányados jelzi, amely 11,4 százaléknak adódik, a kisebb, mint a 4. és az 1. oszlop hányadosaként számított 13 százaléknak.

Nem tévedünk nagyot, ha azt állítjuk, hogy a komoly vállalati beiskolázási szándékoknak 10–50 százaléka hiúsul meg. Mit látunk ezzel szemben a kínálati oldalon? Itt komoly szándéknak tekinthetjük már az irányulást is, abban az – itt egyedül helyénvaló – értelemben, hogy a pályaválasztó belépne az adott iskolába, ha engednék,

10. táblázat
A beiskolázás folyamata

Szakma	Terv (1)	Igény (2)	Beisko- lazás (3)	Be nem töltött keret (4)	Ki nem elégített igény (5)	Irányu- lás (6)	Jelent- kezés (7)	Fel- nem vét- tá- nyuló (8)	Felvett nem jelent- kező (9)	Felvett nem jelent- kező (10)	
Kohászati	74	176	58	16	110	40	33	72	18	25	
Autószerelő	97	203	88	9	115	160	119	72	—	31	
Csőszerelő	89	171	102	75	69	77	125	—	25	23	
Forgácsoló	264	536	189	1	347	71	85	—	118	104	
Géplakatos	176	298	175	1	123	72	128	—	103	47	
Karosszérialakatos	30	86	31	—	55	82	43	51	—	12	
Egyéb lakatos	96	264	63	33	201	34	33	—	29	30	
Villanyszerelő	129	222	133	—	89	72	120	—	61	13	
Műszerész	133	158	114	19	44	78	56	—	36	58	
Asztalos	110	163	119	—	44	96	99	—	23	20	
Textilipari	196	367	113	83	254	111	69	—	2	44	
Női szabó	104	147	130	—	17	136	140	6	—	—	
Női fodrász	20	23	40	—	—	22	16	—	18	24	
Kőműves	119	228	96	23	132	72	60	—	24	36	
Szobafestő	52	115	66	—	49	148	133	82	—	67	
Egyéb építő	84	189	49	35	140	27	29	—	22	20	
Egyéb ipari szolgáltató	139	265	142	—	123	97	115	—	45	27	
Mezőgazdasági, élelmiszer- ipari	138	162	125	13	37	106	135	—	19	10	
Élelmiszer	160	346	189	—	157	106	150	—	83	39	
Ruházati eladó	35	105	56	—	49	188	126	132	—	70	
Egyéb eladó	80	172	143	—	29	90	96	—	53	47	
Vendéglátó	131	284	134	—	150	64	82	—	70	52	
Pincér	46	80	46	—	34	74	72	28	—	52	
Összesen:	2502	4760	2401	307	2376	2023	2064	371	749	586	249

illetve nem riasztanak el tőle.²²² Az előzőhöz hasonló logikájú becslés szerint a kínálati oldalon az eredeti szándékok *31–47 százaléka* hiúsult meg, kb. minden harmadik gyerek kényszerült eredeti elképzeléseitől eltérő szakmát tanulni. (Ha komoly szándéknak nem az irányulást, hanem a jelentkezést tekintjük, hasonló kalkuláció alapján 25–41 százalékos arányhoz jutunk.) Az a kérdőíves felmérés, amelyet az itt vizsgált (1977-ben beiskolázott) tanulókkal vettünk fel, megerősíti és pontosítja a fenti eredményeket: eszerint az *eredeti szándékok 42,7 százaléka, az első jelentkezést alapul véve pedig 40,4 százaléka hiúsult meg.*²²³

Nem kétséges tehát, hogy a pályaválasztókat sikerült „semlegesíteni”; ebből azonban még nem következik, hogy az igénylők és az allokátor közötti kompromisszumot is sikerült érvényre juttatni. Ezt tükrözik az alábbi adatok, amelyek azt mutatják, hogyan szóródna a vállalati igények kielégítettségének szintje (beiskolázás/vállalati igény) akkor, ha a beiskolázás az irányulással (de legfeljebb az igényvel) lenne egyenlő, illetve akkor, ha a *keretek* nagyságának felelne meg, valamint azt, hogy milyen volt ténylegesen.

²²² Az itt tárgyaltak szempontjából mellékes, hogy a pályaválasztó számol-e a „realitásokkal”. (Miként a vállalati igény is attól függetlenül tekintettük komolynak, hogy volt-e „fedezete”.) Ha egy elégséges rendű tanuló eltökélte, hogy fodrász lesz belőle – ami egyébként nagyfokú tájékozatlanságra vall –, szándékát komolynak tekintjük.

²²³ A kérdőívre a fejezet utolsó harmadában térünk vissza. Egyébként a válaszok szerint a tanulók 60 százalékát első, 29 százalékát második jelentkezése alapján vették fel. 11 százalékuk olyan szakmába került, amelyre sem első-, sem másodsorban nem jelentkezett. Felvethető, hogy a hiányt a kínálati oldalon a kényszerhelyettesítés fokával mérjük, a keresleti oldalon viszont azzal, hogy egy komolyan betölteni szándékozott helyet *egyáltalán* betöltötték-e vagy sem, és ez utóbbi esetben nem vesszük figyelembe, hogy a vállalat olyan tanulóhoz jut hozzá, aki más szakmára készült. Valóban nem vesszük figyelembe, és pedig azért nem, mert maguk a vállalatok sem törekszenek arra, hogy igényeiket az adott szakmára készülő tanulók beiskolázásával elégítsék ki. Ha egy vállalat, amelynek 100 esztergályosra van szüksége, felvesz 30 *kiképzett* esztergályost és – kénytelen-kelletlen – 50 *kiképzett* kalapost, akkor az esztergályoshiány valóban $20 + 50 = 70$ fővel egyenlő. Ha azonban tanulóként felvesz 30 esztergályosnak készülő és 50 kalaposnak készülő gyereket, akkor három év múlva 80 kiképzett esztergályossal fog rendelkezni, és a hiány nem több, mint 20 fő. Még mindig ellenvehető, hogy a vállalat is jobban szereti az elhivatott esztergályostanulókat, mint a kalaposjelölteket, mert tudja, hogy az utóbbiakból több fog lemorzsolódní, több fogja otthagyni a gyárat stb. Ez a megfontolás azonban a *gyakorlatban* nem érvényesül: ha így lenne, elő kellene fordulnia, hogy az „irányuláshányra” a vállalatok *halasztással* válaszolnak. Az olyan eset azonban, amelyben a keretnél kisebb jelentkezés mellett a beiskolázottak száma a jelentkezők száma alatt maradt volna, az általunk vizsgált évben például egyik szakmában sem fordult elő. A „komoly szándék megvalósításához szükséges input”, amelyhez képest a hiányt mérjük, nem az irányulók, hanem a beiskolázottak számával egyenlő.

A vállalati igények kielégítettségének varianciája

Ha a beiskolázás az „irányulásnak” felelne meg ²²⁴	0,6025
Ha a keretnek felelne meg	0,2372
Ténylegesen	0,5271

Ha nem a kínálattól – s mint gyanítható, nem is a keretektől –, akkor vajon mitől függ, hogy egy-egy szakmába végül is hány gyerek kerül be? Ennek megítéléséhez mindenekelőtt viszonyítási pontokat kell keresnünk. Az alábbiakban két ilyen *szélsőséges, elvi* viszonyítási pontot választunk, s ezek abban közösek, hogy teljes és tökéletes rugalmatlanságot tételeznek fel, mind a pályaválasztók, mind az irányítók részéről. Az egyik elvi esetben az egyes szakmákba *legfeljebb annyi gyerek kerülne be, amennyi oda irányul*, de nem több, mint amennyi a vállalati igény. Közismert szimbólumokkal: $r_i^1 = \min(d_i; s_i)$. E variánsban a beiskolázás mértékét – gyakorlatilag – a szakmák népszerűsége határozza meg; senki nem vehet fel *több* gyereket, mint ahány az adott szakmát elsősorban választja.²²⁵ A második, „katonás” változatban az iskolák a *keretek arányában* kapják a tanulókat: az irányítók ettől *semminemű* eltérést nem engedélyeztek, s másfelől is nem törekcszenek arra, hogy mérsékeljék az összerkeret és összkínálat eltérését (például, a középiskolai felvételek korlátozásával). E variánsban a beiskolázás mértékét (r_i^2) az összkínálat és a hivatalos értékelés szabja meg, teljes egyértelműséggel.²²⁶

Az egyes szakmákat három csoportba oszthatjuk aszerint, hogy a tényleges beiskolázás milyen módon tér el a két szélsőségtől. Az első csoportba az autószerelő, karosszérialakatos, női fodrász, szobafestő, ruházati eladó, pincér és női szabó szakmák, tehát a divatszakmák tartoznak. *Ide kevesebb gyermek jut be, mint amennyi szeretne, de több, mint amennyit a „katonás változat” keretei előirányoznak.* Ezzel éppen ellentétes a helyzet a kohászati, forgácsoló-, textilipari, kőműves-, egyéb építő és egyéb lakatosszakmákban, ahová *több gyermek jut be, mint amennyi szeretne, bár kevesebb, mint amennyit a keret előirányoz.* (A továbbiakban ezeket tekintjük hiányszakmáknak.) Végül a harmadik csoportban az a sajátos helyzet áll elő, hogy $r_1 < r < r_2$, azaz *több gyermek kerül be, mint amennyi a kínálati viszonyok alapján maximálisan beke- rülhetne, és több, mint amennyit a „katonás változat” előirányozott.* Ebbe a csoportba

²²⁴ Mivel az „irányulók” száma néhány esetben meghaladja a vállalati igényt is, az onnét kiszoruló – második választásuk alapján – más szakmába kerülnének, még akkor is, ha a tanulók elosztása teljesen szabadon, a kereslet-kínálati viszonyoknak megfelelően folyna. Ezért a variancia valójában a fentinel – nem sokkal – alacsonyabb lenne.

²²⁵ A pályaválasztók rugalmatlansága itt abban nyilvánul meg, hogy akit nem vettek fel az első-sorban megjelölt szakra, „megsértődik”, s nem hajlandó kényszerhelyettesítésre.

²²⁶
$$r_i = t_i \frac{\sum r_i}{\sum t_i}$$

tartoznak a csőszerező, géplakatos, villanszerelő, műszerész, asztalos, mezőgazdasági és élelmiszer-ipari, élelmiszer-eladó, egyéb eladó, vendéglátó-ipari eladó, valamint egyéb ipari és szolgáltató szakmák. Most vizsgáljuk meg, minek köszönhető a beiskolázás ilyen alakulása e három szakmacsoportban! (11. táblázat)

11. táblázat

Az irányulás, a jelentkezés és a beiskolázás alakulása, a növekedés és a csökkenés forrása a három szakmacsoportban – 1977-ben

(Fő)

Megnevezés	Hiány- szakmák	Közép- mezőny	Divatszakmák	
			fiú	lány
<i>Irányulás</i>	355	761	464	346
Az irányultságban beállott változások egyenlege a jelentkezésig	-46	+230	-97	-64
<i>Jelentkezés</i>	309	991	367	282
Jelentkezők elutasítása (-)	-	-23	-136	-56
Másodszorban vagy egyáltalán nem jelentkezők felvétele (+)	+259	+266	-	-
<i>Beiskolázás</i>	568	1234	231	226
(Terv)	(833)	(1245)	(225)	(159)

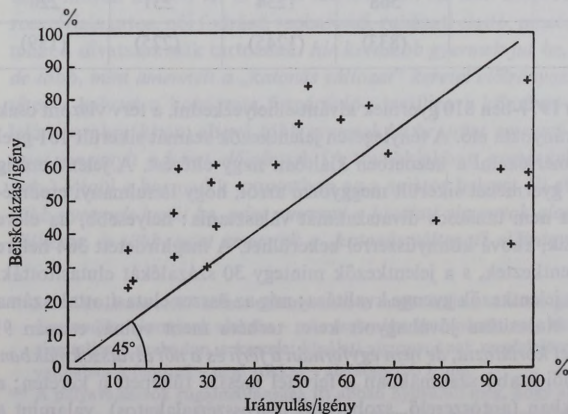
A divatszakmákban 1977-ben 810 gyermek kívánt elhelyezkedni, a terv viszont csak 384 tanuló képzését irányozta elő. A ténylegesen jelentkezők számát sikerült 161-gyel csökkenteni, s ezzel mérsékelni a kezdetben kiáltóan nagy eltérést. A jelentkezésig eltelt időszakban sok gyermeket sikerült meggyőzni arról, hogy tanulmányi eredményei, képességei miatt nem tanácsos divatszakmát választania: helyesebb, ha eleve olyan helyre jelentkezik, ahová könnyűszerrel bekerülhet. A meghirdetett 384 helyre még így is 649-en jelentkeztek, s a jelentkezők mintegy 30 százalékát elutasították. Ennek fő oka aligha a jelentkezők gyenge kvalitása: míg az összes elutasítottak száma 192, azoké, akiknek elutasítása jóváhagyott keret terhére ment volna, csupán 9! *A felvételt tehát a keret korlátozta, de nem egyformán a férfi és a női divatszakmákban.* A női fodrász és a női szabó szakmákban a felvétel messze túllépett a kereten; a „férfiasabb” szakmákban (autószerelő, szobafestő, karosszerialakatos), valamint a ruházati eladók és pincérek esetében – ahol a szakma konkurense más, kevésbé népszerű, ugyanazon iskolában oktató szakmáknak – viszont gyakorlatilag a kerettel

volt egyenlő. A korlátozás ezek szerint ott volt erős, ahol a divatos szakma a hiányszakmák potenciális forrásait veszélyeztette, és nem vették komolyan ott, ahol ez nem állt fenn.

A hiányszakmákba 355 gyermek készült, ám ezek közül 46 a jelentkezésig megmondta magát. A terv (833 fő) és a jelentkezés (309 fő) közötti szakadékot sem a más-honnan elutasítottak felvételével, sem a beiskolázási periódus végén hoppon maradtak rábeszélésével nem sikerült áthidalni, és a beiskolázás alaposan elmaradt a tervezettől.

Más volt a helyzet a középmezőnyben. A divatszaktól eltántorítottak és a hiányszaktól eltántorodottak zöme ide adta be a jelentkezését, és végső soron a középmezőnybe irányuló kínálatot lendítette meg az a kb. 40 tanuló is, aki középiskolába (esetleg dolgozni) készült, de végül is szakmunkásképző iskolába jelentkezett. Jelentkezők elutasítására e körben csak kivételesen (egyetlen szakmában) került sor; annál gyakoribb viszont az, hogy máshonnan elutasítottakat vettek föl. A felvétel korlátozása a divatszaktokban és a középiskolákban végül is olyan „kedvező” helyzetet teremtett, hogy a tényleges beiskolázás itt elérte a tervezettet, annak ellenére, hogy nem volt minden helyre jelentkező.

Ily módon alakult ki a különféle szakmák kínálata és beiskolázása között az a sajátos kapcsolat, amelyet a 9. ábra jelez. Látható, hogy a hiányszakmák és a középmezőny (a nem divatszakták) esetében a kínálat és a beiskolázás között egyértelmű lineáris kapcsolat van: minél népszerűbb egy szakma, annál nagyobb lesz a beisko-



9. ábra

Kínálat és beiskolázás (öt éve végzettek)

lázás.²²⁷ Ez az összefüggés azonban, mihelyt a divatszakmákhoz érünk, megszűnik hatni: hiába nyílna lehetőség a tervezettnél nagyobb beiskolázásra, a bekerülők száma itt sem lesz nagyobb, mint ahol csak minden harmadik-ötödik igénnyel áll szemben jelentkező, sőt *kisebb* lesz, mint ott, ahol a közepes népszerűség kedvezőbb hivatali elbírálással párosul.²²⁸ A mértékek szemléltetésére nem rossz eszköz az $r = b_1 r_1 + b_2 PREF + c$ regressziós függvény, ahol r_1 a szakmák népszerűségét mérné (úgy, ahogyan azt már elmondottuk), r a tényleges beiskolázás, $PREF$ pedig kétértékű változó, amely 1 a hiányszakmákban és a középmezőnyben, a divatszakmákban pedig 0. Erre a függvényre $R^2 = 0,6997$, ami közepes erejű kapcsolatra utal; $r = 0,96r_1 + 59,6PREF - 40,47$.

Ha hiszünk a számoknak, a diszpreferálással *mintegy 60 százalékpontos relatív kínálati többlet* vész el.

A kínálati viszonyokat tehát már a beiskolázás fázisában is csak részlegesen sikerült kiiktatni: a divatszakmák bővülésének korlátozása nem a hiányszakmák beiskolázási esélyeit javította elsősorban, hanem a közepesen népszerű szakmáét. A beiskolázási praktikák hatásának vizsgálata azonban itt még nem érhet véget.

„Amit raktak délig, leomlott estére”

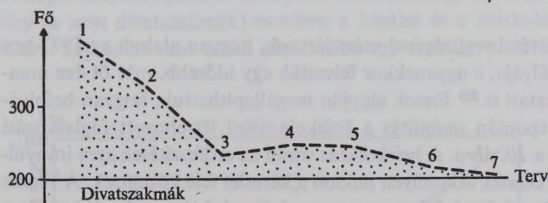
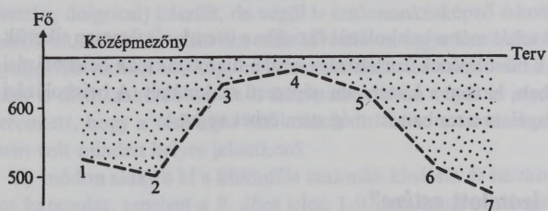
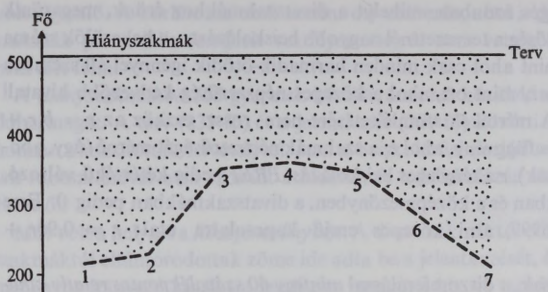
1983-ban kérdőíves felvétel segítségével utánajártunk, hogyan alakult az 1977-ben beiskolázott évfolyam pályája, s ugyanekkor felvettük egy idősebb, már öt éve munkában lévő évfolyam adatait is.²²⁹ Ennek alapján megállapíthattuk, hogyan befolyásolta a végzést követő spontán mobilitás a beiskolázással létrehozott foglalkozási szerkezetet. Ezt mutatja a 10. ábra. A beiskolázás során az erőfeszítések arra irányultak, hogy a szakmai szerkezetet valamilyen módon a kereslet felé közelítsék. A végzés után viszont épp ellentétes irányú folyamat megy végbe. A hiányszakmákban és a középmezőnyben dolgozók száma az idő előrehaladtával mélyen a végzetek száma és a hajdani terv szintje alá süllyed. Ezzel szemben a divatos szakmákban alig csökken a létszám, és még öt évvel a végzés után is a hajdani terv szintje fölött van.

A szakmából való kilépés során a szakismeretek is nagyrészt parlagra kerülnek, és pedig leginkább a hiányszakmák csoportjában, mint a 12. táblázat mutatja.

²²⁷ A rangkorrelációs együttható +0,9319.

²²⁸ A női divatszakmákban eltűrik a keret túllépését.

²²⁹ A felvételtől lásd a 2. függelékét!



- 1: irányulók száma,
- 2: jelentkezők száma,
- 3: beiskolázottak száma,
- 4: végzettek (maximális) száma,
Vizsgálatunkban a lemorzsolódást
– mely kb. 20 százalékos,
technikai okokból nem tudtuk
nyomon kísérni. Ez az ábrán
látható összefüggéseket
érdemben nem befolyásolja,

- sőt ábránk a valós trendeket
tompítva adja vissza,
- 5: munkába állásukkor az adott
szakmacsoportokban dolgozók
(maximális) száma,
- 6: két év után az adott csoportban
dolgozók (maximális) száma,
- 7: öt év után az adott csoportban
dolgozók becslült (maximális)
létszáma.

10. ábra

Beiskolázás és pályaelhagyás (1979–1983)

Forrás: 1, 2 és a 3 a Győr-Sopron megyei Tanács munkaügyi osztálya (23824.) 1981. sz. feljegyzéséből, a többi adat kérdőívbeli származik.

12. táblázat

A pályaelhagyás és a szakismeretek hasznosítása

Megnevezés	Hiány-	Közép-	Divat-
	szakmák		
Száz végzettből öt év után a pályán maradt (fő)	65	71	83
A pályán maradtak közül a szakismereteit legalább kismértékben használja (%)	92,1	95,1	100,0
A pályát elhagyta (fő)	35	29	17
A pályaelhagyók közül a szakismereteit legalább kismértékben használja (%)	27,1	44,9	51,2
Száz végzett közül öt év után a szakismereteit legalább kismértékben használja (fő)	69	81	92

Forrás: A kutatás során használt kérdőív alábbi kérdése: „Jelenlegi munkakörében milyen mértékben tudja alkalmazni eredeti szakképzettségét? a) Nagymértékben b) kismértékben c) nem tudom alkalmazni.”

A pályaelhagyás okairól

A hazai publicisztika mintegy axiómaként kezeli azt a „tényt”, hogy a pályaelhagyás oka a pénz. Az itt vizsgált körben ezzel az egyszerű recepttel nem sokra megyünk: egy-egy szakma bérszintje, illetve munkaerő-megtartó képessége között ugyanis gyenge *negatív korreláció* mutatkozik, s az sem igaz, hogy a pályaelhagyók többet keresnek, mint a pályán maradtak.²³⁰ Ha pedig arra keresünk választ, miért hagyják el többen a hiányszakmákat, mint a népszerűbbeket, végképp kétségeink támadnak az efféle magyarázat érvényét illetően (13. táblázat).

Látható, hogy a hiányszakmák munkásai többet keresnek, mint a középmezőnybeliek, s azok többet, mint a divatszakmák művelői, míg a pályaelhagyás intenzitása

²³⁰ Az együtthatók $-0,15$ és $-0,51$ közé esnek a két változó konkrét megfogalmazásától függően. A pályaelhagyók és a pályán maradók bérátlaga között 95 százalékos megbízhatósági szinten *nincs* szignifikáns különbség. E kategorizálás a bérek szóródását csupán 0,6 illetve 1,7 százalékbán – tehát semennyire sem – magyarázza.

13. táblázat

Relatív bérek, valamint a magas keresetű munkások aránya a három szakmacsoportban

(Százalék)

Jelenlegi foglalkozás	Relatív bérek		Magas keresetűek aránya*	
	öt éve	két éve	öt éve	két éve
	végzettek		végzettek	
Hiányszakmák	110,6	112,6	33,3	20,9
Középmezőny	95,9	93,9	22,1	15,8
Divatszakmák	90,9	90,9	18,3	11,5
Összes szakmák	100,0**	100,0**	25,0	20,0

* Magas keresetűek a felső keresetű kvartilisba (öt éve végzettek), illetve kvinilisbe (2 éve végzettek) tartozók, az eloszlások sajátosságaihoz igazodva.

** A nemek szerinti összetétel alapján várható átlagbér.

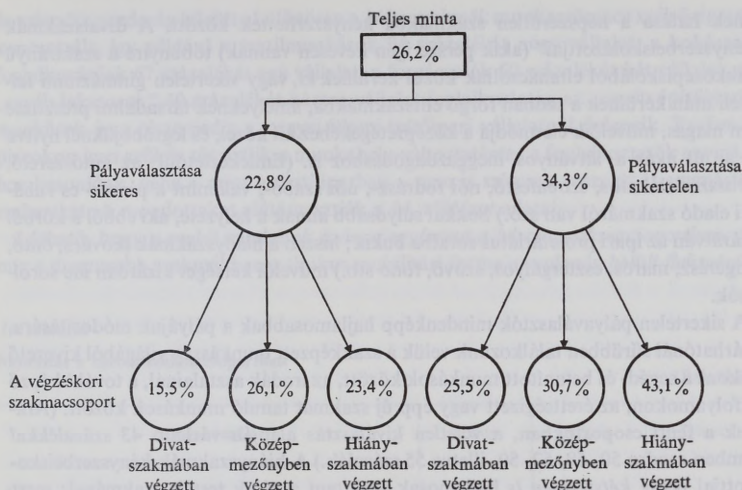
éppen fordított sorrendet követ. De nemcsak a bérek *szintje*, hanem más kézenfekvőnek tűnő tényezők sincsenek befolyással e folyamatra. Így például nincs szignifikáns különbség a *férfiak és nők*, a *házasok és egyedülállók*, az *ingázók és helyben lakók* között, az egyes ágazatok pályaelhagyási rátái sem különböznek egymástól, és az sem vezet eredményre, ha az egyes szakmák tartalmi hasonlósága alapján próbálunk elindulni.

További negatív észleletek felsorolása helyett forduljunk ahhoz a két szemponthoz, amely a pályaelhagyás szakmánként eltérő arányait a legerőteljesebben befolyásolja. E két tényező: a *pályaválasztási kudarc*, illetve a szakma csoport-hovatartozása, *státusa*. E két tényező hatását mutatja be a 11. ábra. Látható, hogy ha a két évfolyamot ilyen bontásban vizsgáljuk, rendkívül nagy, *két-háromszoros különbséget* találunk a szélső csoportok, nevezetesen a divatszakmákba saját választásuk alapján bekerültek, illetve a hiányszakmákba bekényszerítettek között.

A 11. ábra alapos tanulmányozása, valamint a Függelék 2. pontjában közölt számítás alapján úgy tűnik, három tényezőnek is fontos szerepe van abban, hogy a kevésbé népszerű szakmákban a pályaelhagyás messze a 15 százalék körüli minimális szint fölé emelkedik.

1. A „kényszerbeiskolázottak” minden szakmacsoportban hajlamosabbak a pályát elhagyni, mint azok, akik a saját választásuknak megfelelő helyre kerültek.

2. A pályaválasztási kudarc a divatos szakmákban kevésbé, a népszerűtlenekben



11. ábra

A pályaelhagyók aránya különböző almintákban (százalék)

jobban *emeli* a pályaelhagyás valószínűségét, tehát a kudarc itt kihatásában súlyosabbnak tűnik.

3. A kényszerbeiskolázástól *függetlenül* is igaz, hogy a hiányszakmákat és a középmezőnyt többen, a divatos szakmákat kevesebben hagyják el.

A kényszerbeiskolázás visszahatása

A pályaválasztási szándék megghiúsulása azért hat erősen az egyén viselkedésére, mert a látszólag rögtönzött elhatározás mögött valójában nagyon komoly erők állnak. A szűkebb társadalmi környezet a kisgyermek szándékát arra a szakmára (szakmacsoportra) és mögötte arra az életmódmintára irányítja, amelyet a maga kultúrájával, értékeivel és anyagi eszközeivel a leginkább tűr és támogat.²³¹ Amikor az „irányulásban” kinyilvánított szándék nem érvényesülhet, a pályakezdő a környezete által ajánlott és elfogadott életpályából rekesztődik ki, súlyos trauma éri. A pályaválasztási kudarc ezért válhat beilleszkedési zavarok forrásává, s vezethet akár a pálya elhagyásához is. Éppen e kudarc szociológiai jelensége világíthatja meg azt is, miért súlyosabb

²³¹ Csákó-Liskó (1984).

ennek hatása a népszerűtlen szakmákba kényszerítettek között. A divatszakmák „kényszerbeiskoláztottjai” (akik persze igen kevesen vannak) többnyire a szakirányú szakközépiskolából eltanácsoltak közül kerülnek ki, vagy sikertelen gimnáziumi felvételi után kerülnek a szóban forgó elítészakmákba, amelyeknek társadalmi presztízse igen magas, művelőik életmódja a középrétegekéhez áll közel, és legtöbbszörüknél nyitva áll az út akár a látványos meggazdagodáshoz is. (Emlékeztetőül: az autószerelő, karosszerialakatos, szobafestő, női fodrász-, női szabó-, valamint a pincér- és ruházati eladó szakmáról van szó.) Sokkal súlyosabb annak helyzete, aki ebből a körből kizárólag az ipari proletariátus soraiba bukik; hiszen a hiányszakmák (kovács, öntő, hengerész, marós, esztergályos, szövő, fonó stb.) művelői kétséget kizáróan ide sorolhatók.

A sikertelen pályaválasztók mindenképp hajlamosabbak a pályájuk módosítására, a várhatónál sűrűbben találkozunk velük a szakképzett munkásság világából kivezető utakon: a segéd- és betanított munkások között, az irodák asztalainál, a továbbképző tanfolyamokon, az érettségizett vagy épp új szakmát tanuló munkások között. (Áranyuk a fenti csoportokban, a véletlen kiválasztás alapján várható 43 százalékkal szemben rendre 50, 68, 52, 50, illetve 55 százalék.) A hiányszakmák kényszerbeiskoláztottjai pedig *kétszeresen is* hajlamosak szakítani a rájuk testált szakmával: mert vesztesek, s mert nagyot vesztek.

Jó szakmák, rossz szakmák – a beiskolázási praktikák hozzájárulása

Adataink azt mutatták, hogy a pályaelhagyásból fakadó veszteség a kényszerbeiskolázás szintjétől függetlenül is jobban sújtja a népszerűtlen, mint a könnyen beépíthető szakmákat. Azok a taszító erők, amelyek a pályaválasztás fázisában a tanulók idegenkedésében nyilvánultak meg, most a fiatal munkások elégedetlenségében és elvándorlásában mutatkoznak meg.

Az elégedetlenség egyfelől anyagi természetű: bár a hiányszakmák fiatal munkásai többet keresnek, ám *készségeiket a második gazdaság kevéssé igényli* és nemigen válhatnak önálló iparossá. Másfelől a mintegy húsz százalékpontos kereseti előnyért *áldozattal fizetnek: túlnyomó többségük* rideg nagyipari környezetben, három műszakban, teljesítménybérben dolgozik; korábbi vizsgálataink²³² alapján azt is hozzátehnénk: a szokásosnál sokkal keményebben.

A népszerűtlen szakmák munkásai ráadásul olyan gazdasági-társadalmi közegekbe kerültek be, amelyen *belül* helyzetük javítására rosszak az esélyek. Nemcsak arról van szó, hogy munkaerejüket másokhoz viszonyítva kevéssé tudják megosztani az első

²³² Győr két nagy vállalatánál (Rába, Rábatext) végzett kutatásokról van szó. Vö.: *Fazekas* (1983), *Köllő* (1982).

és második gazdaság között: különösen a *hiányszakmák* munkaerőpiaca szélsőségesen koncentrált, így például a textilmunkások 94 százalékát négy vállalat, a kohászati foglalkozásúak 67 százalékát egy vállalat, a forgácsolók 60 százalékát két vállalat, az „egyéb lakatosok” 40 százalékát három vállalat foglalkoztatja, az „egyéb építőipari” munkások java része pedig a megyei állami építőipari vállalatnál dolgozik. Ezekben a piacokon igen szűkös tér nyílik a munkahely-változtatásra; a foglalkoztatók egymáshoz hasonlóak, néha – mint a textiliparban – nem is szívesen vesznek át egymástól embereket. A mondottakat alátámasztják a 14. táblázat adatai.

Látható, hogy a *mobilitás aránya egyforma a három szakmacsoportban*, de míg a divatosabb szakmákban a tipikus mobilitási forma a *szakmán belüli fluktuáció*,

14. táblázat

Mobilitás a három szakmacsoportban

(Százalék)

Megnevezés	Hiány	Közép	Divat
A) Mobilitás			
Mobilitási típusok aránya			
Nincs mobilitás	48,6	48,5	52,1
Csak foglalkozásváltás	4,3	6,6	4,2
Csak munkahely-változtatás	16,2	21,3	28,8
Foglalkozásváltással együtt járó munkahely-változtatás	29,0	21,8	12,3
Egyéb	(1,9)	(1,8)	(2,6)
Összesen*	100,0	100,0	100,0
B) „Lecsúszás”			
A segéd-, illetve betanított munkássá válás valószínűsége*	17,7	10,4	7,3
Ugyanennek valószínűsége munkahely-változtatás során**	53,1	36,4	28,5
C) A mobilitás hozama			
Mobilcsoportok bére a stabil csoporthoz viszonyítva***			
Csak foglalkozásváltás	-10,6	+7,4	+10,1
Csak munkahely-változtatás	-8,4	-1,2	+3,6
Mindkettő	-9,4	+6,8	+7,7

* Végzetek száma = 100%.

** Az adott szakmacsoportot elhagyók száma = 100%.

*** Stabil csoportnak az eredeti szakmájában és első munkahelyen dolgozókat tekintettük. A hozamokat a relatív bérek különbségével mértük, százalékpontban.

a hiányszakmákban a vállalattól való kilépés az esetek nagy részében egyben a *szakma elhagyását* is jelenti. Ennek megfelelően itt sokkal nagyobb a segéd- vagy betanított munkássá válás, a lesüllyedés valószínűsége is. Alighanem a szűk mobilitási tér, a viszonylag magas bérek – valamint sokuk érdekeltsége abban, hogy kevesebb pénzért jobb körülmények közé menjenek – együtt okozzák, hogy a hiányszakmák munkásai bérben valamennyi mobilitási formán veszítenek, míg a divatszakmák képviselői valamennyin nyerneek.

Itt egész elemzésünk szempontjából kulcsfontosságú mozzanathoz érkeztünk. Azt látjuk ugyanis, hogy miközben a népszerűtlenebb szakmákban a vállalati igényekhez képest kevesebb gyereket iskoláznak be, majd a végzetek közül a szakmát többen hagyják el – tehát a piacot súlyos hiány jellemzi –, a választás lehetősége itt mégis kisebb, mint a divatszakmák piacán. Ez ismét csak a piac oligopszon jellegével, erős koncentrátságával függ össze: igaz, hogy az üres állások száma nagy, a „belépési kapuké” azonban kicsi, ezért itt a túlkereslet előnye a munkások számára igen kevésbé tudnak kibontakozni. (Ahogy fogyasztóként is kevesebbre értékelünk három éttermi hodályt, egyenként ötszáz üres asztallal, mint ötven kisvendéglőt, egyenként harminccal vagy akárcsak tízzel.)

E sajátos képlet a hiányszakmákat foglalkoztató *vállalatok* szempontjából azt jelenti, hogy ők főként a képzésből frissen kikerülő munkásokat foglalkoztatnak, az egyszer már megmozdult, fluktuáló munkaerőt képtelenek magukhoz vonzani. A kiemelt vállalatoknál – amelyek a hiányszakmák munkásainak zömét foglalkoztatják – a piacról felvett fiatal munkások aránya (a két éves mintában) 12 százalék, az öt éve végzetek mintájában 32 százalék, ugyanezek az arányok a szállítás, a mezőgazdaság, a közüzemek és a nem anyagi szféra esetében 48–53, illetve 69–74 százalék!

A három szakmacsoportban tehát a kereslet, a kínálat és a bérek sajátos összekapcsolódását figyelhetjük meg. A divatszakmák munkásai önként lépnek a pályára; bár hivatalos béreik alacsonyak, ezt a borralaló vagy a második gazdaságbeli munka ellensúlyozhatja, sőt önállósodásra is van reményük. Szaktudásukat igen nagy mértékben hasznosítják még akkor is, ha pályát változtatnak. Ha elégedetlenek helyzetükkel, viszonylag könnyen és nyereségesen változtathatnak munkahelyet szakmájuk határain belül. Mindez a munkáltatók oldaláról nézve azt jelenti, hogy – bár bővülésükben korlátozzák őket – szelektálhatnak a munkások között, majd a végül is nekik jutó munkaerő-állományt – főleg szaktudásban mérve – meg is tudják tartani. A másik végleten, a hiányszakmák körében sok az eredetileg nem ide készülő pályakezdő, mostohábbak a munkakörülmények, rosszabbul hasznosul és kevésbé konvertálható a szaktudás, rosszabbak a másodlagos jövedelemszerzés esélyei és mostohák az állásváltogatás feltételei. A munkáltatók pedig képtelenek hosszabb távon is megőrizni azokat az előnyöket, amelyeket a bürokratikus ciosztás terén élveztek.

A beiskolázási praktikák alapján szolgáló kiinduló helyzet ezért – ha más feltételek

nem zavarják meg a dolgok menetét – hajlamos újratermelődni. A munkások nemcsak a pályaelhagyással mondanak ítéletet, hanem tapasztalataikat is átadják a fiatalabbaknak. Amikor arról kérdeztük őket, újraválasztanák-e szakmájukat, a hiányszakmák művelőinek fele, a középmezőny munkásainak 53 százaléka, a divatszakmákban dolgozók viszont több mint háromnegyede felelt igennel azok közül, akik egyáltalán hajlamosak lennének újból szakmukássa lenni.²³³ S ha magukra vonatkoztatva ez csak játék is, nagyon is valóságos üzenet a kisebb testvérnek, az utcabeli gyerekeknek – a következő nemzedéknek. Hasonló a helyzet a kereslet oldalán is: akik adminisztratív előnyökhöz jutottak, rászorultak maradnak az újbóli segítségre, akik kimaradtak a beiskolázási „juttatásból”, talán nem is veszettek olyan sokat vele.

Mindebből nemcsak az a következtetés vonható le, hogy a bürokratikus beavatkozás sem *oldja meg* a kereslet és kínálat összehangolásának problémáját. Többről van szó: arról, hogy kiiktatja azt a mechanizmust, amely erre egyedül képes. A divatszakmák pozícióit csak az ronghatná, ha a kínálati oldalon meglévő nyomás hatására túlnépesednénk: a relatív előnyökhöz így relatív hátrányok társulhatnának, munkanélküliség veszélye, a még tovább süllyedő bérszínvonal, a mobilitási feltételek romlása. Persze ahhoz, hogy egy szakma *túlnépesedjen*, magának a keresletnek is korlátozottnak kell lennie, ellenkező esetben csak annyi történik, hogy a foglalkoztatás szerkezete a kínálat irányába tolódik el. Az adott politikai viszonyok között már kényszerűvé váló bürokratikus kontroll nemcsak annak vette elejét, hogy „a hiány a legfontosabb ipari ágazatokban kiéleződjék”, hanem annak is, hogy mindez fáradtságos, pazarló és a szabadságot megnyirbáló beavatkozás *nélkül* is végbemehessen. A bürokratikus beavatkozás ugyanúgy csak *átmeneti* és nem kis részben *látszólagos* sikerrel járt, mint a hiány enyhítésére indított kampányok.

* * *

Jól tudjuk, hogy a munkaerőpiac pártirányításának az előzőekben bemutatott gyakorlata ma már sok tekintetben a múlté. 1989-et írunk. Történelmi emlékké vált az a világ, amelyben a munkaerőre éhes nagyvállalatok késhegyig menő küzdelmet vívtak a munkaerőért, a pártbizottságok pedig nagyszabású terveket dolgoztak ki a kiemelt vállalatok megsegítésére s a többiek megnyomorítására. Napjainkban ennek szöges ellentétéről: elbocsátásokról, munkanélküliségről, a teljes foglalkoztatás szocialista vívmányának elvesztéséről hallani.

Mi sem áll távolabb e sorok íróitól, mint semmibe venni az aggodalmakat, hallgatni a magyar munkanélküliek és elbocsátottak sorsáról. (A következő rész remélhetőleg meggyőzi erről az olvasót.) Az elmúlt évek fejleményeit elemző közgazdászként mégis

²³³ A megkérdezettek 40 százaléka, ha ma újra kezdhetné, nem kívánna tovább tanulni, vagy középiskolába menni. S ebben nincs is nagy különbség az egyes szakmacsoportok között.

azt kell mondanunk: a magyar munkaerőpiacon a nyolcvanas években *nem történt irányváltás*. Az a fordulat, amely 1978 decemberében az MSZMP KB XII. 6-i irányelveinek meghirdetésével, s egyben a győri vagongyár emlékezetes elbocsátási akciójával kezdődött, a munkaerőpiac 1982–1983. évi liberalizálásával folytatódott s végül a piacgazdaságokban kialakított munkaerőpiaci intézmények gazdag választékának (átképzési segély, újraelhelyezkedési támogatás, munkanélküliségi-segély stb.) bevezetésével most látszik befejeződni, valójában *360 fokos* fordulat volt. Azaz nem járt együtt a munkaerőpiac működését végső soron meghatározó *vállalati magatartási szabályok* alapvető megváltozásával.

Erről tanúskodik, hogy 1989-ben, a gazdasági pangás, majd válság tizenegyedik esztendejében a regisztrált munkanélküliségi ráta várhatóan nem fogja meghaladni az egy százalékot, egy olyan értéket, amelyet a foglalkoztatási politikájáról méltán híres Svédország utoljára a hatvanas évek közepén, a kirobbanó konjunktúra éveiben tudott megközelíteni. Erre utal, hogy a munkáltatók kezdeményezte kilépések aránya 10 százalék körüli, ami elképzelhetetlenül alacsony arány a piacgazdaság körülményei között.

A nyolcvanas évek magyarországi munkaerőpiacának igazi kérdései: *miért nem történt fordulat és miért csökkent mégis a munkaerő-kereslet*, ha a magyar vállalatok magatartásában nem állt be gyökeres változás?

Hipotetikus válaszainkat két lépésben próbáljuk megadni. Először szemügyre vesszünk egy olyan eseményt (a győri vagongyár 1979. évi elbocsátási akcióját), amely a rugalmas, piaci impulzusokra építő vállalati munkaügyi gyakorlat indítékairól, módszereiről, korlátairól és következményeiről, a pártirányítás reakcióiról, ha nem is átfogó, de empirikusan mégiscsak megalapozott képet adhat. Úgy látjuk, e történet máig érvényes módon felvetette mindazon problémákat, amelyek – véleményünk szerint – felelősek a korábbi vállalati munkaerő-gazdálkodási magatartási szabályok jórészenek túléléséért. Ezt követően pedig megpróbálunk hipotetikus választ adni arra a kérdésre: valójában mi is ment végbe a nyolcvanas évek magyar munkaerőpiacán.

adott állás megadomást, a magyar szociális munkások a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal. Az a fordulat, amely 1975 decemberében az MSZMP KB XII. 6-4. ülése során megkezdődött, a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal. Az a fordulat, amely 1975 decemberében az MSZMP KB XII. 6-4. ülése során megkezdődött, a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal.

Érdekeltünk, hogy 1975-ben a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal. Az a fordulat, amely 1975 decemberében az MSZMP KB XII. 6-4. ülése során megkezdődött, a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal.

A szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal. Az a fordulat, amely 1975 decemberében az MSZMP KB XII. 6-4. ülése során megkezdődött, a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal.

Hogyan lehet a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal. Az a fordulat, amely 1975 decemberében az MSZMP KB XII. 6-4. ülése során megkezdődött, a szociális munkások körében a legkevésbé megelégedettek a munkájukkal.

1. fejezet

Bevezetés

1978 novemberében a vagongyár párttitkára megjelent a megyei és a városi pártbizottságon, s közölte, hogy a vállalat két hónapon belül körülbelül ötszáz dolgozóját el fogja bocsátani. Ez a váratlan bejelentés nem csupán azért okozott mélységes döbbenetet és elképédést a pártbizottságok vezetői és apparátusai körében, mert példa nélkül állt a szocialista magyar gazdaság történetében, hanem azért is, mert – mint láttuk – a Rába évek óta súlyos munkaerőhiánnyal küzdött, és a pártapparátus energiáinak nem kis részét kötötte le az a törekvés, hogy a terület legnagyobb vállalatát ellássa elegendő munkaerővel.

A megyei tanács 1976-ban részletes tervet készített az *MVG V.* ötéves tervi létszámigényének kielégítésére. Eszerint a vagongyárnak *1979-re* szinttartásra 420 fő, fejlesztésre 430 fő, összesen 850 fős létszámigénye volt. A megyei tanács azzal számolt, hogy a végzős ipari tanulókból 330 fő, a szakirányú szakközépiskolákból 150 fő megy a vállalathoz dolgozni. Az 1986-ban indított munkaerő-átcsoportosítási kampány keretében 1979-ben 30 főt megszüntetendő tsz-melléküzemágakból kivántak a vállalathoz átcsoportosítani. A terv tehát összesen 510 fő tervezett létszámforrással és 340 fős kielégítetlen létszámigénnyel számolt. A kielégítetlen létszámigény éppen 1979-ben volt a legnagyobb²³⁴.

Ez a terv, amely beépült a MSZMP GYSMB 1976. februári határozatába, *1978 végén* még formálisan érvényben volt, sőt a megyei pártbizottság 1978 végén még beszámoltatta a megyei tanács munkaügyi osztály-vezetőjét a létszám-átcsoportosítási kampány időarányos végrehajtásáról.

A Győr Városi Tanács V. B. *1978 szeptemberében* tárgyalta a munkaügyi osztály beszámolóját „Győr város munkaerőhelyzetéről, a kiemelt üzemek munkaerő-ellátottságáról, a munkaerő-irányítás és -mozgás tapasztalatairól”. Megállapította, hogy „a kiemelt vállalatok felé történő irányítás aránya nem kielégítő, szükséges a közvetítési tevékenység terszerőségének, tudatosságának fokozása”. Ennek nyomán a vb a következő határozatot hozta:

„A vb ... utasítja az igazgatási osztály vezetőjét, hogy az illetékes szervekkel együttműködve vizsgálja meg a munkaerő-irányítás eddigi tapasztalatait és a fejlesztések várható létszámvonzatát,

²³⁴ Beszámoló Győr-Sopron megye általános munkaerőhelyzetéről a IV. és V. ötéves tervidőszakban. A Munkaügyi Minisztérium főosztályvezetői értekezlete részére. Győr-Sopron Megyei Tanács, 1976. március 19.

figyelembe véve milyen intézkedések szükségesek a kiemelt vállalatok létszámigényeinek jobb kiélegítéséhez, a munkaerő hatékony területekre történő irányításához. Határidő: 1978. december 31. és folyamatos.”²³⁵

1978 végén tehát még érvényben voltak a 1976-ban indított létszám-átcsoportosítási kampány rendelkezései, s az apparátus ha lanyhuló erővel is, de megpróbált munkaerőt passzírozni a kiemelt nagyvállalatokba. S ekkor megjelenik a leginkább kedvezményezett, bejelenti, hogy neki valójában *munkaerő-feleslege* van, és *tömeges elbocsátásokat* helyez kilátásba. Ne csodálkozzunk, ha a pártbizottságok első reakciója a szemrehányásokkal és értetlenkedéssel vegyes elutasítás volt.

A városi pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának vezetője így emlékezett vissza a jelenetre:

„1978 novemberében a vagongyár párttitkára megkeresett bennünket, és bejelentette, hogy 500 fővel csökkentik a létszámot. ... Meg kell mondanom teljesen le voltunk döbbenve, első reagálásunk az volt, hogy politikailag elképzelhetetlen, hogy egyszerűen elbocsássák az embereket. Azt javasoltuk, csökkentsék inkább a magas túlórákat, csak abba megyünk bele.”

A pártbizottságok kezdeti visszautasító reagálása semmiképpen nem magyarázható azzal, hogy az elbocsátások eszköze ismeretlen fogalom lett volna a területi munkaerő-gazdálkodásban. Ellenkezőleg, az elmúlt évtizedekben alig található olyan, a témába vágó párthatározat, állásfoglalás, amely ne érintette volna ezt a kérdést. Csakhogy a területi irányítás szótárában az *elbocsátások nem annyira a feleslegekhez, sokkal inkább a munkaerőhiány* problémaköréhez kapcsolódtak. Minél nagyobb a területen a munkaerőhiány, annál nagyobb erővel jelenik meg a felismerés, hogy a hiány mögött valójában „teljesítményhiány” lappang, amely a munkafegyelem megszilárdításával, a munkateljesítmények növelésével, a büntetés és az ösztönzés eszközeinek következetes alkalmazásával csökkenthető. A vállalatoknak fel kell tárniuk belső tartalékaikat, a felesleges vagy nem megfelelő dolgozókat el kell bocsátaniuk. Ugyanakkor a területi irányítószervek meglehetősen ambivalens módon viszonyultak a vállalatok által gazdasági megfontolásokból kezdeményezett nagyobb méretű létszámleépítésekhez – még ha azok oly ritkán fordultak is elő –, mert attól tartottak, ha nem tudják kézben tartani a folyamatokat, az foglalkoztatási gondokhoz, a munkaerőhiánynál sokkal súlyosabb politikai feszültségekhez vezethet.

A belső munkaerő-tartalékok *átcsoportosításának* és a „*lógósok*” *elbocsátásának* követelése gyakran szerepelt az általunk vizsgált munkaerőpiaci kampányok dokumentumaiban is. Például:

²³⁵ Beszámoló Győr város munkaerőhelyzetéről, a kiemelt üzemek munkaerő-ellátottságáról a munkaerő-irányítás és -mozgás tapasztalatairól. Győr Városi Tanács munkaügyi osztály, 1978. szeptember 15.

1965: „Csak helyeselni tudjuk egy-két vállalat olyan intézkedését, hogy a leépítésre kerülő dolgozók elhelyezkedéséről gondoskodtak. Azt is csak támogatni tudtuk és tudjuk, hogy vállalataink a lógósok és a hanyag munkások szűrét kitérték az utcára.”²³⁶

1970: „... Ahol alacsony a munkaintenzitás, elnézésnek helye nincs... A termeléshez felesleges alkalmazotti létszámot körülbekötően, a helyi párt- és szakszervezeti szervek támogatásával termelőmunkára kell átcsoportosítani... határozottan fel kell lépni a lógós, a későn jövő, a hanyagul dolgozókkal szemben, s ha a figyelmeztetés nem segít, az elbocsátás eszközeihez kell nyúlni.”²³⁷

1978-ban, amikor a '76-os kampány már kifulladásban volt és a munkaerőpiaci feszültségek újra éleződni látszottak, ismét felerősödtek a munkafegyelem megszigorítását, a „követelmények fokozását” sürgető hangok az apparátusban.

„A társadalom érdekeinek megfelelő eréllyel és szigorral kell fellépni a fegyelmetlen és munkahelyüket gyakran változtatókkal szemben.”²³⁸

A hetvenes évek végén a város munkaerő-gazdálkodásában nagy feszültségek halmozódtak fel... Állandóan jelzések jöttek a munkaerőhiány és a munkafegyelem romlásának kapcsolatáról.²³⁹

Mi több, amíg 1976-ban a területi pártszervek elsősorban a kisvállalatokban próbálták fellelni a felszabadítható munkaerő-tartalékokat, a hetvenes évek végén – nem utolsósorban a kampány során elszenvedett kudarcok hatására – már egyre gyakrabban megjelenik az a gondolat, hogy a kiemelt vállalatok söpörjenek a saját portájukon, saját munkaerő-tartalékaik feltárásával enyhítsék munkaerőhiányukat.

A megyei tanács például 1978 végén levélben tájékoztatta a megyei pártbizottságot arról, hogy az SZMT közgazdasági osztálya 1978-ban megvizsgálta egyes kiemelt vállalatok munkafegyelmi helyzetét, és úgy találta, hogy a belső munkaerő-tartalékok feltárása és hasznosítása jelentősen csökkentheti a munkaerőhiányt.

A pártapparátus tehát nagyon is támogatta, hogy a Rába elbocsássa a lógósokat és naplopókat, számára a gazdasági okokból bekövetkező, tömeges létszámcsökkenés ténye volt felháborító, elfogadhatatlan, mi több érthetetlen.

De hát mi is történt 1978 végén a Rábánál? Mi változtatta meg látszólag egyik pillanatról a másikra a vezetés, mindenekelőtt a vezérgazgató nézeteit a vállalat munkaerőhelyzetéről? Hogyan lett a 340 fős kielégítetlen létszámgigényből egyszerre 500 fős munkaerő-felesleg, és miért elbocsátásokkal, miért nem a sokkal kevesebb konfliktussal járó „természetes fogyasztással”: a kilépők pótlásának elmulasztásával próbált a felesleges létszámtól megszabadulni a vállalat?

Mielőtt az elbocsátások és az őket követő kampány eredményeit és következményeit elemeznénk, ezekre a kérdésekre kell választ találnunk.

²³⁶ MSZMP GYSMB Arch. T/60/1966.

²³⁷ MSZMP GYSMB Arch. T/20/1970/III. 26.

²³⁸ MSZMP GYVB Arch. T/30/1/1978.

²³⁹ Interjú az MSZMP GYVB gazdaságpolitikai osztályának munkatársával.

2. fejezet

Intézmények avagy az elbocsátási akció kiváltó okai, lefolyása és főbb következményei

Az elbocsátási akció előzményei

1979-ben mi magunk is már évek óta foglalkoztunk a Rába gazdálkodásával, de az elbocsátások bejelentése első pillanatban számunkra is logikátlan és érthetetlen döntésnek tetszett. Alaposabban szemügyre véve a fejleményeket, úgy tűnik korántsem megmagyarázhatatlan, ellenkezőleg, hosszú távú előzmények és közvetlen kiváltó okok egyaránt motiválták a vezérigazgató döntését.

Hosszú távú előzmények

Az előzmények a hatvanas évek közepére nyúlnak vissza. Ekkor került a gazdálkodási nehézségekkel küzdő vállalat élére a jelenlegi vezérigazgató, aki a kibontakozás útját a termék- és termelési szerkezet gyökeres átalakításában látta. A fejlesztések során néhány év alatt a gépi munkák aránya a korábbi 20 százalékról 80 százalékra emelkedett, a korábbi, jórészt műhelyrendszerű gyártásban dolgozó univerzális gépeket célgépesített integrált gyártósori rendszerek váltották fel, amelyekben a termelés zárt ciklusokba szerveződött. Ez a stratégia a termelékenység rendkívül gyors növekedésével járt, nem járt együtt viszont a létszám csökkenésével. Ellenkezőleg: 1966 és 1978 között a vállalat létszáma több mint hétezer fővel növekedett. Ez részben a termelés több mint hatszoros növekedésének, részben annak a ténynek volt köszönhető, hogy a vállalat a termelési vertikum mind több elemét kapun belül kívánta megvalósítani. A vizsgált időszakban azonban az egyes üzemek létszáma szinte folyamatosan csökkent, a kilépők száma folyamatosan meghaladta a belépők számát. A vállalat létszámnövekedését csak az alkalmazási kritériumok csökkentésével, a munkaerővel szembeni minőségi követelmények leszállításával, s mindenekelőtt az időről időre visszatérő beolvasztások „injekcióival” érte el.²⁴⁰

²⁴⁰ 1967 és 1978 között a vállalat 11 gazdasági egységet olvasztott magába, melyek összlétszáma 10 625 fő volt. A beolvasztások kivétel nélkül a vállalat kezdeményezésére történtek, és a legfőbb cél a csak ily módon megszerezhető munkaerő volt.

A Rába fejlesztési stratégiájának és munkaerőhelyzetének kapcsolatáról lásd *Fazekas* (1980).

A szinte folyamatos létszámvesztések egyik oka kétségtelenül abban rejlik, hogy a termékszerkezet átalakításával párhuzamosan jelentősen megváltoztak a munkásokkal szembeni követelmények. Gyorsan változott a munkaposztok szakmastruktúrája, de az adott szakmákon belül is lényegesen megváltoztak a munkásokkal szemben támasztott követelmények. Az egyedi, kis sorozatú, műhelyrendszerű gyártásszervezésben a hagyományos, univerzális gépeken végzett forgácsolómunka jellege lényegesen eltér a nagy sorozatú, zárt rendszerű, kötött ütemű, automatizált vagy célgépesített gyártósorokon megkövetelt munkától. Növekedett a folyamatos üzemű munkaposztok aránya és növekedett az átlagos műszakszám.

A munkafolyamatok tartalmának, a munkásokkal szembeni követelmények az átalakulásával párhuzamosan a vállalat elvesztette régi szakembergárdájának jelentős részét. A régi „hagyományos” munkahelyekről az új munkaposztokra átirányított munkások 60-70 százalékáa kilépett a vállalattól.

A sorozatos beolvasztások sem tudták teljes mértékben megoldani a vállalat munkaerőgondjait. A törzsgyárak létszámvesztései miatt a már létrehozott kapacitások egy részét folyamatosan vidékre kellett telepíteni. Az egyre nagyobb üzemi méretekben folyó termelés azonban csak bizonyos korlátok között osztható fel egymástól egyre távolabb lévő kis- és középüzemek sokasága között. A törzsgyárak tehát egyre súlyosbodó munkaerőhiánnyal és az abból fakadó üzemeltetési feszültségekkel küszködtek, amelyeket a Rába már a hetvenes évek elejétől kezdve a nem fizikai dolgozók fizikai munkaterületekre való sorozatos átcsoportosításával és a munkateljesítmények fokozásával, a teljesítménybér-rendszerek kiterjesztésével és a munkanormák rendszeres szigorításával, a „teljesítményprés” működtetésével igyekezett megszüntetni.²⁴¹

A hetvenes évek második felében tovább romlott a vállalat munkaerőhelyzete. A vagongyár technológiaválasztása kb. a hetvenes évek közepéig még összhangban volt a munkaerő-kínálattal, amelyet a faluról felkerülő új munkásság túlsúlya jellemezett. E forrás kimerülése azonban a gyárat különösen súlyosan érintette, hiszen az új technológia – illetve az ennek megfelelő költségösszetétel – különösen érzékeny a munkaerő akár kismértékű hiányára is. Az expanzív munkaerő-politika gyakorlata (a beolvasztások, a szakképzésben, illetve a munkaközvetítésben kihareolt kedvezmények, a helyi versenytársak korlátozása) kudarcba fulladt, és a vezetést gyökeres váltásra ösztönözte. Ahhoz, hogy a gyár a gépi kapacitások kihasználása és összehangolása szempontjából optimálisan működhessen, most már a belső tartalékok, az ideiglenes és a tartós fölöslegek kiaknázása látszott az egyetlen járható útnak, amihez *rugalmas, alkalmazkodóképes, sok területen használható munkásokra és műszakiakra* van (lett volna) szükség. 1978 közepére-végére, amikor – mint korábban

²⁴¹ Az ebből eredő társadalmi konfliktusok igen jó terepet adtak a hetvenes évek elején beinduló szervezetszociológiai, munkaszociológiai kutatásoknak. Lásd például *Héthy-Makó (1974)*, *Fazekas (1980b)*.

láttuk – a területi irányítás legradikálisabb mentési kísérletei is nyilvánvaló csődöt mondtak, különösen élesen vetődtek fel azok az akadályok, amelyek a belső munkaerőpiac kiaknázásának útjában álltak: a bérpolitika kötöttségei, a vezetői hatalom korlátozottsága, a „szociálpolitikai foglalkoztatás” ballaszta.

A vezetés munkásokkal szembeni elégedetlenségét jól érzékelteti a vezérigazgató kifakadása, amely 1978. december 24-én jelent meg a megyei napilapban:

„Mert senki se higgye, hogy a vezérigazgatónak nem parancsolnak. Úgy tudom, hogy a miniszternek is szoktak parancsolni, tehát akkor miért ne lehetne parancsolni egy hegesztőnek is.”

Az elbocsátások közvetlen előzményei

Bár 1978-ban a 4161 főt foglalkoztató Mosonmagyaróvári Mezőgazdasági Gépgyár és a 604 fős Veszprémi Vasipari és Szolgáltató Vállalat beolvasztása ellenére a Rába létszáma 284 fővel elmaradt a tervezettől, az 1979. évi vállalati terv összeállításakor a vállalatvezetés meglepő eredményre jutott. A tervekészítés során végzett kapacitás-létszám egyensúlyi vizsgálatok a számok azt mutatták, hogy az 1979. évi termelési terv az 1978. évinél 500 fővel kisebb létszámmal is teljesíthető. E váratlan fejleményt több okra is vissza lehetett vezetni:

– 1979-ben a vállalat kb. 2 milliárd forint értékű állóeszközt, elsősorban nagy termelékenységű gépet és berendezést vont be a termelésbe. Ezzel egyidőben számos alacsony termelékenységű munkahelyet számoltak fel.

– A termelékenység gyors növekedését nem követte a vállalat termékei iránti kereslet növekedése, ezért a vállalat 1979. évi termelési programja nem tudta kihasználni a meglévő kapacitások egy részét.

Egy interjúban a terv- és közgazdasági főosztály vezetője így emlékezett vissza a problémára: „A létszám-felülvizsgálatnak tulajdonképpen az volt az induló alapja, hogy az 1979. évi termelés-növekedési feladatainkat lebontottuk munkahelyekre. Tehát kapacitásvizsgálatokat tartottunk gyáregységként, munkahelyként, költségként. S olyan nagyságrendű irányszámok jöttek ki, hogy az 1978. évi zárólétszámmal mintegy 500 fővel kevesebb létszámmal lehet megoldani ezeket a feladatokat. Akkor felvetődött olyan gondolat, hogy próbáljunk meg erre a létszámra is terhelést szerezni, de 1979-ben a szocialista piac nagyon bedugult, a fizetőképes kereslet nem emelkedett, az erőgépekkel vissza kellett lépni 150 milliós nagyságrendben; a tőkésre, amit be lehetett passzírozni, azt bepasszíroztuk. Azzal együtt, nem láttunk semmi lehetőséget arra, hogy a 18 milliárdos célkitűzésünket megemeljük.”²⁴²

1978 végén vált ismertté, hogy a Rába 1979-től új bérszabályozási formába – teljesítményhez kapcsolt bértömeg-szabályozásba – kerül. Amikor a terv- és közgazdasági, valamint a munkaügyi főosztály előzetes számításokat végzett, kiderült, hogy

²⁴² A fenti interjúrészletet a készítők – a Pénzügykutató Intézet munkatársai – szíves hozzájárulásával közöljük.

az előző években elértnél jóval alacsonyabb, mindössze 3 százalékos bérfejlesztéssel számolhatnak, ennél többre csak a vállalati létszám jelentős csökkenése esetén nyílna lehetőség.

Az 500 fős munkaerő-feleslegtől elbocsátások nélkül is „megszabadult” volna a vállalat, hiszen 1978-ban például a kilépők száma 2783 fő volt, ami a vezetés minden igyekezete ellenére 72 fővel meghaladta a belépők számát. Láttuk azonban, hogy a vállalatvezetés igen elégedetlen volt a dolgozók egy részének szakmai színvonalával, munkafegyelmével, teljesítményével, és úgy vélte, hogy *míg spontán kilépéseknél gyakran a legértékesebb dolgozók hagyják ott a vállalatot, addig az „irányított létszámleépítés” módot adna arra, hogy a leggyengébb minőségű, a fegyelmetlen, szakmailag a kívánt munkavégzésre alkalmatlan dolgozóktól szabaduljanak meg.*²⁴³

Az elbocsátások mellett szólt még a vezérigazgatónak az a reménye, hogy a politikai vezetés végül is értékelné fogja a Rába példamutató akcióját, és az elbocsátottak bérét külön engedély alapján a vállalat adómentesen használhatja fel béremelésre.

A Rába vezetése tehát *nem a munkaerőköltségek csökkentését, de mégcsak nem is a létszám csökkentését, hanem a munkaerő-állomány minőségének javítását, a munkatejesítmények növelését várta a tervezett elbocsátásoktól, és úgy ítélte meg, hogy az akció igen rövid idő alatt, súlyosabb konfliktusok nélkül, a meglévő eljárási szabályok és intézmények keretei között lebonyolítható.*

A feldolgozott vállalati és pártbizottsági dokumentumok, a vállalatvezetőkkel és az apparátus tagjaival készített interjúk lehetővé teszik, hogy ettől a felismeréstől kezdve időrendben is nyomon kövessük az elbocsátások eseményeit és a pártapparátus reagálását a fejleményekre. Úgy véljük, hogy az események pusztá felidézése is alkalmas annak bemutatására, miként értékelte az apparátus a szelektív munkaerő-kereslet első jeleit a térségben, miként reagált az elbocsátásokkal együttjáró, a vártnál sokkal élesebb konfliktusokra, miként értékelte a jogi szabályozás, az érdekérvényesítési rendszer, a munkaerőpiaci intézményrendszer hiányosságaiából eredő súlyos problémákat. Vagyis hogyan reagált saját céljai, logikája, eszközei alapján az őt ért új kihívásra, hogyan terelte a folyamatokat olyan mederbe, hogy a következmények az adott intézményrendszer keretei között, a rendelkezésre álló eszközökkel kezelhetőek legyenek.

Kutatásunk során forrásainkat a Rába győri telephelyeiről elbocsátott dolgozókra és egy kontrollmintára kiterjedő kérdőíves-mélyinterjú vizsgálat adataival

²⁴³ Az alkalmazási kritériumok összekapcsolása az elbocsátásokkal korántsem ismeretlen a piaczugaságokban működő vállalatok munkaerő-gazdálkodásában. D. Deaton például C. Pissarides munkaerőpiac-elemzéséhez kapcsolódva felhívja a figyelmet arra, hogy a változó munkaerőpiaci viszonyok, például a kínálat növekedése önmagában is elbocsátásokra készítheti a vállalatokat azért, hogy módot ad az alkalmazási kritériumok növelésére és a megnövelt követelményeknek nem megfelelő munkaerő elbocsátására, kieserelésére. Pissarides, C. (1976), Deaton, D. (1984).

egésztítettük ki. E vizsgálat elsősorban az elbocsátottak összetételéről, a vállalatvezetés által követett eljárásokról, az elbocsátottak magatartásáról, az elbocsátásoknak az egyes egyénekre gyakorolt hatásáról, következményeiről adott – más forrásból meg nem szerezhető – információkat. Könyvünk alapjául szolgáló disszertációnkban részletesen ismertettük a minta és a kérdőív jellemzőit és a vizsgálat eredményeit [*Fazekas-Köllő* (1988)]. A következőkben elsősorban terjedelmi okokból csupán azokra a megállapításokra térünk ki röviden, amelyek beleilleszthetők az elbocsátások eseménytörténetébe és jól illusztrálják egy-egy megállapításunkat.

Eseménytörténet

Az elbocsátások előkészítése

1978. október 16.

A terv- és közgazdasági főosztály vezetője, valamint a munkaügyi főosztály vezetője közös előterjesztést nyújtott be a vezérigazgatónak, amely szerint „a vállalat az 1979. éves tervet 2 százalékos létszámcsökkenéssel is teljesíteni tudja (ez 480 főt jelent). ... 1979-ben a bértömeget maximum 3 százalékkal tudjuk növelni. A bérszínvonal csak úgy növelhető 5 százalékkal, ha jelentős létszámcsökkenés lesz.” A feljegyzésben a két főosztályvezető azt javasolta, hogy a létszámcsökkenésre ne spon-tán módon, a természetes fogyás útján, hanem „tervszerűen irányított” keretek között kerüljön sor. Ez lehetőséget adna arra, hogy a vállalat azoktól szabaduljon meg, akikre a legkevésbé van szüksége. A feljegyzésben a vezetők javaslatot tettek arra, hogy az elbocsátások során milyen részlegeket, rétegeket kellene figyelembe venni és kiket nem. A javaslat szerint az egész akciót rendkívül rövid idő alatt, 1979. január 1. és 15. között kellett volna lebonyolítani.

1978. november 2.

A vezérigazgató igazgatói értekezletet tartott a munkafegyelem megszilárdításának szükségességéről.

1978. november 18.

A vezérigazgató utasítást adott a munkaügyi, valamint a terv- és közgazdasági főosztály vezetőinek, készítsenek részletesebb kimutatást a létszámcsökkenés várható hatásairól. A két nap alatt elkészített kimutatás szervenkénti és fizikai-nem fizikai bontásban megadta az elbocsátandók számát és az egyes csoportokban felszabaduló bértömeget. A kimutatás 350 fizikai és 131 fő nem fizikai dolgozó elbocsátásával, és 21 millió forint bértömeg felszabadulásával számolt.

1978. november 24.

A vezérigazgató levélben fordult a KGM illetékes miniszterhelyetteséhez, amelyben kérte, hogy „a tervezett 450-500 főt érintő irányított létszámcsoökkentésből eredő bértömeg-megtakarítást a vállalat adómentesen, a tervezett 3 százalékos feletti további bérszínvonal-emelésre használhassa fel”. A levél utalt arra, hogy az „irányított létszámcsoökkentés” célja a munkafegyelem megszüldítésére.

Ezzel egyidőben a vezérigazgató felkérte a vállalat párttitkárát, jelentse be az elbocsátási tervet a városi és a megyei pártbizottságon. A pártapparátus hevesen ellenezte a tervezett elbocsátásokat.

1978. december 6.

A Központi Bizottság emlékeztet 1978. december 6-i határozata számolt a meghirdetett restriktív intézkedések foglalkoztatási következményeivel, és megfogalmazta az azóta oly gyakran használt jelszót: a teljes foglalkoztatás biztosítása nem a vállalatok, hanem az állam feladata. Mind a KB-tag vezérigazgató, mind a megyei első titkár számára nyilvánvalóvá vált, hogy a felsőszintű pártvezetés nem ellenzi a munkafegyelem megszüldítéséhez, a belső munkaerő-tartalékok feltáráshoz kapcsolódó – akár nagyobb méretű – elbocsátásokat. A vezérigazgató a KB-ülés után bejelentette a megyei és a városi pártbizottságokon, hogy a tervezett elbocsátásokat mindenképpen, a területi pártbizottságok támogatása nélkül is végrehajja.

„1978 decemberében újra eljöttek. Bejelentették, hogy az elbocsátásokat megcsinálják, és az addig élő, kb. 1000 fős létszámigényüket tekintjük semmisnek. Azt mondták, hogy a nem megfelelő munkát végző dolgozókat bocsátják el.”²⁴⁴

1978. december vége

A vállalat jogászai elkészítették a vállalati felmondás esetére vonatkozó eljárási szabályok összefoglalását a vállalatvezetés számára, és minden készen állt az akció megkezdésére.

1978. december 20., 22.

A december 6-i KB-határozat iránymutatásai alapján a megyei pártbizottság, majd a győri városi pártbizottság határozatot hozott a megye és a város gazdaságpolitikai feladatairól. A határozatokban és az őket követő eligazításokon természetesen már tükröződtek a KB által meghirdetett gazdaságpolitikai fordulat következményei.

A városi pb-ülésén a KB december 6-i üléséről tartott beszámolóban például a következők hangzottak el:

„... A gazdasági egységek csak a feladataik megvalósításához szükséges létszámot kössék le, a teljes foglalkoztatás biztosítása nem vállalati feladat. Azt a munkaerőt, amelyet az üzemek tar-

²⁴⁴ Interjú az MSZMP GYVB gazdaságpolitikai osztályának vezetőjével.

tósan, hatékonyan, a szakmai képzettségnek megfelelően nem tudnak foglalkoztatni, fel kell szabadítani. A teljes foglalkoztatás a területi állami és politikai szervek feladata.”

„Előfordulhat, hogy hosszabb távon több gazdasági szervnél munkaerő-felesleg alakul ki. Gondoskodni kell arról, hogy a felszabaduló munkaerőt a szolgáltatásba és más gazdasági ágakba irányítsuk át. Ezek munkajogi, irányítási és nem utolsósorban társadalmpolitikai teendőire fel kell készülni.”

A városi pb-ülésén részt vett a megyei pb első titkára, aki szóbeli hozzászólásában nyilvánvalóan a Rába elbocsátási terveire utalva kijelentette: „Nem lehet csak agitációs tevékenységgé szűkíteni a jó munka igényét. Nagyon örülünk, hogy egyes üzemeinkben felmerül a tisztességes, következetes követelménytámasztás megteremtése. *Azokat az embereket, akik feladatköörüket nem hajtják végre, először figyelmeztetik, majd büntetés és végül elbocsátás (következik).* Ebben – őszintén mondom – támogat bennünket a megye közvéleményének (az a része), amelyik felelőséget érez az ország sorsáért. Mi a jövőt akarjuk építeni, ehhez az kell, hogy teremtjük meg a munka valódi értékét.

Nemcsak mindig a pénz kell hogy lebegjen az ember szeme előtt, hanem az, amit csinál.”²⁴⁵

Jóllehet a későbbi párt- és tanácsi dokumentumok a KB december 6-i határozatát, illetve a megyei és városi pártbizottságok december 20-i és 22-i határozatait jelölik meg a Rábánál kezdődő – és később az egész megyére kiterjesztett – elbocsátási és átcsoportosítási kampány elindítóiként, a rendelkezésünkre álló információkból úgy tűnik, hogy ekkor még a területi pártszerveknek – az elvi egyetértésen túl – nem voltak határozott elképzeléseik a teendőkkel kapcsolatban, és nem alakult még ki egységes álláspont a Rába terveivel kapcsolatban sem.

A megyei gazdaságpolitikai osztály 1978. december 31-i keltezésű 1979-es munkatervében a pártbizottság, a munkabizottságok, a városi, a járási pártszervek, a társadalmi szervezetek üléseinek napirendjére tett javaslatában például nem szerepel *semmiféle* elbocsátásokkal, átcsoportosításokkal kapcsolatos kérdés. Egyedül az SZMT elnökségi üléseire ajánlott témák között szerepel két, a munkafegyelem megszilárdításával, a kollektív szerződések változtatásával kapcsolatos napirendi pont.

A Rába tehát a *területi irányítás közreműködése nélkül* kezdte meg az elbocsátásokat, de december végére – úgy tűnik – a pártszervek már felismerték, hogy egyfelől nem tekinthetik azt a Rába „magánügyének”, másfelől egy elbocsátási kampány alkalmas eszköz lehet a *munkáltatók pozícióinak erősítésére*, és végső soron javíthatja a kiemelt vállalatok helyzetét is.

„A 76-os akció kísérlet volt, ami nem teljesen jött be, bár volt pozitív hatása. Azóta állandó gond volt, hogy mit kéne csinálni. Horváth Ede érezte, hogy mi lóg a levegőben, a munkafegyelem minden pb-ülésen állandó beszédtema volt. Milyen központi irányelvek voltak ehhez? Semmi! Utólag jelentek meg olyan központi állásfoglalások, amelyek aztán mellénk álltak.”²⁴⁶

²⁴⁵ MSZMP GYVB Arch. T/39/1/1978.

²⁴⁶ Interjú a megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának munkatársával.

Ezzel igen sajátos időszak vette kezdetét. A vagongyár a pártszervek kissé bizonytalan támogatásától felbátorodva, gőzerővel megkezdte az akció lebonyolítását; a megyei és városi pártszervek – ezt látva – megkezdtek az akció politikai kezdeményezéssé váló átlényegítését; eközben a publikum, illetve a tanácsi apparátus meglehetősen bizonytalanságban maradt az akció célját, méreteit, ütemét, valamint irányadó politikai értelmezését illetően.

Az elbocsátási akció első szakasza

1979. január

1979. január 4-én ülést tartott a Szakszervezetek Győr-Sopron Megyei Tanácsa. Az ülésen felszólalt a megyei pártbizottság első titkára, és bár nem utalt közvetlenül a Rába elbocsátási terveire, egyértelműen kinyilvánította, hogy a *pártbizottság támogatja a munkafegyelem megjavítása érdekében teendő vállalati intézkedéseket.*

„– Amikor igényt támasztunk a vezetőkkel szemben, hasonló követelményeket kell támasztanunk a munkásokkal szemben is.”

A párttitkár megemlítette annak a vagongyári munkásnak a példáját, aki húszforintos órabér mellett a legkevesebb figyelmet a rábizott gép állapotára, karbantartására fordította. Bár munkatársai nagyon is jól látták ezt, mégsem figyelmeztették a hanyagul dolgozót. „– Amikor dicsérik a munkásokat, nem mondjuk meg világosan, hogy közöttük is vannak hanyagok. . . . – Sokszor humanisták vagyunk az egyes emberekhez, de ezzel egyszersmind nem vagyunk humánusak a közösséghez. Nem lehet egyszerre várni az életszínvonal-emelést, s közben elnézni a hanyagságokat.”²⁴⁷

Eközben a létszám-felülvizsgálat a Rábában az előterjesztés időszakából a végrehajtás szakaszába jutott. A munkaügyi és közgazdasági főosztály vezetői által javasolt tervben az elbocsátásokat egyetlen menetben, rendkívül rövid idő alatt, január 1-je és 20-a között kellett volna lebonyolítani. Az előkészítés során azonban kiderült, hogy az akciót lehetetlen röpké két hét alatt befejezni. Így a vezérigazgató úgy döntött, hogy a felülvizsgálatot több menetben végzik el. Azzal az indoklással, hogy először a vállalati központban kell rendet csinálni, az elbocsátások első menete a közvetlenül a vezérigazgató alá tartozó főosztályokon zajlott le. Az elbocsátásokat elrendelő vezérigazgatói utasítás egyúttal kijelölte az elbocsátandók kiválasztásának szempontjait és módszereit:

„Az 1979. évi tervfeladatot a munka hatékonyságának növelésével, a létszám előző évhez viszonyított csökkentésével kell megoldani.

²⁴⁷ Beszámoló a Szakszervezetek Győr-Sopron Megyei Tanácsának 1979. jan. 4-i üléséről. *Kisalföld* 1979. jan. 5.

A tervszerűen irányított csökkentés elsősorban azokat a munkavállalókat veszi figyelembe, akik hátrányosan befolyásolják:

- a vezetés és irányítás színvonalát;
- a termelés műszaki előkészítését;
- a termelés gazdaságosságát;
- a termékek minőségét;
- a munkaidőalap kihasználását;
- a nagy értékű gépek, termelőberendezések kapacitáskihasználását;
- a folyamatos termelést;
- a vállalati munkafegyelmet;
- elmulasztják a folyamatos ellenőrzést.²⁴⁸

Az utasítás elrendelte, hogy az elbocsátandók kiválasztására átfogó létszám-felülvizsgálat keretében kerüljön sor. A gazdasági vezetőknek az *összes alkalmazotti munkakörre* munkaköri leírást kellett készíteniük, értékelniük kellett az adott munkakör szükségességét és az ott dolgozó alkalmasságát. Ezenkívül a vezetőknek minősíteni kellett „*azon fizikai dolgozókat is, akiket fegyelmetlenség, igazolatlan hiányzás, selejt-, károkozás vagy egyéb ok miatt nem tartanak alkalmasnak arra, hogy a vállalat dolgozói legyenek. Nyomatékosan vegyék figyelembe, hogy volt-e igazolatlan hiányzása, fegyelmi vagy egyéb magatartásbeli problémája?*”²⁴⁹ A vezérigazgatói utasítás a létszám-felülvizsgálat befejezésére rendkívül szűk határidőt szabott meg: eszerint 1979. március 12-ére kellett volna befejezni az akciót.

Az első menetben a vezérigazgatóhoz tartozó szervezetekben a személyi minősítések határideje február 5-e volt. *A vezérigazgató utasítására belső átszortosításra nem volt lehetőség, azokat, akiknek munkáját feleslegesnek találták vagy akikkel szemben kifogások merültek fel, el kellett bocsátani.* A főosztályvezetők által elkészített listákat a vezérigazgató véglegesítette. A listák összeállításában sem a szakszervezet, sem a pártszervezet nem vett részt. Az elbocsátandók kiválasztásának *szempontjait* ugyan rögzítette a bizalmi és a vállalati szakszervezeti tanács által január 30-án jóváhagyott 1979. évi vállalati terv, de a kiválasztás *folyamatában* a szakszervezet *semmilyen* érdekvédelmi ellenőrzési feladatot nem látott el.

A vállalati szakszervezeti tanács és bizalmi küldöttek február 2-i értekezletén, amelyen „Horváth Ede ... sorra választ adott minden olyan kérdésre, amely a szervezett dolgozók körében felmerült”, az akkor már összeállított elbocsátási listák ügye csak nagy általánosságban került terítékre: „a fegyelemsértőkkel szemben a jövőben még kevésbé lehetünk elnézőek”, a munkások kérték, hogy „ne vegyenek fel olyan dolgozókat az MVG-be, akiknek 8-10 bejegyzés is szerepel a munkakönyvében”, a meóban dolgozókat képzettebbekre kell cserélni stb.²⁵⁰

²⁴⁸ MVG 1/009/int/1979. sz. vezérigazgatói utasítás.

²⁴⁹ MVG 1/009/1979. sz. vezérigazgatói utasítás.

²⁵⁰ *Kisalföld*, 1979. február 2., 3. o.

A vállalati pártbizottság passzivitása a felülvizsgálat első szakaszában véleményünk szerint azzal magyarázható, hogy a területi pártbizottságok 1979 januárjában még mindig nem foglaltak egyértelműen állást a Rába elbocsátási terveivel kapcsolatban. Jellemző, hogy bár a vállalati pártbizottság a szakszervezeti jóváhagyás után három nappal, 1979. február 2-án megtárgyalta az 1979. évi vállalati terv fő célkitűzéseit, az ülésről készített jegyzőkönyv *nem is említi* a már javában folyó létszám-felülvizsgálatot, pedig ekkor már az elbocsátandók első csoportjának kijelölése a végéhez közeledett!

1979. február 5.

A vezérigazgató jóváhagyta az elbocsátandók listáját, amely 156 nevet tartalmazott, a vezérigazgatóhoz tartozó szervek létszámának 10,6 százalékát. Ez jóval több volt a munkaügyi főosztály által eredetileg javasolt 35 főnél. A vezérigazgató azonban úgy ítélte meg, hogy a *nem fizikai* területek és az *improduktív fizikai* területek létszáma a munkaszervezés javításával az eredeti elképzeléseknél lényegesen nagyobb arányban csökkenthető. A munkaügyi főosztály vezetője még aznap felkereste a megyei tanács munkaügyi osztályát, és tájékoztatta a tervezett intézkedésekről. Bejelentette, hogy a vállalat február 16-a és 20-a között 156 főt el fog bocsátani, és felkérte a tanácsot, nyújtson segítséget a dolgozók elhelyezkedéséhez. A tanács azonban nem tudott mit kezdeni a „váratlan” bejelentéssel – nem lévén határozott megyei, városi állásfoglalás az ügyben –, így egészen február 27-ig a vállalat bejelentése érintetlenül hevert egy íróasztal mélyén.

1979. február 6.

A vállalat jogászai elkészítették a felmondási tilalmak jegyzékét, a gazdasági igazgató pedig meghatározta a megszűnő munkaviszonyra vonatkozóan a vállalat és a dolgozók közötti elszámolás formai és tartalmi rendjét.²⁵¹

1979. február 7.

A munkaügyi főosztály a vezérigazgató utasítására teljes körű létszámfelvételi zárlatot rendelt el, és erről levélben tájékoztatta az igazgatókat.

1979. február 14.

A *Kisalföld*ben cikk jelent meg a vállalati munkaügyi vezetők városi értekezletéről. Ez volt az első „konkrét” híradás az elbocsátásokról. A cikk utolsó hasábjában álló bekezdés teljes szövege így hangzik: „Már ezekben a hetekben megkezdődött egy jelentős mértékű munkaerő-átcsoportosítás, amely célja az ésszerűbb munkaerő-gazdálkodás és a munkafegyelem megszilárdítása.”²⁵²

²⁵¹ MVG 5—29/1979/Vné. sz. Utasítás.

²⁵² Csökkent a vándorlás, tervszerűbb lett az átirányítás (H. S.). *Kisalföld*, 1979. február 14., 3. o.

1979. február 15.

A vezérigazgató tájékoztatót tartott az első menetben érintett főosztályok vezetői, párt- és szakszervezeti titkárai, a vállalat pb titkára és a vállalati szakszervezeti tanács titkára számára a létszám-felülvizsgálat első üteméről.

A tájékoztatón:

„– ismertette a létszámleépítéssel kapcsolatban kiadott gazdasági intézkedéseket,
 – kérte a meghívottakat adjanak, az összeállított személyekre véleményt,
 – kihangsúlyozta a törvényesség legszigorúbb betartását.”²⁵³ Miután a meghívottak egyetértettek a tervezett intézkedésekkel, a vezérigazgató, a főosztályvezetők, az alapszervezeti párt- és szakszervezeti titkárok aláírásukkal véglegesítették az elbocsátandók listáját.²⁵⁴

1979. február 16.

Mivel a vállalat február 5-i bejelentésére semmiféle válasz nem érkezett a megyei tanácstól, a vezérigazgató levelet írt a megyei tanács elnökének, amelyben közölte, hogy 156 főt (alkalmazottat és nem produktív fizikai dolgozót) elbocsátanak, és felkérte a megyei tanácsot, hogy: „A felszabaduló munkaerő elhelyezését a tanács az illetékes szakigazgatási szervein keresztül elősegíteni szíveskedjen.”²⁵⁵

Még aznap a vezérigazgató levelet írt a Vasas Szakszervezet főtítkárának, amelyben beszámolt az előző napi tájékoztatóról, a „tervezett irányított létszámleépítés” nagyságáról, és ígéretet tett, hogy folyamatos tájékoztatást fog nyújtani az elkövetkező létszámleépítésekről.

1979. február 16–20.

Ezekben a napokban kapták meg az első menetben elbocsátottak felmondóleveleit anélkül, hogy bármiféle tájékoztatást kaptak volna az elhelyezkedési lehetőségekről.

Ami eddig pusztá szóbeszéd volt, most az érintettek számára alig hihető valósággá vált. A vezérigazgató döntése alapján az elbocsátott dolgozókat a felmondási idő alatt felmentették a munkavégzési kötelezettség alól. Az elbocsátottaknak a felmondólevél átvétele után el kellett számolni a vállalattal, és *azonnal* el kellett hagyniuk a vállalat területét. A kiválasztás módja, a tájékoztatás hiánya, az elbocsátással járó megbélyegzettség valósággal sokkolta a „leépített” dolgozókat, az érintettek családtagjait, az

²⁵³ A vezérigazgató február 16-i levele a Vasas Szakszervezet főtítkárához.

²⁵⁴ Mindössze három személynél akadtak „közbenjárók”, ezeknél később az elbocsátást áthelyezésre változtatták. Mivel négy személy megelőzte elbocsátását, és kilépett a vállalattól, négy főt pedig a munkaügyi döntőbizottság határozatára később visszavettek, végül is az első menetben 131 főt bocsátott el a vállalat.

²⁵⁵ A továbbiakban, ahol külön nem jelezzük, *forrás*: MVG munkaügyi főosztály 1979-es létszám-felülvizsgálat dokumentumai.

egész város közvéleményét. A legkülönbözőbb hírek és híresztelések keltek szárnyra az elbocsátások módszereit, méreteit és következményeit illetően. Nemcsak a vállalat vezetésének, de a pártapparátusnak is rá kellett döbbsennie, hogy a Rába kezdeményezése a vállalat falait messze túllépő politikai vihart kavart. A megyei pb gazdaságpolitikai osztálya jelentést készített a városban kialakult helyzetről.²⁵⁶ Bár a jelentés „egyes tények, illetve hibák egyoldalú eltúlzásáról” beszélt, amelyek „elsősorban a megyén kívül megalapozatlan következtetések alapjává váltak”, nyilvánvalóvá vált, hogy a pártapparátusnak lépnie kell a politikai békét, a közmegegyezést veszélyeztető folyamatok megakadályozása érdekében.

Az elbocsátási akció második szakasza

A vállalati partizánakció átlényegülése megyei kampánnyá

1979. február 17.

A megyei pártbizottság utasította a gazdaságpolitikai osztályt, készítse el egy, az elbocsátások alapelveire és módszereire vonatkozó rendkívüli megyei vb-határozat tervezetét.

A gazdaságpolitikai osztály 1979. február 17-én keltezett javaslata a következő forгатókönyvet dolgozta ki:

„A létszámleépítés sorrendje:

1. Létszám-felülvizsgálat, a tevékenységhez szükséges létszám meghatározása tevékenységi körök szerint.
2. Létszámfelvételi zárlat elrendelése.
3. Természetes fogyás meghatározása, nyugdíjazás, katonai szolgálatba vonulás, gyes stb. figyelembevételével.
4. A fentiek figyelembevételével a felesleges létszám meghatározása.
5. Személyek meghatározása kizáró szempontok figyelembevételével (Munka Törvénykönyve, kollektív szerződés).
6. A személyek egyeztetése a helyi politikai és társadalmi szervekkel.
7. Minőségi cserelhetőségek felmérése, szükséges átcsoportosítások megvalósítása.
8. Fizikai munkavégzés és az ehhez szükséges átképzés felajánlása.
9. A fentiek után a vállalatnál hatékonyan nem foglalkoztatható létszám felajánlása a tanácsi munkaerő-gazdálkodási szerveknek.
10. A létszám felszabadítása a tanácsi szervekkel egyeztetett ütemben.

A fentiektől függetlenül a munkafegyelem-sértőkkel szemben következetes eljárás.”²⁵⁷

Mindezek alapján a megyei és a városi pártbizottság első titkárai, valamint a gazdaságpolitikai osztályok vezetői közösen felkeresték a Rába vezérigazgatóját. Elő-

²⁵⁶ „Budapesten elterjedt a hír, hogy Győrben tüntetés volt, egyes vezetőket atrocitások értek.” MSZMP GYSMB Arch. T-22/1979.

²⁵⁷ Melléklet a megyei párt vb 1979. II. 27-i határozatához. Megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztály 1979. II. 17.

adták az első menetben tapasztalt hiányosságokat, és végül a következőkben állapodtak meg.

A Rába abbahagyja a „feketelisták” készítését, az elbocsátásokat kapacitásvizsgálatokkal, az adott munkakör megszüntetésével és nem a dolgozókkal szembeni kifogásokkal indokolja. Más a helyzet természetesen a munkafegyelmi okok miatt elbocsátott dolgozók esetében. A vállalat lehetőséget ad a dolgozóknak vállalaton belüli átcsoportosításra, és a tanácsi szervekkel együttműködve minden elbocsátott dolgozó-
nak felajánl egy vagy több, vállalaton kívüli munkahelyet. *A területi pártirányítás viszont kiterjeszti a létszám-felülvizsgálatot a megye egész területére, és létszámfelvételi zárlatot rendel el annak érdekében, hogy megakadályozza a nemkívánatos munkaerő-mozgást.*²⁵⁸

1979. február 21.

A Rába levélben tájékoztatta a megyei pártbizottságot a létszám-felülvizsgálat ütemtervéről, a minőségi cserék és a belső átcsoportosítások lehetőségéről.

Eszerint a létszám-felülvizsgálat további négy ütemben történik, és az utolsó ütemben a minősítéseket március 19-én, a végrehajtást pedig március 31-én fejezik be.

Minőségi cserére a MEO főosztályon lesz lehetőség. Belső átcsoportosításra 50-60 főnek lesz lehetősége a győri gyáregységek legnehezebben betölthető (öntvénykőszőrüs, öntvényfaragó, főjavító-mosó, anyagfelrakó, szemcseverő, csomagoló, targoncavezető, darus) munkaköreibe. A tanulási idő két hét. „Két hét után azokat a munkavállalókat, akik a felajánlott munkahelyet nem tudják ellátni, bérkiegészítésben részesíteni nem lehet, munkájukra nem tartunk igényt.”

1979. február 22.

A Rába február 21-i levele alapján a megyei gpo vezetője levelet írt a győri, a mosonmagyaróvári és kapuvári pártbizottságok első titkárainak: „Kérjük a vizsgálatot és a dolgozók elhelyezését kísérik figyelemmel, gondoskodjanak, hogy a munkaerő-gazdálkodási szerv készüljön fel a fogadásra, mérje fel az igényeket.”

Ugyanezen a napon összeült a Rába pártbizottsága, és rendkívüli ülésen vitatta meg a munkaerő-gazdálkodás időszerű feladatait. A vállalati pártbizottság úgy ítélte meg, hogy az állami vezetés terve „összhangban van az MSZMP KB 1978. december 6-i és a megyei pb december 20-i ülésével”.

1979. február 23.

Létszámcsökkentés a Magyar Vagon- és Gépgyárban alcímmel nagy cikk jelent meg a *Kisalföldben*, s ez első ízben közölt tényszerű híreket a vagongyári események-

²⁵⁸ A városi pártbizottság gazdaságpolitikai osztályának vezetője így emlékezett vissza erre a találkozóra: „Elkezdtek csinálni a feketelistákat. Akkor a megyei pártbizottsággal közösen kimentünk a vállalathoz. Megbeszéltük, hogy ne határozzák meg előre az elbocsátandók számát, és ne csináljanak feketelistákat, hanem csináljanak kapacitásvizsgálatot. És ha már van létszám-felülvizsgálat, ne korlátozódjon a vagongyárra.”

ről és tervekről. A cikk, amely az előző napi rendkívüli vállalati párt vb-ülésről tudósít, közli, hogy a vállalat 156 dolgozónak törvényes feltételek mellett felmondott, és hogy további felmérések folynak, ennek során 60 meóst máris feleslegesnek találtak. *Horváth Ede* három hasábon idézett tájékoztatója azt a kompromisszumot tükrözi, amely a gpo javaslatának szellemében e napokra létrejött: hangsúlyozza a belső munkakör felajánlásának, a megyei szervekkel való együttműködésnek, a szociális körülmények mérlegelésének, az alapos körütekintésnek a fontosságát stb. A gyár napi gazdasági érdekeire (például a bérfeljesztés, a rendeléshiányhoz való rugalmas alkalmazkodás) való hivatkozás helyét a „csak annyi embert foglalkoztassunk, amennyire szükség van” elve és a „lógósoknak, italozóknak nincs helye” jelszó veszik át.²⁵⁹

1979. február 26.

A megyei tanács elnöke végre válaszolt a vezérigazgató február 16-i levelére, amelyben az bejelentette az első 156 fő elbocsátását. A tanácselnök ígéretet tett arra, hogy listát küldenek a vállalatnak az elhelyezkedési lehetőségekről. Másnap megérkezett a lista, amely a városi tanácson nyilvántartott létszámgigényen alapult, és 683 férfi, valamint 189 nő számára ajánlott fel különböző *fizikai* munkaköröket győri vállalatoknál.

1979. február 27.

Rendkívüli ülést tartott a megyei pártbizottság vb, és határozatot hozott a munkaerő-gazdálkodás időszerű kérdéseiről. A határozat a megye minden vállalatára, ipari és mezőgazdasági szövetkezetére kiterjedő létszám-felülvizsgálatot indítványozott.

Ezzel lezárult az a sajátos szakasz, amelyet a politikai ellenőrzés hiánya, a bizonytalanság és – ezekből logikusan adódik – a titkosság jellemezett, s az akció új életre kelhetett, mint *magas szintű politikai elhatározás folyamánya*. Elnyerte hát azt a formát, ami *a)* a vállalat számára lehetővé tette, hogy az akciót folytassa, *b)* a párt számára lehetővé tette, hogy az akció folytatását engedélyezze, sőt támogassa és hogy ellenőrizze azt, *c)* a különböző megyei, állami, illetve alsóbb szintű pártszerveknek módot adott az igazodásra és *d)* a sajtónak arra, hogy a maga szolid módján fellebbentse a titok fátylát.

Az 1979. február 23. előtt megjelent írásokban egyetlen szó sem esett arról, hogy a Magyar Vagon- és Gépgyárban dolgozók százainak elbocsátásáról született döntés. Sem a *Horváth Edével* (*Kisalföld*, 1978. XII. 24-én), sem a *Háry Bélával* (*Kisalföld*, 1978. XII. 31-én) megjelent interjúkban, sem az I. 3-án közölt „üzemi körképben”, sem az MVG-ről I. 25-én megjelent nagy cikkben,

²⁵⁹ Hogy az *üzleti érdek*, mint legitimációs elv a kompromisszumból milyen mértékben rekesztődött ki, misem mutatja jobban, mint *Horváth Ede* tájékoztatójának alábbi, zavarbaejtően „dialektikus” mondata: „Ha egy adott munkaterületen több az ott dolgozó, mint amennyire szükség van, több a beosztott, több a vezető, egymástól nem férnek a munkához, ez nem gazdasági kérdés. De olyan gond, melyre a gazdasági vezetésnek kell megoldást találnia.” (Uo.)

sem a különféle vagongyári eseményekről, fórumokról tudósító írásokban (*Kisalföld*, XII. 13., I. 5., II. 2., II. 10.) nem olvashattunk a város közvéleményét élénken foglalkoztató eseményről. Persze a „sorok közt” olvasó ember észrevehette, hogy megszorodtak a „racionális létszám-gazdálkodásról”, a „lógósokkal, vándormadarakkal szemben növekvő türelmetlenségről” stb. szülő kitételek. [Ő bizonyára értett a pannonhalmi keverőüzem dolgozóinak példájából is (*Kisalföld*, 1979. I. 23.), akikről négy dolgot tudunk meg: 1. áttértek a három műszakra, 2. túlteljesítették a tervet, 3. a dolgozók maguk kezdeményezték a normák szigorítását, 4. csak egy ember lépett ki „és lehet, hogy ő is megbánta”.] A sorokat olvasó ember azonban február 23-ig konkrét hírekkel nem találkozhatott a lapban.

A megyei párt vb-határozata a létszám-felülvizsgálat forrásaként nem a Rába kezdeményezését, hanem saját december 20-i határozatának munkaerő-gazdálkodással foglalkozó irányelveit jelölte meg.

„Az 1978. december 20-i határozat a munkaerő-gazdálkodás javítására megkívánja a létszám-felülvizsgálatot és az adott helyen feleslegessé váló dolgozók szervezett átírányítását más termelő- és szolgáltatóegységekbe.”²⁶⁰

Miután a vb-határozat hivatalosan is érvénytelenítette az 1976-os munkaerő-piaci kampányt elindító 1976. február 3-i vb-határozatot, elrendelte „a gazdálkodó szervezeteknél foglalkoztatott létszám felülvizsgálatát”.

„Abból kiindulva, hogy a teljes foglalkoztatás biztosítása nem vállalati feladat, a vb szükségesnek tartja a gazdálkodószerveknél foglalkoztatott létszám felülvizsgálatát. Azokat a dolgozókat, akiknek munkáját az üzem nem tudja eredményesen felhasználni, fel kell szabadítani más tevékenység számára. Ezt a feladatot szocialista viszonyaink természetéből fakadóan, a humánus szempontok messzemenő figyelembevételével, a munkalehetőségek egyidejű biztosításával kell végrehajtani.”

A vb-határozat a létszám-felülvizsgálat végrehajtásával kapcsolatban a következő alapelveket határozta meg:

„– A vállalati, ipari és mezőgazdasági szövetkezetek végezzenek kapacitásvizsgálatot, készítsék el a munkaidő- és a munkaerőmérleget lehetőleg önálló elszámoló egységeként.

– Tevékenységi körönként (munkakörönként) határozzák meg a létszámszükségletet.

– Határozzák meg hol, milyen területeken és szakmában van létszámfelesleg, esetleg tényleges hiány.

– Munkakörönként (szakmánként) rendelkeznek el létszámfelvételi zárlatot azokban a szakmákban, amelyekben létszámfelesleg van.

– A konkrét munkakörökben megfelelő munka hiánya vagy egyéb okokból átcsoportosításra javasolt dolgozók személy szerinti kijelölését az érvényes politikai döntések, rendeletek, előírások és a kollektív szerződés betartása mellett a humánus szempontok figyelembevételével kell elvégez-

²⁶⁰ Amennyiben a továbbiakban külön nem jelöljük, forrás: MSZMP GYSMB Arch. (MB/H/302/1979).

ni. Ezt egyeztetni kell a hatáskörileg illetékes pártszervekkel, alapszervezetekkel, szakszervezeti, KISZ-szervekkel.

- Az adott munkakörben feleslegessé váló dolgozóknak lehetőség szerint más munkakört kell felajánlani a vállalatnál, figyelembe véve a minőségi cserék lehetőségét is.

- A másik munkakör felajánlásával együtt fel kell hívni a dolgozó figyelmét az átképzés lehetőségére és az ezzel kapcsolatos vállalati ösztönzőkre.

- A fentiek elvégzése után lehet a felszabadult munkaerőt felajánlani a területileg illetékes munkaerő-gazdálkodási szerveknek, előzetesen egyeztetve az átadások ütemességét, a foglalkoztatási lehetőségek figyelembevételével. Emellett egyeztetni kell az egyes munkakörökben meglévő tényleges hiányt is.

- A területi munkaerő-gazdálkodási szervek gondoskodjanak az egyes dolgozók fogadásáról, az elhelyezkedési lehetőségek időbeli és folyamatos felméréséről, a vállalatoknál történő rendelkezésre bocsátásról.

- A fegyelmezetlen dolgozókkal szemben következetes fellépést a fentiekől függetlenül kell alkalmazni.

A megyei pöb gazdaságpolitikai osztálya a megyei tapasztalatok feldolgozása után tegyen javaslatot a vb-nek új munkaerő-gazdálkodási határozat hozatalára."

A február 27-i vb-határozat végrehajtásáról a határozat február 28-i keltezésű leviteli terve rendelkezett.

A leviteli terv a következő pontokat tartalmazta:

1. 1979. III. 1-jén a határozatot a megyei pártbizottságon tartandó megbeszélésen az *MVG, Graboplast, Rábatext, Richards, ÁÉV, Közmű- és Mélyépítő Vállalat gazdasági és mozgalmi vezetőivel* ismertetni kell.

2. A létszám-felülvizsgálattal és a munkavállalói követelményekkel kapcsolatban városonként és járásonként megbeszéléseket kell tartani, melyre meg kell hívni a *megyei pártbizottság gazdaságpolitikai osztályát, az SZMT-t, a megyei és városi tanács munkaügyi osztályait, a városi és járási KISZ-bizottságot, valamint az önálló vállalatok, ipari és mezőgazdasági szövetkezetek, jelentős gyáregységek párttitkárait, igazgatóit (elnökeit), szakszervezeti és KISZ-titkárait, munkaügyi döntőbizottsági elnökeit*. Ismertetni kell a határozatot, a végrehajtás politikai követelményeit, a vállalatok és a munkaerő-gazdálkodási szervek feladatait. A kollektív szerződésekkal és a vállalati ügyrendekkel szembeni egységes követelményeket. Határidő: március 20.

3. Az SZMT ismertesse a határozatot és a végrehajtás módjait a szakmai megyebizottságok titkáraival, a területi szervezetekkel. Határidő: március 9. Felelős: SZMT-titkár.

4. A KISZ megyei bizottsága beszélje meg a KISZ-tisztségviselők feladatait a városi, járási KISZ-titkárokkal. Határidő: március 9. Felelős: KISZ megyei első titkár.

5. A fenti szervek segítsék és ellenőrizzék a követelmények betartását. Folyamatosan tájékoztassanak. Minden hónap végén adjanak összefoglaló értékelést a végzett munkáról.

6. A városi, járási pártbizottságok márciusban össztitkári tanfolyamot tartanak.

7. Az üzemi pártszervek segítsék és ellenőrizzék a határozat végrehajtását.

8. A gazdaságpolitikai osztály a politikai tapasztalatok alapján dolgozza ki a munkaerő-gazdálkodásban hozandó új határozat tervezetét. Határidő: 1979. szeptember 30.

1979. február 28.

A Rába munkaügyi osztályának vezetője kimutatást készített a megyei és városi munkaügyi osztályoknak „a második lépcsőben leadásra kerülő létszámról”. A kimutatás tartalmazta az elbocsátandók szakmai, nemek és életkor szerinti összetételét.

1979. február 28.

A vagongyár szakszervezeti tanácsának ülésére Győrbe érkezett *Herczeg Károly*, a Vasas Szakszervezet főtitkára, akit fogadott a megyei első titkár, *Háry Béla* is. A vezérigazgatói beszámolóban szó esett a „jelenleg folyó szükségszerű létszámcsökkentésről” is. *Herczeg Károly* hozzászólásában támogatásáról biztosította a vezérigazgatót: „A Vasas Szakszervezet partnere az olyan gazdasági vezetőnek, aki tud nemet mondani.” Az ülésen „egyetlen súlyos problémáról szolt nagy nyomatékkal a főtitkár: a kedvezőtlen baleseti helyzetről”.²⁶¹

1979. március 1.

A megyei pártbizottságon tartott megbeszélésen ismertették a megye nyolc legnagyobb vállalatának – köztük természetesen a Rábának – gazdasági és mozgalmi vezetőivel a február 27-i vb-határozat rendelkezéseit. Ugyanezen a napon megkapták felmondólevelüket a második lépcsőben elbocsátott dolgozók. A vállalat munkaügyi osztálya a megyei tanácstól kapott kimutatás alapján két-három munkahelyet tartalmazó állásajánlatot mellékel a felmondólevelekhez.²⁶²

1979. március 4.

A *Kisalföld* négyhasábos interjút készített *Szabó Mihállyal*, a megyei pártbizottság titkárával, A létszámgazdálkodás a munka becsületét is növeli címmel. Az interjú lényegében a megyei pb határozatának ismertetése – attól annyiban tér el, hogy nem tartalmazza a leviteli tervben foglalt részleteket. Hangsúlyozza: máris „szűnőben vannak az olyan hangok, kijelentések, hogy elmegyek a cégtől, találok magamnak jobban fizető munkahelyet is”.²⁶³

1979. március 13.

A vállalat pártbizottsága megtárgyalta A vállalat 1978. évi gazdálkodásának tapasztalatai és az eredmény felhasználásának tervezete. Feladatok a gazdasági haté-

²⁶¹ *Kisalföld*, 1979. március 1.

²⁶² Hamarosan kiderült azonban, hogy az így meghirdetett álláshelyek egy része fiktív volt. A városi tanács munkaügyi osztálya ezért márciusban 22 vállalatnál vizsgálatot végzett a bejelentett és a tényleges munkaerőigények különbségeit illetően. A tanács értékelése szerint: „Az eltérések mögött nagyjából gondatlanság, a bejelentési kötelezettségek elmulasztása, téves értelmezése állt.” (A létszám-felülvizsgálatok és a munkaerő-átcsoportosítások tapasztalatai a város üzemében és intézményeiben. GYVT munkaügyi osztálya 1978. október 15.)

²⁶³ *Kisalföld*, 1979. március 4.

konyság növelésére c. beszámolót. Az anyag nyilvánvalóan még a február 27-i párt-határozat előtt született, mert megdöbbenő módon *még csak nem is említi* a már javában folyó elbocsátásokat, sőt úgy fogalmaz, hogy „a munka szervezettségét, a fegyelem erősítését napi feladatokként kell kezelni”.

1979. március 24.

Győrbe látogatott *Sarlós István*, az MSZMP KB Politikai Bizottságának tagja, a Hazafias Népfront főtitkára. A vendéget a megyei pb első titkára tájékoztatta a megyében megkezdett létszám-felülvizsgálatokról. Ezután a főtitkár három nagyvállalatot keresett fel. A Gardénia Csipkefüggönygyárban az igazgatónő tájékoztatta az ésszerűbb munkaerő-gazdálkodás és fokozottabb követelménytámasztás helyi eredményeiről. A Rábatextben „a téma továbbra is a munkaerő-gazdálkodás volt”. Végül a vagongyárba látogatott *Sarlós István*, ahol a vezérigazgató és a párttitkár fogadta. A téma ismét a létszám-gazdálkodás. (A *Kisalföld* cikke konkrét adatokról, tervekről nem tudósít.) A vendég válaszképp támogatásáról biztosította a megyei szervek kettős törekvését a létszám szükségletekhez igazítására és a fegyelem megszilárdítására.

Beszédének alábbi bekezdése ismét felhívja a figyelmet arra, hogy az *üzleti érdek* mint legitímációs elv teljes mértékben kiszorult az intézkedések indoklásából. Paradigmatikus jellege folytán érdemes e bekezdést teljes terjedelmében idéznünk.

„Örülök annak, hogy valaki Magyarországon ilyen nagy fába vágta a fejszáját. Annak pedig külön örülök, hogy a Rába gyárban kezdtek elsőként hozzá ehhez, egy ilyen jó hírű gyárban és nem egy rosszul dolgozó üzemben. *Ellenkező esetben ugyanis azt lehetne mondani, hogy a veszteségek csökkentésére akarnak a munkaerővel gazdálkodni.* Így viszont egyértelmű az intézkedés célja.”²⁶⁴

1979. április 11.

Győrbe látogatott *Fock Jenő*, az MSZMP KB Politikai Bizottságának tagja – a megye felelőse. A megye pártvezetői az év elejei gazdasági eredményekről, valamint a két folyamatban lévő kampányról (a gyártmányszerkezet korszerűsítése és a létszám-felülvizsgálat) tájékoztatták. Ezután *Fock Jenő* az ESZV győri 4. sz. üzemébe látogatott, ahol a létszám 130 fővel csökken.²⁶⁵ Itt „*Polgár László*, a vállalat szb-titkára arról szólt, hogy a létszám-csökkentési törekvéseket miként támogatja a szakszervezet”, valamint arról, hogy „a munkahelyi közösség képviselői nyilvánosan is állást foglaltak a létszámintézkedések, valamint az ehhez tartozó munkafegyelmi szigorítások mellett”. A látogatás a töltéstavai Aranykalász Tsz-ben folytatódott, ahol „a közeli jövőben munkaerő-átcsoportosítást terveznek”, és ahol „a tsz-tagok többsége megértette az egyes területeken életbe léptetett normaszigorítást is”. A színház felkeresése után

²⁶⁴ *Kisalföld*, március 24., 2. o.

²⁶⁵ Mint későbbi forrásokból kiderül, e csökkenés zömmel önkéntes elvándorlásból adódott.

Fock Jenő a vagongyárba, majd a Graboplastba látogatott, és ott hasonló tárgyú beszámolókat hallgatott meg.²⁶⁶

Valószínű, hogy Fock Jenő kérte fel a megyei pártbizottságot egy, az MSZMP KB Politikai Bizottsága számára készítendő jelentés megírására (lásd később!).

1979. április (a nap ismeretlen)

Gáspár Sándor a megyébe látogatott. Ez alkalommal a szakszervezetek megyei tanácsa részletes kimutatást kért a vállalattól a létszám-felülvizsgálat állásáról.

1979. május 9.

Az MSZMP KB Politikai Bizottsága – mint említettük – az események nyomán felkérte a megyei pártbizottságot, készítsen jelentést a megyében folyó létszám-felülvizsgálatról. A jelentést a megyei gpo 1979. május 9-én készítette el.²⁶⁷

A gpo jelentésének első része utalt a megyei létszám-felülvizsgálat előzményeire: a KB december 6-i és a megyei pártbizottság december 20-i határozataira, s a Rábánál folyó elbocsátásokat e határozatok végrehajtásaként értékelte. Jelezte, hogy a végrehajtás elveit és módszereit meghatározó február 27-i rendkívüli vb-határozatra éppen a Rábánál elkövetett hibák miatt volt szükség. A jelentés kifejtette a pártbizottságnak a Rába létszám-felülvizsgálat első menete után kialakított – már bemutatott – álláspontját, és megállapította, hogy a megyei pártbizottság február 27-i határozatának végrehajtása „kedvező légkörben folyik”.

„– A jól dolgozók már korábban is követelték a fegyelem megszigorítását és egyetértettek az intézkedésekkel.

– A dolgozóban meglévő igény, a politikai, társadalmi, állami szervek egységes magatartása biztosítja a politikai feltételeket. Ugyanakkor a most folyó kezdeti szakaszban értelmzésbeli és a korábbi gyakorlatban gyökeredző nézetek akadályozzák a munkát, például:

- a felülvizsgálat munkanélküliséget okoz,
- a munkavállalói és munkáltatói jogok és köteleességek szétválasztása, szembeállítása,
- a teljes foglalkoztatottság és a hatékony foglalkoztatás üzemi szinten való szembeállítása, igénytelenség a területi és vállalati munkaerő-gazdálkodással szemben,
- bántortalanság a munkavállalói kötelezettségek számonkérésében,
- egyenlődsdi a bérpolitikában és a teljesítményelv megsértése.”²⁶⁸

²⁶⁶ *Kisalföld*, 1979. április 12., 1–2. o.

²⁶⁷ Jelentés a munkaerő-gazdálkodás javítására hozott intézkedésekről Győr-Sopron megyében. MSZMP GYSMB gpo 1979. május 9. MSZMP GYSMB Arch. T–22/1979.

A jelentés készítésekor a gpo 195 gazdasági egységet számoltatott be, amelyek összesen kb. 100 000 főt foglalkoztattak. Az adatok szerint az első két hónapban a felülvizsgálat 3800 főt érintett: 2400 fő belső átcsoportosításra került, 600 fő saját kezdeményezésre vált meg vállalatától, és 800 főnek a vállalatok mondtak fel. A vállalati felmondások 69 százaléka, a saját kezdeményezésű felmondások 57,2 százaléka, a belső átcsoportosítások 17,6 százaléka a Rábánál történt.

²⁶⁸ Ua., mint 260. lábjegyzet.

A gpo a megyei létszám-felülvizsgálat *ütemével, módszereivel és eredményeivel* kapcsolatban többek között a következőket emelte ki:

- Az üzemi pártszervek egy része határozatban kötelezte a vezetőket a létszám-gazdálkodás felülvizsgálatára.

- A vállalatok egy része helyesen értelmezte az alapelveket, és elsősorban a nem termelő területeken hajtott végre felülvizsgálatot. Egy részük a korábban alkalmazott megoldásokra hivatkozva semmit sem tesz.

- Az üzemek jelentős része teljes körű vagy részleges létszámfelvételi zárlatot rendelt el a felülvizsgálat ideje alatt.

- A létszám-felülvizsgálat eredményeképpen csökkent a munkahelyek száma. Alkalmazotti állományból fizikai állományba került a dolgozók egy része.

- Jelentősen csökkent a munkaerőigény és jelentősen közelít a valóságos szükségletekhez. Kiderült, hogy bizonyos területeken, egyes szakmákban tényleges hiány van.

A gpo-jelentés összefoglalva a tapasztalatokat megállapította, hogy „a gond nem a dolgozók elhelyezése, hanem a lassú és nem teljes körű végrehajtás”.

1979. május 29.

Az MSZMP KB Politikai Bizottsága május 29-én megtárgyalta a megyei pártbizottság jelentését. A párt legfelsőbb operatív irányító szerve tudomásul vette a jelentést, utalt a Rába által az elbocsátások első szakaszában elkövetett hibákra, de összességében pozitívnak ítélte meg a „győri kezdeményezést”. Kiemelte, hogy a létszám-felülvizsgálat lehetőséget adott a „munkavállalókkal szembeni követelményrendszer egységes, minden területen megvalósított növelésére”.

„A munkavállalókkal szembeni követelményrendszer egységes, minden területen megvalósított növelése mérsékli a nemkívánatos munkaerőmozgást. A teljesítménykövetelmények növelése megvalósítható bérnövekmény nélkül is. A kialakult politikai légkörben a dolgozók ellenállása a normakarbantartással szemben nagymértékben csökkent. Az ésszerű munkaerő-gazdálkodás és a munkafegyelem nagymértékben összefügg, a munkafegyelmet a munkaerő-gazdálkodással érdemben lehet javítani.”

A jelentés alapján hozott politikai bizottsági határozat szükségesnek tartotta, hogy „a Győr megyei és más területeken szerzett tapasztalatokat – a helyi sajátosságok figyelembevételével – hasznosítsák minden megyében és gazdálkodó egységénél”.²⁶⁹

²⁶⁹ A PB-határozatot közzétették: „A Magyar Szocialista Munkáspárt határozatai és dokumentumai” c. kötetben a következő indoklással:

„A »győri példáról« szóló dokumentum közzétételét azért tartottuk szükségesnek, mert a Politikai Bizottság országos érvényű következtetéseket vont le a Győr megyei tapasztalatokból.” Az MSZMP Központi Bizottsága Politikai Bizottságának határozata a munkaerő-gazdálkodás javítására hozott intézkedések végrehajtásának kezdeti tapasztalatairól Győr-Sopron megyében. Az MSZMP határozatai és dokumentumai. Kossuth, 1983.

1979. május 30.

Befejeződött a létszám-felülvizsgálat utolsó menete is a Rábánál. A vezérigazgató utasítására feloldották a létszámfelvételi zárlatot. A munkaügyi főosztály elkészítette a felülvizsgálat gyorsmérlegét. Eszerint a felülvizsgálat május 30-ig összesen 1281 főt érintett a vállalatnál. Közülük 344 főt a vállalaton belül más munkaterületekre csoportosítottak át, 937 főt a vállalat nem kívánt tovább foglalkoztatni. (Ezek a számok a későbbiek során még változtak, mert a vállalat a különböző időpontokban készített jelentésekbe a május 30-a után történt átcsoportosítások és elbocsátások adatait is beszámolta, bár ezek már nem tartoztak a hivatalosan lezárt létszám-felülvizsgálat keretébe.)

1979. június 1.

Két nappal a budapesti beszámoltatás, egy nappal a vagongyári elbocsátások lezárta után gazdaságpolitikai aktívaülést tartottak Győrben a vállalati és szövetkezeti vezetők, párt-, KISZ- és szakszervezeti titkárok részvételével a két folyamatban lévő kampány végrehajtásának helyzetéről. Ami a létszám-felülvizsgálatot illeti, az előterjesztés a már ismert tételeket tartalmazta, új elemként kilátásba helyezte a kampány kiterjesztését a nem termelő ágazatokra és intézményekre is.

A Szakszervezetek Megyei Tanácsának vezető titkára „legnagyobb eredményként említette, hogy sikerült megteremteni a létszám-gazdálkodással kapcsolatos egységes szemléletet. . . Hangsúlyozta: az üzemi szakszervezeti vezetők támogassák a gazdasági vezetők intézkedéseit, de tegyék szavát, ha törvénysértést tapasztalnak.”

Az ülésen felszólaló győri városi párttitkár „politikai jelentőségű feladatnak”, a megyei első titkár „nagyon fontos politikai kérdésnek” nevezte a létszám-felülvizsgálatot.²⁷⁰

1979. június 11.

A vagongyári elbocsátások lezárultával a „hatékonyan nem foglalkoztatható létszám felszabadítása” veszített lendületéből. A politikai irányítás ezt inkább elégedetten, mint bosszankodva nyugtázta. A jelzett napon a Győr városi pártbizottság beszámoltatta a 21 kiemelt győri vállalatot az első öt hónap gazdasági eredményeiről és a létszám-felülvizsgálat végrehajtásáról. A városi gpo a beszámolók alapján *pozitívan értékelte, hogy „a vállalatok többsége természetes fogyasztás útján csökkenti a létszámot és az politikailag nem jár feszültségekkel”. (!)*

1979. június (különböző napjain)

Cikkek jelennek meg a *Kisalföld*ben A dolgozók helyesléssel találkozott, Magasabb mérce, növekvő teljesítmények, A brigád magasabbra állította a mércét stb. címek alatt a létszám-felülvizsgálat végrehajtásáról a megye különböző vállalatainál, szövetkezeteinél.

²⁷⁰ *Kisalföld*, 1979. június 2.

A Graboplastban „elnéptelenedett a büfé”, „alig akad napközben kilépő a gyárból”, megszigorították a késés, hiányzás szankcióit, „kevesebb az elkéső”, „nőtt viszont a fegyelmezősek száma”. A létszám felülvizsgálata során megállapították, hogy általános munkaerőhiány van, mindössze a modellező részlegben válik feleslegessé 17 fő munkája.²⁷¹

Kapuváron a vagongyár, a hűsgyár, a Tövéll „több fegyelméletlen dolgozónak felmondott”. A Ciklámen Ktsz-ben az év első negyedében „mindössze három dolgozót vettek fel, miközben nyolc eltávozott”. A Szabóipari Szövetkezetben felesleges dolgozót nem találtak, „öt dolgozót belső átcsoportosítás érintett”. A Vas-, Villamos- és Szolgáltatóipari Szövetkezetben „két munkakört megszüntettek”, „a felszabaduló munkaerőt hatékony területre irányították át”. 10 százalékos normarendezést hajtottak végre. Veszvényben 11 fővel csökkentették az örök számát, öt helyett két dolgozó látja el a magtárosi teendőket. A Lenin Tsz „örvendetesen alkalmazkodott a munkaerő-helyzet változásához: új dolgozókat keresnek, vesznek fel.”²⁷²

Csornán a tsz-ekben 6801 helyett 6358 fő is elég lenne. Elbocsátásokra nem került sor, belső átcsoportosításokra annál inkább. A rábapordányi sertéstelepen két fővel csökkent a dolgozói létszám. „Megvált a szövetkezetből egy állattenyésztésben tevékenykedő üzemmnérnök és egy brigádfővezető is. Az ő munkájukat a meglévő szakembergárda vállalta. S ez nem utolsó eredmény.”²⁷³

Az e napokra lezárult vagongyári elbocsátásokról, amelynek során – ezen időpontig – 937 főt tettek elbocsátási listára, nem jelent meg hasonló konkrét információkat tartalmazó cikk.

1979. július

Központi rendelettel felemelték számos élelmiszer és iparcikk árát. Az áremelés – mely hosszú idő után először radikálisan csökkentette az életszínvonalat – minden valószínűség szerint alapvető szerepet játszott abban, hogy az apparátus figyelme más területekre irányult, aktivitása érezhetően csökkent, és nyár végére a létszám-felülvizsgálati kampány lendülete végképp megtört.

1979. augusztus 21.

A győri városi gpo újabb jelentést készített a városban folyó létszám-felülvizsgálat első félévi eredményeiről.²⁷⁴ A jelentés rendkívül pozitívan értékelte a létszám-felülvizsgálatnak a munkafegyelmre, a munkateljesítményekre gyakorolt hatását. A gpo-jelentés kiemelte, hogy a létszám-felülvizsgálat még azokon a területeken is javította a munkáltatók pozícióit, amelyekre közvetlenül nem terjedt ki:

A létszám-felülvizsgálatot „... a normázott területekre forma szerint több helyen nem terjesztették ki, de itt viszont jelentős normarendezések történtek... A normázható területeken jelentős normarendezések voltak 2,5 százaléktól 20 százalékgig terjedő normaszigorítással, a fizikai dolgozók 70 százalékától 60 százalékgig terjedően. ... E teljesítménykövetelmény-növelések jól kapcsolódtak a létszám-felülvizsgálathoz.”

²⁷¹ Kisalföld, 1979. június 16., 3. o.

²⁷² Kisalföld, 1979. június 13., 3. o.

²⁷³ Kisalföld, 1979. június 23., 3. o.

²⁷⁴ MSZMP GYVB Arch. T/19/4/1979.

Az első félév tapasztalatai alapján a megyei és a városi pártbizottságok határozatokat hoztak a létszám-felülvizsgálat folytatásáról és kiterjesztéséről a *kereskedelemre* és a *nem anyagi szférára*.²⁷⁵

1979. szeptember 25.

A megyei gpo jelentést készített a megyei létszám-felülvizsgálat állásáról.²⁷⁶ A jelentés megállapította, hogy az iparban, az építőiparban, a közlekedésben és a mezőgazdaságban befejeződtek a vállalati kapacitásvizsgálatok, és a kereskedelemben, valamint a nem termelő intézményeknél megkezdődött a létszám-felülvizsgálat. Ezúttal a gpo elsősorban a mezőgazdasági termelőszövetkezetekkel és ipari szövetkezetekkel kapcsolatos problémákat tárgyalta.

„Több termelőszövetkezetnél nem fogadható el a létszám-felülvizsgálat eredménye. . . A tulajdonosi viszonyból eredően a taglétszámot több helyen nem tudják csökkenteni. . . Több termelőszövetkezetben sor került a vezetők fegyelmi felelősségre vonására. Az ipari szövetkezetek egy részénél törvényességi vizsgálatot kellett tartani, mert »csak a bérfeljesztési szempontból feltétlen szükségesnek ítélt« létszám-felzabarádítást tűzték ki célul, így a valódi feladat: a munkaerő-tartalékok feltárása háttérben maradt.”

A gpo javasolta, hogy a továbbiakban a létszám-felülvizsgálatokat tegyék folyamatossá, és a vb félvévenként egy-egy vállalatot számoltasson be a végzett munkáról. Ezzel a kampány ténylegesen befejezettnek nyilvánított, a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos kérdéseket visszautalták a napi rutin kereteibe.

1979. október 9.

A vezérigazgató szóbeli utasítására a szervezési és ellenőrzési főosztály megvizsgálta a létszám-felülvizsgálat lebonyolítását. A végső összesítés szerint a létszám-felülvizsgálat összesen 1397 dolgozót érintett. A vállalat nem kívánt tovább foglalkoztatni 985 dolgozót. Közülük 569 főnek a vállalat mondott fel, 248 fő megelőzte a felmondását és kilépett. 187 fő egyéb módon (például nyugdíjazás, áthelyezés stb.) távozott a vállalatától. A vállalat által áthelyezni tervezett 487 dolgozó közül 99 nem fogadta el az áthelyezést, ezért a vállalat felmondott nekik.

A szervezési és ellenőrzési főosztály jelentését a vezérigazgató elfogadta, és ezzel az 1979. évi vállalati létszám-felülvizsgálat utolsó hivatalos aktusa is lezárult.

²⁷⁵ További feladatok a munkaerő-gazdálkodásban. MSZMP GYVB Arch. T/19/2/1979.

²⁷⁶ A megyei párt-vb 1979. II. 27-i és V. 11-i határozata alapján a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos feladatok végrehajtásának tapasztalatai és a további feladatok. Jelentés a vb 1975. szept. 25-i ülésére. MSZMP GYSMB Arch. T/35/1979.

Az elbocsátási akció és a létszámleépítési kampány következményei

Történetünknek a végére értünk, az akció lezárult, a kampány annak rendje és módja szerint kifulladásig, de az események mind a vállalat, mind a területi pártapparátus számára hosszú évekre szóló tanulságokkal szolgáltak.

Az elbocsátási akció tanulságai a Rába számára

A létszám-felülvizsgálat eredményeit értékelő vállalati dokumentumok az akciót a legfontosabb célok, a munkafegyelem megszigorítása, a munka minőségének javítása és a bérfejlesztési lehetőségek növelése tekintetében általában sikeresnek értékelték.

Ami a munkafegyelem javítását illeti, a vállalati kimutatások szerint az elbocsátások után jelentősen csökkent az igazolatlan hiányzások és a törtnapi hiányzások száma. Figyelemre méltó azonban, hogy bár az akció a munka minőségének a javítását is célozta, az 1979. évi mérlegbeszámoló szerint a selejtkár 1979-ben *növekedett* a vállalatnál. Béremelési terveit a vállalat elérte, sőt túl is teljesítette, bár nem az előre elképzelt módon. Az előzetes elképzelésekkel ellentétben a vállalat nem kapott felmentést a létszámcökkentés által felszabaduló és a megmaradók bérének emelésére felhasznált bértömeg adóztatása alól. Ugyanakkor – nem kis részben éppen az elbocsátások hatására – az önkéntes kilépések száma többszörösen meghaladta a tervezettet, s az így felszabaduló bértömeg végül is az eredetileg tervezettnél is nagyobb, 7,4 százalékos bérszínvonal-növelést tett lehetővé. Az önkéntes kilépések növekedése azonban előre nem látott negatív következményekkel is járt.

A vállalati dokumentumokból kitűnik, hogy a Rába vezetése a létszámleépítési tervek elkészítése során úgy vélte, hogy az elbocsátások hatására lényegesen csökkenni fog a fluktuáció a vállalatnál. Ezt elősegítendő ösztönözték a területi pártszerveket arra, hogy a megyei kampány során minél több vállalatnál felvételi zárlatot rendeljenek el, megnehezítve ezzel a saját elhatározásukból kilépők elhelyezkedési lehetőségeit. A várakozásokkal és a piaczgazdaságokban tapasztaltakkal ellentétben azonban a kilépők száma az év során nem csökkent, sőt lényegesen növekedett.

A munkaügyi főosztály kimutatása szerint a kilépők száma 1978 első negyedévében 580 fő volt. 1979 első negyedévében (a beolvasztások hatását kiszűrve) ez a szám 702 főre növekedett. Április 21-ig, miközben 210 főt bocsátottak el a vállaltól, az önkéntes kilépők száma 1035-re emelkedett. Ráadásul amíg a vezetés az elbocsátások és a belső átcsoportosítások során elsősorban a nem fizikai, illetve a nem produktív munkaterületekről igyekezett elbocsátani vagy produktív területekre irányítani a dolgozókat, addig az önkéntes kilépők 84,5 százaléka fizikai dolgozó volt, és a fizikai kilépők közel kétharmada a vállalat számára legfontosabb szakmákhoz tartozott. Az átcsoportosítások során a vállalat 239 főt helyezett át forgácsoló, lakatos, melegüzemi és egyéb fémipari munkakörökbe. Ugyanez idő alatt 667 fő lépett ki önként ezekből a munkakörökből.

A nem tervezett kilépések eredményeként a teljesítménybéres munkakörökben már 1979 közepén súlyos munkaerőhiány mutatkozott. A munkaügyi főosztály többszöri kérésére a vezérigazgató végül július elején feloldotta a felvételi zárlatot. Ekkor azonban megint csak a várakozásokkal ellentétben, a belépők száma maradt el lényegesen a tervezettől.

A megyei gpo-nak az 1979. szeptember 25-i vb-ülésre készített jelentése például a következőket állapította meg: „A munkára jelentkezők – a korábban végrehajtott elbocsátásokra hivatkozva – nem szívesen létesítenek munkaviszonyt a vállalatnál.”

A helyzetet súlyosbította, hogy elfogytak az elérhető távolságban lévő beolvasható telephelyek, s a megváltozott gazdaságpolitikai helyzetben eleve kevés remény nyílt újabb beolvásokra. A megoldást végül a külföldi (lengyel) vendégmunkások növekvő foglalkoztatása jelentette, közülük már 1982-ben kb. 1000 főt foglalkoztattak a munkaerőhiány által leginkább érintett munkakörökben.

Az akció politikai következményei és hatása a munkaerőpiacra

A vagongyári elbocsátások – az első szakaszban elkövetett „hibáktól” eltekintve – tökéletesen illeszkedtek az akkor és azóta is hirdetett új típusú foglalkoztatáspolitikai szelleméhez. Mégsem mondhatnánk, hogy az akció fogadtatása a politikai akarat gyors materializálódásának örömteli tudomásulvételére korlátozódott volna. Épp ellenkezőleg, a dolog országos jelentőségű politikai ügyvé dagadt, amely hatalmas apparátust tartott mozgásban hónapokon keresztül és – több utazás, valamint egy ülés erejéig – még a politikai hatalom csúcsszervét, a Politikai Bizottságot is cselekvésre készítette.

A megyei létszám-felülvizsgálat a korábbi kampányokhoz hasonlóan az ellenőrzési csatornák számának megnövelésével és az ellenőrzés megszigorításával járt. Ennek fokát leginkább az „egységes szemlélet” potenciálisan veszélyeztető intézmények „kézbevétele” mérhetjük le. A sajtóén, amely a határozott megyei állásfoglalás megszületéséig semmit sem írt, azt követően pedig a kampány szellemének megfelelő, mozgósító erejűnek szánt cikkeket közölte. A szakszervezetén, amely a megyei állásfoglalás előtt semmit sem tett – és utána sem tett semmit, ami az egységet megbonthatna volna. A munkaügyi döntőbizottságok és bíróság magatartásán, amelynek szigorú ítélkezési gyakorlatában azért szerepet játszhatott.

Mint a megyei pártbizottság egy feljegyzése írja:

„A munkaügyi döntőbizottságok politikai irányításával a mi megyénkben csak az év (1979) kezdete óta foglalkozunk. Ez hiba volt részünkről, hiszen ez a testület – összetételéből adódóan is – feltétlenül igényli a politikai irányítást.”

A *döntőbizottságok* „határozathozatalukban figyelembe veszik a vállalat helyzetét, feladatát, értekeit... munkájuk alapvetően megfelel a jogpolitikai elveknek, bár előfordul megalapozatlan

és törvénysértő határozat is. (...) Ezt jelzi, hogy az elmúlt évben 6 óvást és 18 felszólalást nyújtottak be az ügyészi szervek a döntőbizottsági határozatok ellen.”

A munkaügyi bíróság „ítélkezési gyakorlatában érvényesíti a jogpolitikai elveket, előfordul azonban a jogszabályok eltérő értelmezése, a dolgozók érdekeit esetenként az indokoltnál jobban előtérbe helyező jogalkalmazás”. „Egy-egy konkrét esetben az adott gazdasági egység helyzetének nem kellő feltárása miatt helyt ad az indokolatlan keresetnek is. Az ilyen döntések zavarják a munkafegyelem erősítését és a munkaügyi döntőbizottságok döntéshozatalát is.”²⁷⁷ A munkafegyelem erősítését zavaró bírósági döntések a létszám-felülvizsgálati kampány idején különösen szembetűntek, mint kiderül a megyei gpo egyik munkatársával készült interjúból. „Azt mondtam ... nek (a munkaügyi bíróság elnökének): Nem lehet úgy fegyelmet tartani, hogy elbocsátunk három munkást, mert lopott, és Te visszavetted őket, azért, mert három gyermeke van! Egységes szemléletre jutottunk.”

Az „odafigyelési küszöb” leszállítása ezúttal is a szokott eredményre vezetett: a közvetlen célokat nem érték el, a közvetett hatás azonban megfelelt a szándékoltaknak. Ami az előbbit illeti: 1980 októberéig a létszám-felülvizsgálat hatására 3397 fő „szabadult fel”. A megmozgatott munkaerő 58,9 százalékát a vállalatok belső átcsoportosítással tovább foglalkoztatták. A „tovább nem foglalkoztatható” létszám 81 százaléka azonban a Rábánál dolgozott! A feleslegesnek talált dolgozók nagy részét a többi vállalat „természetes fogyasztás” útján építette le – ami gyakorlatilag annyit jelentett, hogy a fluktuációból eredő veszteséget mint „létszám-felszabadítást” állították be. Mégis, a kampány idején mintegy 10 százalékkal visszaesett az önkéntes munkásvándorlás.

Nőtt a közvetítőhöz forduló munkások száma, ugyanakkor csökkentek a bejelentett igények, így megnehezedett a közvetítőn keresztül történő elhelyezkedés. Mindez arra utal, hogy a munkaerőmozgás szférájában – az intézkedések demonstratív hatásán keresztül – sikerült „kedvező helyzetet” teremteni. Ennek tartóztatását célozta az a *kampány idején* hozott megyei tanácselnöki rendelet (4–7/1979. Elnöki Utasítás, 3. §), amely szerint az a vállalat, amelynél a kilépési mobilitás a 10 százalékot meghaladja, „a munkaerő-közvetítésnél hátrányos elbírálásban részesíthető”. Ha elenyésző mértékben is, csökkentek az ipari *túlórák* (3,2 százalékról 3,1 százalékra), növekedett viszont a *munkaszüneti és pihenőnapokon teljesített munkanapok* száma (115 ezerről 151 ezerre, 31,0 százalékkal).²⁷⁸ Növekedett a *teljesítménybérben* fizetett munkások aránya,²⁷⁹ és mint utaltunk rá, széles körben 2,5–20 százalékos *normarendezést* hajtottak végre. Az elbocsátások mellett – elvileg attól függetlenül – két és félszeresére nőtt

²⁷⁷ Feljegyzés. MSZMP GYSMB Irattár. Gpo Ir. 11/1979. (III. 21.)

²⁷⁸ 1978-ban és 1980-ban egyaránt csökkent a pihenőnapos munkavégzés. *Forrás*: GYS megyei Statisztikai Évkönyvei 1977, ..., 1980.

²⁷⁹ Mindazonáltal az MSZMP GYVB értékelése szerint „... további részarány-növekedés indokolt. *Ahol csak lehet teljesítménybért kell alkalmazni.*” (Kiemelés az eredetiben.) MSZMP GYVB Pártértekezleti beszámoló. 1980. 11.

a fegyelmi elbocsátások száma, és szigorodott a munkaügyi döntőbizottságok és -bíróóság ítélkezési gyakorlata.

Az 1979-es létszám-felülvizsgálat mint hagyományos kampány eredményeit így foglalta össze a megyei pb gazdaságpolitikai titkára:

„Eredménye tömören fogalmazva: *nőtt a munka és a munkahely becsülete*... . Következetesebbé vált a munkavállalói kötelezettségek számonkérése, a különböző fegyelemsértések elbírálása. . . . A megyében a vezetők között általános a vélemény, hogy *könnyebbé vált a vezetői munka*, a beosztottak fegyelmezetten dolgoznak. *Mérséklődött* a vállalaton belüli átcsoportosítással, az indokolt követelménytámasztással szembeni *ellenállás*. Csökkent-e a teljesítménnyel arányban nem álló bérigény.”²⁸⁰

Az 1971–1972-es, valamint 1976–1977-es kampányokkal való hasonlatosságot fokozta, hogy miközben a létszám-felülvizsgálat a kiemelt vállalatoknál is folyt, számos öket segítő intézkedés is napvilágot látott, összhangban a kötelező közvetítés erősítését célzó központi erőfeszítésekkel. A megyei gpo 1979. V. 9-i jelentésének javaslatára a megyei tanács elnökének 4–7/1979. utasítása újjól meg határozta a kiemelt vállalatok körét.²⁸¹ Ezek mentességet kaptak a hegesztő, öntő, kovács, gépi forgácsoló és autószerelő képesítésű szakmunkások felvételének kötöttsége (a kötelező munkaerő-közvetítés) alól, és zárólétszámuk túllépése esetén sem kellett tanácsi engedélyhez folyamodniuk. Emellett az utasítás kimondta, hogy az 1976 óta engedélyezett hirdetési formákon kívül „álláshirdetésre a GYSMT munkaügyi osztálya adhat engedélyt, elsősorban a kiemelt vállalatok részére”. (4–7/1979. Elnöki Utasítás 7. §)

A hagyományos kampányokkal való további hasonlóság, hogy most is megfigyelhettük a hatás időbeli korlátozottságát. Bár néhány fronton a helyzet tartósan javult (így például a fluktuáció 1979 után tovább mérséklődött), számos más területen a visszarendeződés jelei mutatkoztak: a bejelentett munkaerőigény már 1979. II. félévben ismét elérte a kampány előtti szintet, nem csökkentek tovább a túlórák, visszaesett a szombati, a vasárnapi munkavégzés, csökkent a szerződésbontások és fegyelmi elbocsátások száma. 1980. I. félévben a vállalatok 450 munkahelyet szüntettek meg, és mindössze 46 főt bocsátottak el a feleslegessé vált létszámból.

²⁸⁰ Szabó (1981), 37–40. o.

²⁸¹ A kiemelésekre az 1977. X. 20-i KB-határozatot követő, exportközpontú kiemelési hullámmal párhuzamosan került sor. A megyei vb 1978 őszére készült el a kiemelésekkel és alakított ki napi kapcsolatokat 15 (majd a Cardó ejtése után 14) vállalattal. A munkaügyi kiemelések során alkalmazott szempontok eltértek a fentitől: a két kiemelt vállalati halmaz közös részét mindössze öt vállalat (Rába, AHV, Soproni Ruha, AFIT, Cardó) képezte, a munkaerőpiacon kiemeltek között ugyanis két kereskedelmi, több szolgáltató vállalat szerepelt, valamint a MÁV, illetve a Gabcikovo–Nagymarosi Vízlépcső építésében érdekelt vízügyi ágazat. Nem kerültek a munkaerőpiacon kiemeltek közé a textilipari nagyvállalatok, a MOTIM, MOFÉM, valamint a győri Mezőgép.

Mindez szorosan összefüggött azzal, hogy – mint már bemutattuk – 1979. szeptember 25. után az apparátus visszatért a rutinszerű működés szervezeti kereteibe. Nem véletlen, hogy a nem anyagi szférában ezt követően indított létszám-felülvizsgálat már látzateredményeket sem hozott, noha itt a „racizás” hagyományos terepéről volt szó:

A győri városi pártbizottság gazdaságpolitikai munkabizottsága részére készített jelentés megállapította, hogy a kereskedelem és a szolgáltatásban „a belső átcsoportosítások száma nem haladta meg a szokásos vállalati tevékenységből eredőt, a felszabaduló és a leépítésre kerülő létszám is a normális munkaerő-forgalom keretei között maradt. Az intézményeknél konkrét gyakorlati lépésekkel nem is találkoztunk.”

A városi pártbizottságnak a nem anyagi szférában lefolytatott felülvizsgálatról készített jelentése megállapította, hogy a vállalatok és intézmények munkaidőmérleget nem készítettek, a kieső időket nem elemezték, a jelenléti íveket pontatlanul vezetik, és a fegyelmi ügyek száma nem nőtt.

A kampány kifulladásának okai sem különböznek a korábbiaktól: a mozgósítás az apparátus energiáinak jelentős részét kötötte le 1978 decembere és 1979 májusa között; a restriktív gazdaságpolitika meghirdetésével új feladat kerül a középpontba;²⁸² a kampány bizonyos eredményeket hozott, és ennek fényében a további különleges erőfeszítések indokolatlannak tűnhettek, s végül, de nem utolsósorban, a kampány olyan mellékhatásokkal járt, amelyek kára lassan kiegyenlíttette a hasznot.

„Közvetítési tapasztalataink mutatják, hogy nagyon beszűkült a munkahelyüket gyakran változtató, kilépett bejegyzésű dolgozók elhelyezkedési lehetősége. Ez a munkáltatók megnövekedett igényességét tükrözi, ami pozitív jelenség. Ugyanakkor érezhetően megnőtt az ellenállás a cigány munkavállalókkal és a csökkent munkaképességűekkel szemben is. Elhelyezkedésük, munkába állításuk az eddiginél lényegesen nehezebb. E téren fokozottabb hatósági, adminisztratív beavatkozás szükséges.”

„A rendszeres, kirívó munkafegyelm-sértőkkel, problémás emberekkel, valamint a csökkent munkaképességűekkel, cigányokkal szemben növekszik a vállalatok bizalmatlansága, nehéz őket elhelyezni.”²⁸³

„Például a Kisalföldi Gépgyárból elbocsátottak 80 százaléka cigány volt. Mi lesz ebből? – gondoltuk – ha valaki azt mondja, hogy ez fajgyűlölet? Megállítottuk és azt mondtuk: Apránként építsétek le őket!”²⁸⁴

Működőképes munkanélküliség-rendszer, megfelelő szociális foglalkoztatóhelyek hiányában a „felszabaduló” és sehol sem keresett rétegek foglalkoztatását csak

²⁸² Mint a II. rész 1. fejezetében említettük, az exportöztöznzésben, valamint az importkorlátokból fakadó kooperációs zavarok jelzésében és elhárításában a megyei pártbizottságok operatív feladatokat kaptak, 1979 második félévétől kezdődően.

²⁸³ A létszám-felülvizsgálatok és munkaerő-átcsoportosítás tapasztalatai a város üzemében és intézményeiben. GYVT munkaügyi osztály tájékoztatója, 1979. október 15.

²⁸⁴ Interjú a megyei pártbizottság munkatársával.

az egyébként létszámleépítésre biztatott vállalatok oldhatták meg. Ezért, hogy a párt-apparátus a történekből okulva a kampány elmúltával a vállalatokat a csökkent munkaképességű munkaerő bátrabb foglalkoztatására, a felesleges dolgozók megtartására, „átcsoportosítására”, de legfeljebb „lassú lemorzsolására” biztatta, s az elbocsátásokkal járó vállalati kötelezettségek sorozatos szigorítására ösztönözte a megyei tanácsot.

„Érvényt kell szerezni azoknak a rendelkezéseknek, amelyek a vállalatok számára előírják rehabilitációs munkahelyek, illetve munkakörök kijelölését.”²⁸⁵

„A csökkent munkaképességű dolgozók munkába helyezési gondjai növekednek. A vállalatoknak nagyobb felelősséget és jobb hozzáállást kell tanúsítani.”²⁸⁶ A VI. ötéves tervben „a létszám csökkentése elsősorban a fluktuáció és a nyugdíjazás nem pótlása, illetve létszámzárlat útján kerül végrehajtásra”.²⁸⁷

„Ma már azt mondjuk, ha átmeneti, vállalati intézkedéssel áthidalható helyzetről van szó, akkor inkább tartják meg a munkaerőt.”²⁸⁸

„Ha a munkáltató telephelyén az egyidejűleg felszabaduló munkaerő létszáma meghaladja a tíz főt, a munkáltató a területileg illetékes munkaerő-közvetítő szervezet és a megyei tanács munkaügyi osztályát a munkaviszony megszűnését legalább 3 hónappal megelőzően, az érintett munkavállalók elhelyezéséhez szükséges adatokról tájékoztatni tartozik.”²⁸⁹

Az a tény, hogy a kampány idején visszaeső és szelektívebbé váló munkaerő-kereslet nagyon rövid idő alatt elhelyezkedési nehézségekhez vezetett, hogy az elbocsátások politikai feszültségeket okoztak – ma már főlegesen bizonygatni – egy rugalmasabb vállalati munkaügyi gyakorlat elkerülhetetlen velejáróit villantotta fel előttünk, ha csak rövid időre is.

Ugyanakkor arról is meg vagyunk győződve, hogy a közvetlen tapasztalás e problémáknak csupán legszélsőségesebb megnyilvánulási formáit képes megragadni; a bennük megnyilvánuló *tendenciák* feltárásához, ahhoz, hogy az esetleges elválaszt-hassuk a törvényszerűtől, mélyebb elemzés szükségeltetik. Ezért nem elégedhettünk meg az elbocsátások eseménytörténetének leírásával, hanem (1983-ban) kérdőíves-interjú felvételt készítettünk a vagongyár győri telepeiről elbocsátott dolgozókkal, valamint egy kontrollminta tagjaival.

A címlistán 340 fő szerepelt, közülük 17 a kérdés időpontjában már nem élt vagy ideggyógy-intézetben, illetve börtönben volt. Az elvileg felkereshető interjúalanyok 17 százalékát nem találtuk meg. 2 százalék tagadta, hogy elbocsátottak volna. Mindössze 12 fő tagadta meg a válaszadást, így végül is mintánk 249 főből áll.

²⁸⁵ MSZMP GYSMB Arch. T-22/1979.

²⁸⁶ A foglalkoztatás helyzete GYS megyében 1981–82. GYSMT 1981. IV. 1. 8. o.

²⁸⁷ GYSMT munkaügyi osztály 23 828/1980. 19. o.

²⁸⁸ Interjú az MSZMP GYVB gpo volt vezetőjével.

²⁸⁹ GYSMT 9-7/1981. sz. Elnöki utasítás.

A kontrollmintát olyan dolgozók alkották, akik az elbocsátások ideje alatt (1978. november 7-én vagy 1979. április 4-én) „Kiváló Dolgozó” kitüntetést kaptak. A minta 200 fős, és – tekintettel arra, hogy a Kiváló Dolgozók kiválasztása szinte kísérletiesen hasonló módon történt, mint az elbocsátottaké – hitünk szerint jól reprezentálja a vállalati dolgozók másik széles csoportját. A kiválasztás elveiről és módszeréről lásd részletesebben *Fazekas-Köllő* (1988).

E vizsgálat eredményei alapján most más nézőpontból is szemügyre vesszük az elbocsátások akcióit.

Először arra keresünk választ, milyen szempontok szerint történt az elbocsátandók kiválasztása. Ezután magának az elbocsátási akciónak néhány jellemző vonásával: az érintettek tájékoztatásával, az elbocsátottak azonnali kitiltásának okaival és következményeivel, a fellebbezési lehetőségek igénybevételével foglalkozunk. Végül az elbocsátottak újraelhelyezkedését segítő és nehezítő tényezőket, az újraelhelyezkedési folyamat jellemzőit foglaljuk össze.

3. fejezet

Egyének avagy kik az elbocsátottak

Az elbocsátandók kiválasztása

A vállalatvezetésnek természetes törekvése, hogy az elbocsátandók számának és személyének kijelölésében kizárólagos szava legyen – a mértékéről gazdasági, a személyekről üzemviteli szempontok szerint szabadon dönthesse.

Ami a vagongyári elbocsátásokat illeti, az elbocsátandók számát a legfelsőbb gazdasági vezetés határozta meg a korábban ismertetett kapacitásleterheltségi vizsgálatok, illetve bérpolitikai megfontolások alapján, e kérdésbe a szakszervezetek, tanácsai, valamint pártszervek nem szóltak bele – ha igen, az nem változtatott az előirányzaton, és nem maradt írásos nyoma sem. Az előirányzat teljesülését sajátos módon csakis a vállalat alsóbb szintű vezetői veszélyeztethették volna. Ők ugyanis – a felső vezetők határozott állítása szerint – nem kaptak elbocsátási keretszámokat, feladatuk egyszerűen a párhuzamos munkakörök, illetve alkalmatlan személyek kiszűrése lett volna. A gyakorlatban azonban nem ez történt.

– „Hogy egy-egy munkahelyről mennyit, az meg volt határozva. Területek meg voltak jelölve, hogy egy öntődei rész vagy egyéb, tmk vagy másik üzemenrész, ezekről 10 fő vagy 15 fő vagy 30 fő.”

– „Hogy mennyit, az felülről jött. Na most lent ugye összeült a pártvezetés, gazdasági vezetés, szakszervezet és akkor összeszedtek mondjuk 20 embert, ebből tízet el kellett bocsátani.”

– „Eleve meg volt az, hogy ennyi embert elbocsátunk, utána lebontották igazgatóságokra meg kisebb szervekre, így alakult ki az, hogy például erről az osztályról 25 emberből el kell küldeni kettőt.”

– „A központi szervek... meghatározták, hogy melyik területen mennyi a létszámfelesleg. És akkor azt leadták, hogy ennyit kell elbocsátani.”

– „A vállalatvezetés szabta meg, hogy a létszámtól függően egy-egy gyáregységben hány embert kell leadni.”

Semmi okunk kételkedni abban, hogy a felsőbb vezetés valóban nem adott ki keretszámokat, de arra sincs okunk, hogy kétségbe vonjuk az általunk megkérdozett munkások, alkalmazottak és alsóbb szintű vezetők egyértelmű kijelentését, miszerint az elbocsátások keretszámok alapján folytak. Nyilvánvaló először is, hogy a termelő-és kiegészítőüzemek, illetve a vállalati központ (adminisztráció) élesen eltérő elbocsá-

tási arányai központi útmutatásra alakultak ki. Másodszer – és ez a lényeges – a fenti csoportokon belül a kisebb osztályok, műhelyek vezetői egymáshoz, illetve az előirányzott átlagos elbocsátási arányhoz igazították döntéseiket. Sőt, az ettől való eltérést a középszintű (gyáregységi) vezetés nem is nézte jó szemmel.

„A főnök egyet akart elbocsátani. Azt igen. De a többit nem. Fölülről szóltak, hogy – azt hiszem – őt főt le kell adni.”

Mindez azt jelenti, hogy az elbocsátások méretét illetően a felső vezetésnek semmiféle kollektív ellenállással nem kellett megküzdenie, azt a veszélyt pedig, hogy az alsóbb szintű vezetők elszabotálják a dolgot vagy éppenséggel túllőnek a célon, egy-egy tájékoztató jellegű irányszám sugalmazásával is el tudta hártítani.

A felső vezetéshez hasonlóan az alsóbb szintű vezetőknek is korlátlan szavuk volt a *maguk* szelekciós szempontjainak érvényesítésében. Bár döntésüket egyeztetniük kellett a helyi pártalapszervelettel, illetve bizalmiakkal, ez utóbbiak részvétele a döntésben – az esetek elsősorban többségében – formális volt, mint arra a megfelelő helyen kitérünk majd. A vállalat természetszerűleg abban volt érdekelt, hogy a közvetlen vezetők a maguk *szubjektív* szempontjai szerint végezzék el a kiválasztást – azokat küldjék el, akik a vezetésük alatt álló részleg munkáját *szerintük* a leginkább akadályozzák vagy feleslegesen terhelik. Feltételezhető, hogy az elbocsátottak döntő többségének a kisfőnökök azért mondtak fel, mert a gyár követelményeinek ellátására *alkalmatlannak* tartották őket, a kiváló dolgozók nagy többségét pedig azért tüntették ki, mert jól megfeleltek e követelményeknek.²⁹⁰ Persze magunk is számos példát tudnánk felhozni arra, amikor személyes bosszúállás vagy a merő véletlen állt egy-egy konkrét elbocsátási eset hátterében. Azt gondoljuk azonban, hogy döntő többségben nem erről volt szó: a gyár vezetését, majd az alsóbb szintű vezetőket alapjában véve racionális megfontolások kormányozták.

Az elbocsátottak jellemzői

Elemzésünk arra irányult, hogy föltárjuk az alkalmatlanná nyilvánított *kockázati tényezőit*, megállapítsuk, hogy milyen sajátosságok társulnak az alkalmatlansággal, illetve – a másik végleten – a kiválósággal. Eljárásunk rokon volt azzal, amit az orvos-

²⁹⁰ Itt utalunk arra, hogy egyetlen üzemszéből, foglalkozásból sem bocsátottak el több embert, mint az ott foglalkoztatottak 38,5 százaléka. (A Nemzetközi együttműködési igazgatóhelyettes szervezetében foglalkoztatott ügyviteli dolgozók.) Általában még a legveszélyeztetettebb munkakörökből is csak az ott dolgozók 15-20 százalékának mondtak fel, ami azt jelenti, hogy még ilyen esetekben is széles tér nyílt a személyek közötti válogatásra. Bár nem tagadjuk a *feleslegesség* szerepét a gyári elbocsátásokban, világosan kell látni, hogy alapvetően az „alkalmatlanok” kiválasztásáról volt szó.

tudományban „rizikófaktor-elemzésnek” neveznek: adott egy „beteg” és egy garantáltan „egészséges” csoport; számos ismerettel bírunk a két csoport életmódjáról, életfeltételeiről, ismerjük jó néhány olyan tevékenység vagy helyzet előfordulásának gyakoriságát, amelyek – előzetes feltételezésünk szerint – kapcsolatban állnak a „beteggel”. Megfelelő statisztikai módszerekkel megvizsgálhatjuk, hogy *van-e*, s ha igen, elsősorban mely változók tekintetében van *különbség* a két csoport között a „megbetegedés” kockázatát magában hordozó tevékenységek, illetve helyzetek terén, hogy a különböző kockázati tényezők hogyan kapcsolódnak *egymáshoz*, és milyen *erővel* vesznek részt a „betegség” előidézésében.

A kiválasztásban munkáló szempontokat meglehetősen hosszadalmas és összetett számítássorozattal próbáltuk megragadni, amelynek itt csak főbb lépéseit, illetve végeredményét ismertetjük.

Első lépés: A kérdőív alapján kialakított mintegy ötszáz változóból tartalmasabb, összetettebb mutatókat alakítottunk ki, és elemi statisztikai módszerekkel kiszűrtük azokat, amelyekről bebizonyosodott, hogy alkalmatlanok valós „rizikófaktorok” megragadására. Így módon néhány tucat jól megválasztott potenciális kockázati tényezőhöz jutottunk.

Második lépés: A szóban forgó változókkal *diszkriminanciaelemzést* végeztünk.

A diszkriminanciaelemzés a változóknak azt a lineáris kombinációját keresi, amely az esetek előre megadott csoportjait (esetünkben az elbocsátottakat és a kitüntetteket) a függvényértékek alapján a lehető legjobban elkülöníti. A kérdés, amire az eljárás válaszolni próbál így hangozhat: *miben* különböznek erősen és *miben* csak halványan a vizsgált csoportok? Erre a kérdésre közvetlen választ kapunk a *standardizált diszkriminanciafüggvény* együtthatóinak vizsgálatával. Ezek az együtthatók – mint a regressziós függvények *béta* együtthatói – egy-egy változó relatív befolyását mérik, más változók hatásától függetlenül. Az együtthatók standardizált változókra vonatkoznak (tehát olyanokra, amelyeknek mértékegysége azonos): ezért az egyes változók hatása *összemérhető*.

Hogy sikerül-e a változóknak olyan kombinációját megtalálnunk, amely vonatkozásában a két csoport erőteljesen különbözik egymástól, különféle tesztek segítségével dönthetjük el. Ezek közül számunkra legfontosabb az ún. *kanonikus korreláció*, amely a diszkriminanciafüggvény-értékek és a csoportosító változó (kitüntetett = 0, elbocsátott = 1) közötti kapcsolat szorosságát méri. (A kanonikus korreláció négyzete a varianciaelemzésből ismert *étával* azonos jelentéssel bír.) Több csoport – illetve ennek megfelelően több diszkriminanciafüggvény – esetén nyer jelentőséget a függvényekhez rendelt *saját érték*, amely az adott függvény relatív fontosságát, magyarázó erejét mutatja. Az sajátértékek összege a változókban meglévő összes varianciának egyfajta mértéke. Az *egyes* saját értékek és a saját értékek *összegének* hányadosa ezért jól kifejezi, hogy az adott diszkriminanciafüggvény a variancia mekkora részét magyarázza.

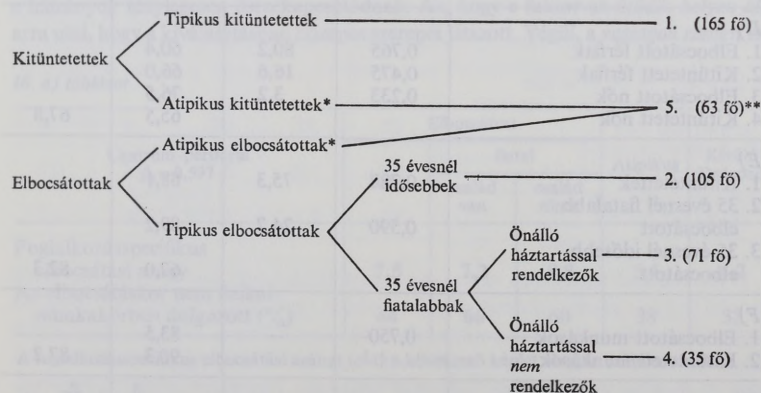
Az eljárás klasszifikációs része arra keres választ, hogy ha ismerjük egy egyén jellemzőit – jelen esetben korát, nemét, szolgálati idejét stb. –, *pusztán ebből* meg tudjuk-e állapítani – s ha igen milyen valószínűséggel –, hogy az előzőekben vizsgált csoportok közül melyikbe tartozik. Az eljárás eredménye két csoport esetén két (n csoport esetén n) valószínűség, esetünkben tehát *a)* annak valószínűsége, hogy egy ismeretlen hovatartozású egyén – jellemzői alapján – elbocsátott *b)* annak valószínűsége, hogy kitüntetett. Ezt az eljárást nemcsak ismeretlen hovatartozású esetekre, de az eredetileg vizsgált sokaságra is alkalmazhatjuk, s ennek eredményeképp megállapít-

ható, hogy az elbocsátottak, illetve kitüntetettek mekkora része tartozik – jellemzői alapján – a maga csoportjába, s mekkora részük „keverhető össze” a másik csoportba tartozókkal. Ezt jelzik az ún. *találati arányok*. Minél magasabb a találati arány, annál sikeresebbnek tekinthetjük a csoportok közötti különbségek feltárására alkalmazott diszkriminanciaelemzésünket.²⁹¹

A 15. táblázat képet ad arról, hogy milyen mértékben különböznek az elbocsátottak a kitüntetettektől, nyers összevetésben, illetve rétegenként.

Látható, hogy a két csoport karakteresen különbözik egymástól a vizsgálatba bevont kockázati tényezők tekintetében. *Ha valamilyen okból – például a kérdőívek fedőlapjának utólagos elvesztése miatt – nem tudnánk, hogy a mintában szereplők közül ki az elbocsátott s ki a kitüntetett, ezt pusztán válaszaik alapján 84,3 százalékos biztonsággal meg tudnánk állapítani!*

Harmadik lépés: Az A diszkriminanciaeljárás eredményei alapján a mintát – a 12. ábrán látható módon – rétegekre bontottuk. Mindenekelőtt megkülönböztettük egymástól a „jellegzetes” elbocsátottakat és kitüntetetteket attól a nem karakteres, átlagos jegyeket mutató csoporttól, amelyet aztán mintegy vonatkoztatási alapnak tekintettünk. A tipikus elbocsátottakat pedig életkoruk, illetve háztartási státusuk



* Az A diszkriminanciaeljárás által rosszul klasszifikált esetek.

** Az elbocsátott–kitüntetett arány (57,1 százalék) lényegében megfelel a minták nagysága alapján várhatóknak (55,1 százalék).

12. ábra

²⁹¹ A diszkriminanciaelemzésről mindenekelőtt az eljárás feltalálójának, R. W. Kleckának (1975) írását ajánljuk az olvasó figyelmébe.

15. táblázat

Különböző diszkriminanciaeljárások főbb eredményei

Csoportok	Kanonikus korreláció	„Megma- gyarázott” variancia	Helyesen osztályozott esetek aránya	Teljes találati arány
<i>A)</i>				
1. Elbocsátottak	0,730	—	82,9	84,3
2. Kitüntetettek			86,6	
<i>B)</i>				
1. Elbocsátott férfiak	0,690	—	75,3	83,1
2. Kitüntetett férfiak			88,0	
<i>C)</i>				
1. Elbocsátott nők	0,794	—	92,9	92,0
2. Kitüntetett nők			88,9	
<i>D)</i>				
1. Elbocsátott férfiak	0,765	80,2	60,4	67,8
2. Kitüntetett férfiak	0,475	16,6	66,0	
3. Elbocsátott nők	0,233	3,2	76,5	
4. Kitüntetett nők			65,5	
<i>E)</i>				
1. Kitüntetettek	0,787	75,3	88,1	82,3
2. 35 évesnél fiatalabb elbocsátott	0,590	24,7	89,2	
3. 35 évesnél idősebb elbocsátott			67,0	
<i>F)</i>				
1. Elbocsátott munkások	0,750	—	83,5	87,2
2. Kitüntetett munkások			90,3	
<i>G)</i>				
1. Elbocsátott nem fizikaiak	0,740	—	86,0	85,8
2. Kitüntetett nem fizikaiak			85,5	

alapján alcsoportokra bontottuk. Ezzel viszonylag homogén, sajátos arculatú almin-
tákhöz jutottunk – a táblázatokban az adatokat e rétegek szerint rendeztük.

Negyedik lépés: A vizsgálatba bevont tényezők között többé vagy kevésbé nyilván-
való belső összefüggések lehetnek, ezért a több tucat szempontot tanácsos tematikusan

rendezni. Ezt a rendezést *faktorelemzés* segítségével hajtottuk végre, a változókat tehát tényleges összekapcsolódásuk szerint – az eredményül kapott kilenc faktornak megfelelően – rendeztük kilenc táblázatba.

Ötödik lépés: Az egyes – most már nyugodtan mondhatjuk – *rizikófaktorok* erő-sorrendjének megállapítására újból diszkriminanciaelemzést végeztünk, ahol azonban már a faktorokat szerepeltettük az eredeti változók helyett.²⁹² A faktorokat [16. a)–i) táblázatok] a standardizált diszkriminanciafüggvény együtthatóinak csökkenő sorrendjében közöltük, magyarán, elől állnak a fontos, hátrább a kevésbé fontos szempontok.

Hatodik lépés: A táblázatokban kiemeltük azokat az értékeket, amelyek esetében szignifikáns különbségről beszélhetünk a megfelelő csoport és az atipikus társaság között (vastagon szedett számjegyek). Szignifikáns különbségről kétmintás *t*-próba alapján, $t > 2,0$ esetben beszélünk.

A fentiek figyelembevételével mit mondhat el például az *e*) táblázat? Mindenekelőtt azt, hogy az elbocsátottakat a kiváló dolgozóktól megkülönböztette, hogy közülük sokan kisgyermeket neveltek, zsúfolt lakásban laktak, szegénységi szint alatti jövedelemből éltek. Az, hogy e tényezők *egy táblázatban* szerepelnek, annak jele, hogy e hátrányok ténylegesen összekapcsolódnak. Az, hogy e faktor az *ötödik helyen áll*, arra utal, hogy a kiválasztásban közepes szerepet játszott. Végül, a *vastagon szedett ér-*

16. a) táblázat

Centrum-periféria $\beta_1 = 0,597$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
Foglalkozásspecifikus elbocsátási arány	7,5	7,2	8,8	5,4	4,2
Az elbocsátáskor nem fizikai munkakörben dolgozott (%)	44	66	60	38	32

A foglalkozásspecifikus elbocsátási arányt (e^j -t) a következő képlet alapján számítottuk ki:

$$e^j = \sum_{i=1}^n f_i^j \cdot \frac{l_i}{L_i}$$

ahol:

l_i = az *i*-edik foglalkozásból elbocsátottak száma a vállalatnál ($i = 1, \dots, n$),

L_i = az *i*-edik foglalkozásban dolgozók száma a vállalatnál ($i = 1, \dots, n$),

f_i^j = a *j*-edik elbocsátott csoportból az *i*-edik foglalkozásban dolgozók aránya ($j = 1, \dots, m$),

$$\sum_{i=1}^n f_i^j = 1.$$

²⁹² Erre az eljárásra $R_e = 0,63$, $\lambda = 0,6$, $\kappa^2 = 189,4$ (0,0); a teljes találati arány 78%.

tékek arról tanúskodnak, hogy e tényezőcsoport elsősorban a fiatal, de már önálló háztartással rendelkező elbocsátottak körében volt különösen gyakori. E bevezetés után forduljunk hát az eredményekhez!

1. A legfontosabb megkülönböztető ismérvnek a foglalkozáspecifikus elbocsátási arány bizonyult. Az elbocsátottakat eleve olyan foglalkozásokból, illetve állománycsoportból választották ki, amelyek a bennük dolgozók személyes jellemzőitől függetlenül erősen veszélyeztetettek voltak. Az akció különösen erősen sújtotta – arányukhoz képest – a nem vezető beosztású alkalmazottakat, valamint az időbéres, zömmel nem termelő tevékenységet végző munkásokat. (A nem fizikaiak 1,8-szorosan, az időbéresek 2,2-szeresen felülreprezentáltak az elbocsátottak között.) Az objektív veszélyeztetettség foka mindhárom csoportban szignifikánsan nagyobb volt, mint az atipikus csoportban vagy a kitiüntetettekénél.

16. b.) táblázat

Instabilitás–mobilitás $\beta_2 = 0,584$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett az akció idején kevesebb mint 3 éve dolgozott a gyárban (%)	19	37	62	5	0
Munkakörváltások a vagonyárban (db/10 év)	1,4	2,8	5,7	0,5	0,2
Munkahely-változtatások száma (db/10 év)	0,4	2,1	4,1	0,6	0,2

2. Az előzővel lényegében egyenrangú megkülönböztető jegy a vállalaton belüli instabil helyzet: az elbocsátottak nagy hányada az akció idején három évnél rövidebb ideje volt a vállalatnál, és ott nem sikerült stabil helyet kivívnia. Erre utal, hogy az idős elbocsátottak 11 év alatt 2,5, a fiatal családosak hat év alatt négy, a legfiatalabbak négy év alatt hat munkakörben dolgoztak átlagosan. Figyelemre méltó, hogy a beilleszkedés zökkenői lényegében csak az utóbbi csoportban hozhatók kapcsolatba a gyakori munkahely-változtatással: a csoport tipikus képviselője hat éve lépett munkába, az első két év alatt négy munkahelye volt, majd közel négy évig a vagonyárban dolgozott. A fiatal, családos csoport tagjai már semmiképp sem tekinthetők „vándormadárnak”: ők kilenc éve dolgoztak, az első két év alatt három munkahelyük volt, azután azonban átlagosan közel hat évet húztak le a vagonyárban. Az idős elbocsátottak pedig átlagosan 22 éve dolgoztak, ezalatt egyszer (sőt csak 0,8-szor) változtattak munkahelyet, és elbocsátásukkor már 12. évüket töltötték a vállalatnál.

16. c) táblázat

Életkor, anyagi magárautaltság $\beta_3 = 0,566$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
Életkor (év)	45	30	25	42	46
Munkában töltött évek	22	9	6	20	24
Rábánál töltött évek	11	6	4	15	22
A kérdezett háztartásfő vagy annak házastársa (%)	98	100	0	81	85
A kérdezett megélhetésében a rokoni segítség legalább kiegészítő szerepet játszik (%)	21	37	64	19	9

3. Az előzőhöz hasonlóan a harmadik legfontosabb megkülönböztető ismérv is a fiatal elbocsátottaknál hangsúlyos: maga az alacsony életkor és a rövid munkaviszony, illetve ezzel összefüggésben az, hogy valamivel kevésbé voltak ráutalva a pénzkeresetre. A legfiatalabbak azért, mert nem rendelkeztek önálló háztartással, a valamivel idősebbek egy része azért, mert családjukat a rokonság bizonyos (általában nem túl jelentős) mértékig támogatta, anyagilag nem voltak *teljesen* magukra utalva.

16. d) táblázat

Betegségek $\beta_4 = 0,429$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett az akció előtt vagy alatt hosszan tartó betegségben szenvedett (%)*	49	13	7	19	8
Maradandó egészségkárosodást okozó balesete volt (%)	14	3	7	8	1
Betegség miatt már korábban munkaör-változtatásra kényszerült (%)	32	6	7	10	4

* Legalább egyhavi kórházi betegállománnyal járó vagy tartós orvosi kezelést követelő betegségek.

4. Az első három legfontosabb megkülönböztető ismérvnél csak alig valamivel kisebb az *egészségi állapot* súlya. Az elbocsátottak 29,1 százaléka, a kitüntetetteknek 11,9 százaléka szenvedett az akció idején vagy azt megelőzően hosszan tartó, állandó

orvosi felügyeletet igénylő és/vagy maradandó egészségkárosodást okozó betegségben. A két csoport közötti különbség az életkori megoszlást figyelembe véve még sokkal szembetűnőbb: a betegek aránya a huszoneveseknekél 1,7-szer, a 31–40 éveseknél *hét-szer*, a negyveneseknekél 2,6-szor, az ötven fölöttieknél 3,3-szor magasabb volt. További különbség, hogy az elbocsátottak 70%-a az akció idején is beteg volt, míg ez az arány a kiténtettekénél „csak” 48%; az előbbiek több mint fele, az utóbbiak kevesebb mint negyede szenvedett maradandó egészségkárosodást.²⁹³

16. e) táblázat

A háztartás terhe $\beta_0=0,284$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett nő és hat éven aluli gyermek van (%)	15	32	4	2	0
A lakásban egy szobában három vagy több személy él (%)	17	30	17	10	8
A család egy főre jutó jövedelme a szegénységi küszöb* alatt van (%)	27	44	36	25	10

* *Ferge* [1986] 59. o. alapján 2000 Ft egy főre eső 1983. évi jövedelemnél vontuk meg a határt.

5. Az előző négy, alapvetően fontos megkülönböztető ismérvhez képest szerényebb – de nem elhanyagolható – a következő öt [*e*]-*i*] faktor súlya. Ezek sorában első helyen áll a háztartásban-családban való erős leköötöttség. A kisgyermekes anyák esetében magától értetődő hátrányról van szó, ám valójában hasonló hatású a másik két szempont is. A szegény családoknak – különösen nőtagjaiknak – aránytalanul sok munkájába került a *fogyasztás*. Olcsó és feldolgozatlan nyersanyagokat beszerezni, azokból jóízű ételt főzni, a szűk és zsúfolt lakást rendben tartani, a gyerekekre kézzel varrni, kézzel vagy ósdi géppel mosni – ez olyan leköötöttséget jelent, amely eltereli a figyelmet a munkahely és a munka dolgairól, megakadályozza a rapszodikusán előadódó túlmunkában való részvételt, nem nyújt módot a pihenésre. Márpedig a tette-készség, az aktív lojalitás a „kiválóság” egyik legfontosabb ismérve:

²⁹³ A megkérdezettek egészségi állapotáról természetesen csakis az ő elmondásuk alapján alkothattunk képet. A beteg elbocsátottakról tételes listát közöltünk *Fazekas-Köllő* (1985a), 38–49. lapokon.

„Én általában mindig exportmunkára dolgoztam, mióta beléptem a vállalathoz. És hát ez olyan dolog volt, hogy hazajöttem kettőkor, négy órakor meg már itt voltak értem a gyárból, mert ez sürgős, meg az sürgős, és ez általában hetenként egyszer előfordult.” (Kiváló Dolgozó)

„A megbízhatóság véleményem szerint azt jelentette, hogy mikor lehet számítani az illőre, tehát mindig lehet-e számítani. A vagongyárra az a jellemző, hogy nagy változások vannak. Például az én munkakörömben, a technológián nagyon sok olyan dolog volt, amikor munkaidő után benn kellett maradni, sok olyan plusz dolgot el kellett végezni, ami nem lett volna hivatalosan munkaköri kötelessége az illetőnek. Akik ezt eddig végigcsinálták és ilyen dolgokban lehetett rájuk számítani, azok semmi esetben sem kerülhettek szóba az én véleményem szerint a létszámcsökkentésnél.” (Kiváló Dolgozó)

„Sokéves munkaviszonyom volt a gyárban, előtte két hónappal kaptam meg a törzsgárda jelvényt, oklevelet, félhavi fizetést. Rá két hétre megkaptam a munkakönyvemet. Ezért kérdeztem a főnökömtől, hogy miért? Azt mondta sokat hiányoztam, azért esett rám a választás. Hiányoztam, de nem azért, mert üdülni voltam, hanem azért, mert 60 000 forintot fizetett az állam, hogy két gyereket a világra hozzak. Most, hogy beteges a gyerek, mert légszűrő-démás volt az egyik, a munkakönyvemet oda kell adni? Szóval aljas dolog volt ez. Bármit mondhattak volna, csak ezt ne. Semmire nem voltak akkor tekintettel, a világon semmire.” (Elbocsátott dolgozó)

„Abban az időben mentem vissza a munkába, mert úgy járt le a gyás, és még elég kicsik voltak a gyerekek. Ennek tudhattam be, hogy elég sokat hiányoztam abban az időben. Akkor is beteg volt a gyerek, és én táppénzen voltam. Bementem a gyárba szólni, hogy még tíz napig táppénzen leszek, hát mondják, hogy menjek a főnökhöz. Ő meg átadja a papírt, hogy munkaviszonya átszervezés miatt megszűnt. Amikor kiderült, hogy táppénzen vagyok, mondta a főnök, hogy adjam vissza a papírt, nem érvényes; de én kértem, hogyha már így van, ne húzzuk az időt. A listáról úgyse kerültem volna le. Gyakran mondogatták, hogy a kisgyermekesekre nem lehet nagyon számítani.” (Elbocsátott dolgozó)

16. f) táblázat

Lecsúszás $\beta_e = 0,281$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett első foglalkozása szakmunka, elbocsátás előtti foglalkozása üzemi kisegítő vagy szakképzettséget nem igénylő irodai munka (%)	33	33	11	14	4
A kérdezett utolsó vagongyári munkakörében az elbocsátási esély magasabb, mint az első munkakörben (%)	24	21	18	24	17

6. Mint a táblázat mutatja, az elbocsátottaknak igen nagy része lefelé, illetve kifelé sodródott már az akciót megelőző időben: kivált a két korosabb csoportban gyakori, hogy a munkás felülről (szakképzettséget igénylő foglalkozásokból) került üzemi ki-

segítő vagy szakképzettséget nem igénylő alkalmazotti munkakörbe. (Ekkor beszélünk hanyatló karrierről.) Emellett a kiténtettekhez képest valamelyest gyakrabban sodródtak a gyáron *belül* is marginális (az elsónél nagyobb elbocsátási eséllyel fenyegetett) foglalkozásokba.

16. g) táblázat

Hozzájárulás a család jövedelméhez $\beta_7 = 0,278$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett bérének a háztartás jövedelmére tett hatása, a neme szerint várható érték százalékában	88	98	65	97	107
A kérdezett férfi legfeljebb második, a kérdezett nő legfeljebb harmadik a háztartás keresőinek rangsorában	18	3	43	6	3

7. A hetedik helyen olyan faktor szerepel, amelyben az egyén keresete és a háztartás jövedelme közötti viszony a hangsúlyos elem. Eszerint az idős elbocsátottak már, a legfiatalabbak még nem tartoztak a család legfontosabb keresői közé; illetve keresetük egyszázalékos emelkedése a nemük alapján vártnál is kisebb mértékben emelte a csa-

16. h) táblázat

Kötődés a gyárhoz $\beta_8 = -0,248$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett a gyártól lakásépítési kölcsönt vagy szolgálati lakást kapott (%)	5	5	0	10	25
A kérdezettnek apja, anyja, testvére, házastársa dolgozik vagy dolgozott a vagongyárban (%)	38	40	43	42	42
A kérdezett összes szolgálati idejének mekkora részét töltötte a vagongyárban? (%)	52	69	75	77	89

lád összjövedelmét. Ez várhatóan valamelyest visszafogta munkahelyi erőfeszítéseiket, leginkább az állandó túlórázástól, szombat-vasárnapi munkától tarthatta vissza őket.

8. A nyolcadik faktorba olyan változók kerültek, amelyek a vállalathoz való kötődés egy-egy dimenzióját ragadják meg. Az idős elbocsátottak életpályája viszonylag kevésbé kötődik a vagongyárhoz (összes munkaidejüknek csupán felét, míg a kb. azonos életkorú kitüntetettek a 9/10-ét töltötték el itt). Valamennyi elbocsátott csoportra igaz, hogy mivel nem kaptak lakásépítési kölcsönt, anyagilag is kevésbé kötődtek a gyárhoz. A családi kötődés mértéke nem tűnik kisebbnek, ám érdemes megjegyezni, hogy míg a kitüntetettek esetében a kötődés elsősorban a munkások, illetve a férfiak körében erős (42, illetve 44 százalék, szemben az elbocsátottaknál megfigyelhető 27–29 százalékkal), addig az utóbbiak körében főleg a nők (49,3 százalék), illetve a nem fizikaiak (49,2 százalék) esetében gyakori. Utóbbi esetben tehát nem annyira dinasztikus hagyományról van szó, mint inkább arról, hogy az apa a kislányát „beszerezte” a gyárba.

16. i) táblázat

Másodlagos jövedelmek $\beta_9 = -0,219$	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	idős	fiatal			
		család van	család nincs		
A kérdezett másodlagos gazdasági tevékenységet folytat (%)	34	25	39	40	50
A kérdezett megélhetésében a másodlagos jövedelem legalább kiegészítő szerepet játsszik (%)	25	22	25	37	46

9. Végezetül, markáns különbség mutatkozik a második gazdaságban való részvétel terén. A várakozással ellentétben azt tapasztaljuk, hogy az elbocsátottaknak kisebb része dolgozik a második gazdaságban, és még kisebb részük híz említésre méltó másodlagos jövedelmet. Úgy tűnik, a második gazdaság teljesítmény-visszatartást ösztönző hatása – legalábbis az itt vizsgált eset tanúsága szerint – valójában távolról sem okoz olyan mély konfliktust a munkáltató és munkavállaló között, mint sokan gondolják. Esetünkben – ahol a konfliktus tétje igazán nagy volt (a munkahely elvesztése) – az akció éle inkább olyanok ellen irányult, akik *egyik gazdaságban sem képesek boldogulni*. Különösen a fiatal, családos, gyakran szegény családban élő elbocsátottaknál ritka a második gazdaságbeli jövedelem, ami arra utal, hogy nem a rá-

utaltság, sokkal inkább az idő, a készségek, az induló vagyon hiányzik. Bár mintánk nem alkalmas általános következtetések levonására, ez az eredmény kiegészítő érv lehet amellett, hogy a második gazdaság inkább fokozza, mintsem kiegyenlíti az első gazdaságban kialakuló különbségeket.

10. Vizsgálódásunkat kiegészítettük az elbocsátottak és kitüntetettek értékválasztásaira, illetve munkavállalói attitűdjére vonatkozó elemzéssel. Megkértük őket, hogy 32 emberi érték közül válasszák ki a legfontosabb tízet, illetve egy munkavállalói értékek 13 tételes listájáról a legfontosabb ötöt.²⁹⁴ A választásokat ismét csak diszkriminanciaelemzéssel vizsgáltuk, s úgy találtuk, hogy a mintába tartozók 62, illetve 74 százalékról pusztán értékválasztásai alapján is megállapítható, melyik csoportba tartozik. Az egyes rétegek átlagos diszkriminanciafüggvény-értékei a következőképpen alakultak (17. táblázat).

17. táblázat

Átlagos diszkriminanciafüggvény-értékek az értékválasztási tesztek alapján

Megnevezés	Elbocsátott			Atipikus	Kiváló Dolgozó
	fiatal		idős		
	család nincs	család van			
Értékválasztások	0,60	0,44	0,35	-0,25	-0,44
Munkavállalói attitűd	0,50	0,30	0,28	-0,16	-0,45

Természetesen annak, hogy egy egyén vagy csoport értékrendje egyenlő 0,6-del, csak akkor van jelentése, ha meg tudjuk adni a diszkriminanciafüggvény értékeinek szociológiai értelmezését. Ezért megvizsgáltuk, milyen értékrendet tükröznek azok a választások, amelyek alacsony negatív, illetve magas pozitív értéket kaptak az eljárás során. Ezekről a „jobb” és „bal oldali” értékválasztásokról ad képet a 18. táblázat és a munkára vonatkozó értékekről a 20. táblázat.

Abban az értékrendben, amely felé a bal oldalra került munkások – zömmel kitüntetettek – gravitálnak, különös erővel nyilvánulnak meg a munkával, illetve a közösséggel kapcsolatos értékek: jó munkahelyi légkör, jó értelmi képességek, szaktudás, a hasznos munka tudata, örömmel végzett munka, alkotómunka, élethivatás egyfelől; haza, szülőföld, nemzet, hit egy eszmében, függetlenség, szabadság, törvényesség, demokrácia, emberi jogok, hely a társadalomban, rend, nyugalom, béke másfelől. A közösség és a szolgálat értékeiből táplálkozó ideálkép csupán néhány „mentálhigiéné-

²⁹⁴ A 32 tételes értékesztet Hankiss Elemér és munkatársai dolgozták ki. Lásd Hankiss-Füstös-Manchin (1985). A másik teszt saját „gyártmány”.

18. táblázat

A két szélső csoport által leginkább eltérő gyakorisággal választott értékek a t -érték csökkenő sorrendjében ($N=132$)

(Százalék)

Bal függvényérték $< -1,00$	Választási gyakoriság		Jobb függvényérték $> +1,00$
	4,4	67,7	Gyerekek, gyermekáldás
	4,4	47,8	A művészetek, a szépség
Haza, szülőföld, nemzet	39,1	0,0	
Jó munkahelyi légkör	84,1	43,1	
	14,5	52,3	Gondoktól mentes élet
Jó értelmi képességek . . .	46,4	12,3	
Hinni egy eszmében	31,9	6,2	
Függetlenség, szabadság	56,5	26,2	
	0,0	16,9	Jó megjelenés, szép arc . . .
	4,4	24,6	Tanulási lehetőség, diploma
	17,4	40,0	Előrejutás kitaró munkával
	4,4	16,9	Eredmény, siker
	0,0	4,6	Hatalom, társadalmi rang
Törvényesség, demokrácia	58,0	43,1	
	2,9	9,2	Megfelelő származás
Hely a társadalomban	43,5	30,5	
Hasznos munka tudata	44,9	32,3	
	65,3	76,9	Családi boldogság
	14,5	24,6	Önbizalom, jó fellépés
Létebiztonság, biztonság	30,4	20,0	
	26,1	36,9	Belső harmónia, lelki béke
Egészség	58,0	47,7	

- Alkotómunka, élethivatás
- Anyagi jólét, anyagi biztonság --
- Sok szabadidő --
- Sport, mozgás, hobby --
- Rend, nyugalom, béke
- Kényelmes lakás --
- Tiszta lelkiismeret
- Szeretlem
- Barátok, társak, emberek bizalma
- Elismerés, megbecsülés --

Megjegyzés: A legfelső 12 értékre $t > 2,00$. A legalsó tíz értékre $t < 2,00$ és a választási gyakoriságok különbsége minden esetben kisebb 10 százalékpontnál. Itt is jeleztük azonban, hogy az egyes értékeket melyik oldalon választották gyakrabban (-- jel a megfelelő oldalon szerepel).

nás" vonással egészül ki: létbiztonság, egészség, tiszta lekiismeret, barátok bizalma, szerelem. Ezzel szemben a különös erővel hangsúlyozott értékek között egyáltalán nem találunk olyanokat, amelyek az anyagi boldogulás és a karrier fontosságára utalnak. Mindez persze nem egyszerűen valamiféle szerzetesi vagy éppen „komszomolista” öntudat megnyilvánulása. De ezt hagyjuk későbbre, egyelőre amit az egyik szélsőség felé tekintve látunk, nevezzük „*munkacentrikus, közösségi*” értékrendnek!

A másik oldalon egyértelműen a magánéletre vonatkoztatott harmónia áll a közép-pontban: gyerekek, gyermekáldás, családi boldogság, belső harmónia, lelki béke, művészetek, szépség, a gondoktól, feszültségektől mentes élet. Ehhez kapcsolódnak továbbá, immár kifejezetten az anyagi és a presztízsmutatóiban mért boldogulásra, előrehaladásra vonatkozó értékek: az előrejutás, az eredmény, a siker, az anyagi jólét, az elismerés, a sok szabadidő, a kényelmes lakás, a sport, a mozgás, a hobby. Végül itt halvány, de a másik pólushoz képest mégiscsak észrevehető nyomatékokat kapnak olyan értékek, amelyek a társadalmi-kulturális hierarchiában elfoglalt helyre – mint a boldogulás mércéjére vagy eszközére – vonatkoznak: diploma, jó szakma, megfelelő származás, hatalom, rang, önbizalom, jó fellépés, jó megjelenés, szép arcvonások. Már most hangsúlyozzuk, hogy itt is elhamarkodott lenne az első benyomásból ítélni, és valamiféle anyagias-törtető beállítottságot szimatolni a fenti képlet mögött. Egyelőre azonban maradjunk annyiban, hogy a táblázatban a jobb választások közel állnak egy – a munka és közösség értékeit kevésbé preferáló – „*jólétcentrikus, befelé forduló*” értékrendtípushoz.

Egy értékrend jellegéről nehéz ítéletet mondani, amíg nem tudunk valamit arról a társadalmi közegről, illetve helyzetről, amely az értékelés kiindulópontjával szolgál, és normák révén, illetve a cél és az állapot közötti feszültség szabályozószerepén keresztül fejt ki hatását. Ebben segít a 19. táblázat, amely szerint a bal oldali értékrendtípusba tartozók értékrendje erősebben húz a vezetők, az értelmiségiek és a szakmunkások, az iskolázottabb rétegek, a gazdagok, a budapestiek, a produktív korban lévők értékrendjéhez. A másik oldalon viszont azt látjuk, hogy a választások inkább a segédmunkások, a betanított munkások, az irodisták, az iskolázatlanok, a szegények, valamint az öregek választásaival vannak szorosabb rokonságban.

Amikor tehát azt tapasztaljuk, hogy az egyik oldalon hiányoznak az anyagi jólétre és karrierre vonatkozó értékek, azt is hozzá kell tennünk, hogy ez az „emelkedettség” azoké, akik az anyagi jólét és a karrier értékeiből ténylegesen a legtöbbet kapják. A másik szélsőség esetében az alacsonyabb életszínvonal és megbecsültség erősen közrehat abban, hogy ezek fontos értékként tételeződnek. Ugyanez elmondható a hatalom, a rang, a diploma, a jó szakma, a megfelelő származás stb. értékekről is, amelyeket még véletlenül sem választ a hatalommal, ranggal, diplomával stb. rendelkező, megfelelő származású elit – valamelyest inkább a mindezekből kirekesztett rétegek.

Ezen újabb adatok fényében az egyik szélső típust „*munkacentrikus, közösségi*,

19. táblázat

A jobb és bal oldali értékrendtípusba tartozók választásainak korrelációja a Hankiss-féle vizsgálatban elemezett társadalmi rétegekkel

Réteg	Korreláció	
	bal	jobb
Szegény*	0,59	< 0,72
Kis jövedelmű	0,72	0,76
Módos	0,83	> 0,69
Gazdag**	0,83	> 0,71
Befejezetlen általános iskola	0,62	0,69
Általános iskola	0,69	0,71
9-11 osztály	0,80	0,71
12 osztály	0,78	0,75
13-15 osztály	0,79	0,77
16-17 osztály	0,78	0,72
18 osztálynál több	0,76	> 0,61
Mezőgazdasági dolgozó	0,75	0,72
Segédmunkás	0,69	0,70
Betanított munkás	0,76	0,71
Egyéb szellemi	0,77	0,78
Szaktmunkás	0,81	> 0,66
Értelmiségi	0,81	> 0,62
Vezető	0,71	> 0,61
0-14 éves	0,52	0,51
15-19 éves	0,73	0,74
20-29 éves	0,75	0,76
30-39 éves	0,79	0,72
40-49 éves	0,80	> 0,67
50-59 éves	0,61	0,66
60- éves	0,56	0,64
Falu	0,72	0,72
Kisváros	0,80	0,72
Nagyváros	0,77	0,76
Budapest	0,80	0,74

* Egy főre jutó jövedelem 1500 Ft alatt.

** 5000 Ft felett.

A dőlt betűvel jelölt rétegek esetében jelentősek a különbségek a bal és jobb oldali csoport között.

elit” értékrendnek, a másikat „jólétcentrikus, befelé forduló szegényember-értékrendnek” nevezhetjük.

Fölvethető, hogy a munkacentrikus-közösségi értékrendet sokan csak azért „vallják”, mert közel esik a hivatalosan sugallt magatartásideálhoz, nemkülönben a felső társadalmi rétegek értékrendjéhez. Ebben nyilván van igazság. Feltehető azonban az is, hogy az érintettek ezt *nemcsak a kérdőíves megkérdezéskor tudják*, hanem minden olyan más alkalommal is, amikor az ilyen értelmű megnyilatkozás előnyükre válik. S ez nekünk elég is, hiszen minket nem az öntudat mélye, hanem a munkásról a felsőbb rétegekben kialakuló *kép* érdekel.

Most már megadhatjuk a kanonikus diszkriminanciafüggvény értékeinek szociológiai értelmezését. A függvény magas pozitív értékei azt a reáltípust testesítik meg, amelyben hangsúlyosan nyilvánulnak meg a „befelé forduló, jólétcentrikus szegényember-értékrend” tiszta típusának vonásai, alacsony negatív értékei pedig azt a reáltípust, amely a munkacentrikus-közösségi, a felső rétegekre jellemző tiszta típus vo-

20. táblázat

A két szélső csoport által leginkább eltérő gyakorisággal választott értékek t -érték csökkenő sorrendjében (13 értékből)
($N=144$ fő)

(Százalék)

Bal	Választási gyakoriság		Jobb
Korszerű technika	100,0	10,5	Közel legyen Nyugodt, feszültségtől mentes munka Előmeneteli lehetőség Könnyű, kellemes munka
	0,0	66,4	
	0,0	49,0	
	0,0	31,3	
	0,0	26,9	
Jó kapcsolat a vezetőkkel	70,0	44,2	
Változatos, önálló munka	55,0	30,8	
Jó kapcsolat a munkatársakkal	85,0	64,4	
Felső vezetők figyelme	35,0	22,2	

- Megbecsülés, elismerés
Lehetőség túlmunkára --
Egy-két műszak --
-- Jó kereset --

Megjegyzés: A felső nyolc értékre $t > 2,0$, az alsó négyre $t < 2,00$, és a választási gyakoriságok különbsége 10 százalékpontnál kisebb. A jó kereset értékét a két csoport azonos arányban választotta (65 százalék).

násait tükrözik. A szélső értékek közti szakasz sajátos attitűdskálaként fogható fel, ezt használtuk ki az értékrend kvantifikálásakor.

A munkára vonatkozó, 13 kérdésből álló teszt feldolgozásában hasonló logikát követünk, mint az imént. Itt is a diszkriminanciaelemzés klasszifikációs eljárásából indulunk ki, ezután az egymástól távol eső értékrendcsoportok vizsgálatával megpróbáljuk megtalálni a diszkriminanciafüggvény szociológiai jelentését, végül megvizsgáljuk a két munkáscsoport választásainak viszonyát a tiszta típusokhoz.

A diszkrimináló függvény értékei $-3,0$ és $+3,0$ között szóródnak, a két szélső csoport ($-1,5$ alatt és $+0,5$ felett) vontuk meg a határokat az elosztás sajátosságához igazodva) választásainak jellemzőit a 20. táblázat tartalmazza.

A táblázat egyértelműen jelzi, hogy az egyik oldalon *aktív, lojális*, a munka és eszkei iránt érdeklődő, a munkatársak és a vezetők rokonszenvét kereső ember választásai állnak, a másikon viszont olyané, aki a munkát elsősorban *áldozatként éli meg*, s amit vár tőle, az ezen áldozatok minimális szintje. Itt sem jogosulatlan ezért a diszkriminanciafüggvényt egyfajta attitűdskálaként felfognunk.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy az elbocsátott munkások egy részének *értékrendje*, illetve *munkavállalói* attitűdje olyan vonásokat mutat, amely ugyancsak feszültség forrásává válhat, és konfliktusokhoz vezethet közöttük és vezetőik között.²⁹⁵ Ebben az értékrendben, illetve munkavállalói magatartásban a munkával, a munkahellyel és a munkahelyi vezetés által képviselt ideológiai értékekkel a munkás kevésbé azonosul; a munkavállalásból és a munkából származó örömet, hasznosságtudatot, önbecsülést, valamint a munkavállalás társadalmi integráló funkcióit kevesebbre értékeli. (Ezekhez kevesebb reményt fűz, elérésükre kevésbé törekszik, hiányukat kevésbé éli meg kudarcként.) Értékrendje emellett távolabb esik azokétól, akik a formális és informális szabályokat hozzák, és a „kívánatos” magatartás, gondolkodás mintáit kialakítják.

Kik is tehát az elbocsátottak?

Kezdjük talán azzal, kik is a kitéüntetettek, a munkahelyi kiválóság képviselői? A tipikus kitéüntetett 46 éves, már nem fiatal, még nem öreg, az esetek túlnyomó többségében férfi (89 százalék). Fémipari szakmában dolgozó munkás (49 százalék), mérnök, technikus, érdemi ügyintéző (44 százalék). Nem meős, nem portás, nem liftes, nem darus, nem takarító (98 százalék). Nem beteg (91 százalék), nem kényszerült betegség miatt munkakörének megváltoztatására (96 százalék). Foglalkozásánál fogva

²⁹⁵ Az elbocsátottaknak 22,4 százaléka esik a jobb oldali szélső rendtípusba és 40,8 százaléka a jobb oldali szélső munkavállalói attitűdcsoportba. A kitéüntetetteknek 5,2, illetve 2,1 százaléka esik ezekbe a kategóriákba.

viszonylag védett az elbocsátástól (esélye: 4,3 százalék). 22 éve dolgozik a vagongyárban. Itt húzta le munkáséletének 88,9 százalékát. Átlagosan 100 évenként egyszer változtat munkahelyet és 97 évenként munkakört. Nem csúszik lefelé a foglalkozások hierarchiájában (3,6 százalék). Önálló háztartásban él. A keresők között mindig fontos helyen áll (98 százalék), családjának megélhetése nagymértékben függ tőle. Jövedelme nem alacsony (90 százalék), lakása nem zsúfolt (92 százalék), nem sír benne kisgyermek. Megragadja a munka végét nemcsak a gyárban, hanem a ház körül vagy „maszekban” is (49,7 százalék). A munkát, a munkahelyet, a hasznosságot, az ést, a hazát, a függetlenséget, a demokráciát, a szabadságot – ha kérdik – sokra tartja. A gépek, a munka tartalma érdeklik, a vezetők és a munkatársak érdeklődésére meg ő tart igényt. Nem csoda, ha fölfelé tör (74 százalék).

És kik az elbocsátottak? A legáltalánosabb kijelentés, amit velük kapcsolatban tehetünk az, hogy *eleve tökéletlenül illeszkedtek be a pénzkereső munka világába és ezen belül annak a vállalatnak a munkamegosztásába, amelyben az elbocsátás pillanatában dolgoztak. Az idősebb elbocsátottaknál az elesettség, a betegségek, a lassú lecsúszás, a legfiatalabbaknál a munkába állási periódus zökkenői, a 25–35 éveseknél emellett még a családalapítással, gyermekneveléssel kapcsolatos terhek, valamint a szegénység jelentik a beilleszkedés legjellegzetesebb akadályát*, közvetlenül és közvetve is, mert a kívülreket emberben erősödnek azok a vonások, amelyek további marginalizálódásához vezethetnek. (Így például a betegség foglalkozásváltáshoz, a munkahely-változtatás beilleszkedési zökkenőkhöz az új helyen, a kudarc a munka szerepének szubjektív leértékelődéséhez.)

Nem véletlenül került zavarba a vezetés és a sajtó annak megmagyarázásakor, hogy voltaképpen „ki ellen” is irányul a racionálisabb foglalkoztatáspolitikai. Az „egyfelől-másfelől-dialektika” jegyében fogant válasz – miszerint egyfelől az éppen feleslegessé vált becsületes dolgozók, másfelől az italosok, elkésők, vándormadarak ellen – sántít.

Eltekintve attól a szinte mellékes körülménytől, hogy az általunk megkérdezett elbocsátottak között nagyon kevés a masszív ivó, a notórius fegyelmetlenkedő és a vándormadár – alkalmatlanságuk ennél sokkal összetettebb okokra vezethető vissza –, világosan kell látni, hogy a vállalat számára felesleges „becsületes dolgozó”, meg az, akire „nem lehet számítani”, jórészt egy és ugyanazon személy. A feleslegessé vált „becsületes dolgozók” elbocsátásának ügye gazdasági problémának, a „lógósoké” fegyelmelési kérdésnek *tűnik*; viszont az, amit szelektív munkaerőpiacnak nevezünk, máshol – termelékeny és nem termelékeny, haszonnal, illetve ráfizetéssel foglalkoztatható munkavállalók között – húzza meg a határvonalat, és amikor így tesz, bizonyos társadalmi csoportokat szorít ki a foglalkoztatásból, becsületességük fokára való tekintet nélkül, de nagyon is figyelembe véve ezen csoportok alacsony termelékenységét. Mindez különös érvénnyel igaz olyan országban, amely hosszú évtizedek

másfajta gyakorlata után próbál meg lépéseket tenni a hatékony foglalkoztatás érdekében.

A fejlettebb szocialista országokban tömegesen foglalkoztatnak olyan embereket, akik a piaci gazdaságokban – még a jóléti államokban is – rendre kiszorulnak a foglalkoztatásból. Logikusnak tűnik, hogy ha egy szocialista ország a maga munkaerőpiacán rugalmas, költségérzékeny, a feleslegetől szabadulni igyekvő vállalatokat szeretne látni (tehát olyanokat, amelyek a munkaerőpiacon a tőkés vállalatokhoz hasonlóan viselkednek), akkor egy ilyen fordulat a foglalkoztatást azokon a pontokon támadja meg, ahol az a piacgazdaságokban tapasztalttól eltér. (Azokat a társadalmi csoportokat veszi célba, amelyek a tőkés országokban tartósan kiszorulnak a foglalkoztatásból.)

A felnőttkori inaktivitásnak a piaci gazdaságokban három krónikus formája van: a hosszú távú munkanélküliség, a visszaeső munkanélküliség és a nők ideiglenes visszavonulása a piacról, amíg kisgyermekük vannak.

A hosszú távú munkanélküliség tipikus módon a társadalom elesett rétegeiből szedi áldozatait. Sok közöttük az idős, a beteg, a lecsúszófélben lévő, a remény nélkül igyekvő ember. Így például *White, M.* (1983) angliai vizsgálata szerint közöttük a rossz egészségi állapotban lévők aránya – a foglalkozás és életkor hatását kiszűrve is – kétszerese az aktív népességen belüli aránynak; a leghosszabb és az utolsó munkakörüik összehasonlítása pedig 40 százaléuk esetében *lefelé irányuló mobilitást* jelzett. [A *Hope-Goldthorpe*-féle foglalkozási presztízsskálán mérve. A skáláról lásd például *Léderer* (1977)]. A tipikus hosszú távú munkanélküli iskolázatlan, szakképzetlen, sokszor etnikai kisebbség tagja, bevándorolt vagy ottrekedt vendégmunkás. Nehezen talál munkát, ha mégis talál, kapaszkodik belé.

A visszaeső munkanélküliség azt az állapotot jelenti, amikor valaki könnyen jut munkához, de azt könnyen el is veszti, ezáltal gyakran válik munkanélkülivé, bár sohasem hosszú időre. Ám ez nem jelenti azt, hogy hosszabb idő átlagában – mondjuk öt év alatt – a visszaeső munkanélküli ne tölthetne el akár *több* időt is állás nélkül, mint az előzőekben jellemzett „hosszú távú munkanélküli”.²⁹⁶

A tipikus visszaeső munkanélküli inkább fiatal, mint idős. Nem föltétlenül iskolázatlan vagy szakképzetlen. Önként is sűrűn változtatja a munkahelyét. A felfokozott mobilitás tovább erősíti azt, amit az életkor egyébként is valószínűsít: hogy ez a típus a vállalat „belépési kapujában” dolgozik, tehát azokban a munkakörökben, amelyekbe kívülről könnyű bejutni, de mindenkor ki vannak téve a tisztogatás és feleslegessé válás veszélyeinek. A visszaeső munkanélkülinek egyetlen vállalatnál sincs ideje meg-

²⁹⁶ A visszaeső („recurrent”) munkanélküliség jelentőségére az első longitudinális vizsgálatok – illetve társadalombiztosítási nyilvántartások – elkészítésekor derült fény. Az egy-egy időpontra vonatkozó, keresztmetszeti adatok ugyanis – természetesen – tökéletesen elrejtik a formát. Ma a visszaeső munkanélküliséget (Nyugaton) a hosszú távúval egyenrangúan „fontos”, kb. azonos tömeget érintő krónikus társadalmi problémaként tartják számon.

gyökeresedni, de erre sokszor nem is törekszik. Gyakorta „ingázik” a foglalkoztatás és a „welfare economy” – a segélyek, tanfolyamok, foglalkoztatási programok stb. – között, s ezt annál is inkább teheti, mert gyakran még nincs családja. Mindazonáltal súlyos félreértés önkéntesnek tekinteni a visszaeső munkanélküliséget, és ezen az alapon bagatellizálni a vele járó társadalmi és személyes gondokat. Itt nem erről, hanem beilleszkedési nehézségekről van szó, s emögött olyan objektív társadalmi tények húzódnak meg, mint a vállalatok profitorientáltsága; az oktatás és a munkaerő-kereslet közötti inkongruencia; szenioritási elv érvényesítése a munkások, a belső munkaerő-piac kialakítására törekvés a munkáltatók részéről. A visszaeső munkanélküliség eredetét tekintve kényszerű, bár a vele járó életforma és értékek rögzülhetnek, illetve sokáig nem alakulnak ki a „dolgos, derék családapákra” jellemző kulturális minták. *Simone Weil* (1983) szavait profanizálva: az illető „belenő a szerencsétlenségbe, s az emberek könnyen hihetik őt megelégedettnek” (54. o.).

A harmadik krónikus forma a *szülőképes korban lévő nők tömegeinek viszonylag tartós visszavonulása* a foglalkoztatásból. Ezt az adott ország szokásai többnyire önkéntessé avatják, és maga a bérrendszer is idomul hozzá, lehetővé téve, hogy a család egy keresetből, illetve pótlékokból (adókedvezményekből) tisztesen megéljen. Így a gyermekek felnevelése és a családalapítással járó számos gond anélkül oldódik meg, hogy nagy tömegek kerüljenek emiatt konfliktusba a munkáltatóval.

Hangsúlyozni kell, hogy éppen mert a fent jellemzett csoportok a piacgazdaságokban tartósan kiszorulnak a foglalkoztatásból, a racionalizálási akciók éle ott nem elsősorban ellenük irányul. Ezzel szemben a szocialista gazdaság – amely e rétegek megélhetését mindmáig a munkaviszony köré szervezett jövedelemelosztás keretei között, a vállalati költségek terhére biztosította – szükségszerűen szembekerül e rétegek (tehát a fiatalok, a gyermekeikkel elfoglalt nők, valamint az elesettek) problémájával, ha vállalatait szelektív és rugalmas munkaerő-politikára kívánja szorítani.

A termelés munkaerőigényének ingadozása során a tőkésvállalatok is halmoznak fel munkaerő-tartalékokat, elsősorban költséggazdálkodási megfontolásokból ott, ahol az alkalmazkodás költségei, illetve korlátai ezt számukra kifizetődővé vagy szükségessé teszik.²⁹⁷ E vállalatok tartalékainak nagysága alacsony, és olyan munkakörökre korlátozódik, amelyekben a *rugalmas felvételi és elbocsátási politika* költségei magasabbak, korlátai keményebbek a *munkaerő-tartalékolás* költségeinél és korlátainál. Ilyenek pedig elsősorban a szakképzett alkalmazottakat és a speciális ismeretekkel rendelkező szakmunkásokat foglalkoztató munkaposztok.

Mivel a szocialista vállalatok létszám bővítési törekvéseinek nincs *jövedelmezőségi* korlátja,²⁹⁸ ezek a vállalatok kisebb ellenállást tanúsítanak a munkaerő-tartalékok fel-

²⁹⁷ A tőkésvállalatok költséggazdálkodási megfontolásokon alapuló munkaerő-tartalékolásáról lásd például *Deaton, D.-Turk, J.* (1980), *Clark, C. S.* (1973), *Deaton, D.* (é. n.), *Daniel, D.* (1974), *Martin, R. Fryer, R. H.* (1973) tanulmányát.

²⁹⁸ Vö. *Gábor R.* (1979), *Kornai* (1980), *Galasi P.-Gábor R.* (1979).

halmozódásával szemben azokon a területeken, ahol az átlagosnál nagyobb a munkaerő-kínálat, így például a nőket foglalkoztató, az időbéres, általában a nem fizikai munkaterületeken. Másrészt, bár a szocialista vállalatok „munkaerőhiányát” kielégíthetetlennek szokták jellemezni, a munkaerő-tartalékok felhalmozásának a szocialista gazdaságban sem csupán kínálati korlátai vannak. A vállalatok, éppen a *produktív és különösképpen a teljesítménybéres* munkaterületeken még akkor is óvakodnak túlságosan nagy munkaerő-tartalékok felhalmozásától, ha erre mód lenne. Nem annyira költséggazdálkodási megfontolásokból, sokkal inkább azért, mert a produktív, illetve teljesítménybéres területeken a termelés visszaesése idején, túlságosan is nagy munkaerő-tartalékok esetén *munkaellátási* zavarok jelentkeznek, és ez súlyos konfliktusokat okozhat a vállalatvezetés és a dolgozók között. A termelés ingadozásához a magyar vállalatok nem annyira a produktív létszám tartalékolásával, mint inkább több vagy kevesebb túlóráztatással, a „teljesítményprés” változó intenzitású működésével és az utóbbi években például a vállalati gazdasági munkaközösségek alkalmazásával igazodnak.

A *munkaerő-feleslegek* tehát a nem fizikai területeken, azon belül is a döntően nőket foglalkoztató ügyviteli munkában, a fizikaiaknál pedig az improduktív, órabéres munkakörökben koncentrálódnak, ezek egyben természetes gyűjtőhelyei a már vagy még nem teljes értékű munkaerőnek. Jellegzetes belépési, illetve kilépési kapuk, amelyekre *egyszerre* igaz, hogy produktumuk egy része nélkülözhető, s hogy az ott dolgozók – arányait tekintve – nagy hányada helyzeténél fogva nem képes megfelelni a vállalat követelményeinek. Ez természetesen – önmagában – általános sajtóság, amely gazdasági rendszerre tekintet nélkül megnyilvánul minden hierarchizált belső munkaerőpiacot kiépítő nagyvállalat esetében. Ám a *perifériákon felgyűlő felesleg* a tőkésvállalatoknál többnyire abszolút mértékben és arányaiban is kisebb, és a konjunktúra visszaesésekor bekövetkező nagy elbocsátások végül is ott több *produktív munkást* érintenek, mint várhatóan nálunk és a Rába akciója során ténylegesen.²⁹⁹

Úgy gondoljuk tehát, hogy a vagongyári akció során elbocsátottak társadalmi összetétele nem véletlenül olyan, amilyen – a kiválogatás során azok a csoportok kerültek előtérbe, amelyek helyzetét a szelektív munkaerőpiac működése a leginkább és a legsúlyosabban veszélyezteti.

²⁹⁹ Sengenberger és Köhler (1984) szerint az NSZK autópárában a *Rábát is sújtó autópári válság idején* az elbocsátások elsősorban a *fizikai* dolgozókat érintették. Deuschmann (1980) egy nagy autópári céget vizsgálva azt találta, hogy a létszámleépítések a fizikaiakon belül is főként a *teljesítménybéres* munkásokat sújtották.

4. fejezet

Intézmények és egyének avagy mi történt az elbocsátottakkal

Tájékoztítás a döntésről

– „Hát ugye ahogy az ember a buszon meg máshol, ismerősöktől hallotta. Ugye mindenki a saját környezetéből ismerte az eseményeket. A mi környezetünkben nem volt, a közvetlen környezetünkben. Hát ugye engem nem bocsátottak el és még csak az ismeretségi körömből sem.”

– „Hogy az egész végrehajtási láncolat hogyan nézett ki, azt nem tudom megmondani, mert én nem voltam ebben bent, és ezt nem is árulták el senkinek. Ezt csak az tudná megmondani, aki maga is részt vett benne felsőbb szinten.”

– „A mi fokunkra... hogysis mondjam, ... erre a társadalmi fokra – ugye dolgozók voltunk, a fizikai állomány – a mi tudomásunkig (...) én szerintem csak úgy szivárgott le, hogyha valaki odafönről közvetlen ismerősének vagy rokonának konkrét adatokat esetleg elmondott, s aztán másodkézből, a hatodik kézből tudtuk meg, hogy mi volt.”

– „Na most én egy-két indoklást hallottam gyűléseken, hogy az előadó vezető indokolta az eseményeket, hogy ezekre az emberekre nem volt szükség, de ez csak ilyen nyugtató szöveg volt szerintem.”

Az akció előkészítésével kapcsolatos konkrét hírek leginkább az alsóbb szintű vezetőkhez juthattak el, illetve a párt- és szakszervezeten *belül* terjedtek, hiszen e szervezetek egyetértésére a tényleges felmondásokhoz szükség volt. Az is természetes, hogy ezen az úton az információk kiszivárogtak.

– „Én kérem szépen már előtte két héttel tudtam, hogy mi fog történni, mivel nekem a párttitkár is, meg a szakszervezetis is haverom volt, mivel régi kollégák voltunk.”

– „Mi tudtunk róla párttagok, mert mi kaptunk róla tájékoztatást.”

– „Hogy milyen csatornákon érkezett az információ az átszervezésről? Erre azt tudom mondani, hogy tulajdonképpen legelőször a szakszervezeti vonalon, aztán a gyári pártvonalon és úgy jött le a műhelyekbe. A műhelyekben a gyáregységvezetők ismertették ezt velünk. A végrehajtás előtt egy hónappal kaptuk a tájékoztatást, hogy erre lehet számítani. De akkor tulajdonképpen *mi középszintű vezetők* sem tudtuk, hogy néz ki ez a dolog. Csak számítottunk rá, hogy valamit meg akarnak szüntetni, valamit be akarnak vezetni, akkor a munkaerőt oda kell irányítani.”

Az elbocsátottak legnagyobb része ilyen körülmények között csak késedelmesen értesülhetett a részlegét, főként pedig a személyét érintő döntésről: 63,9 százalékuk a felmondólevél kézhezvételekor tudta meg, hogy elbocsátják. Mindössze 13,1 szá-

zalékuk szerzett tudomást a döntésről több mint egy héttel, 4,2 százalékuk több mint egy hónappal a tényleges felmondás előtt.³⁰⁰ Ennek talán nem lett volna különösebb jelentősége, ha a vállalat egy látszólag humánus, valójában inkább a „zavarkeltést” kizáró intézkedésével fel nem menti az elbocsátott dolgozókat a további munkavégzés alól, és azonnali hatállyal ki nem tiltja őket a gyár területéről. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a felmondólevél átadása után – de legkésőbb másnap reggel – minden elbocsátottnak át kellett adnia a munkáját, le kellett adnia a munkaruháját, el kellett számolnia a vállalattal, be kellett szolgáltatnia a belépőjét és el kellett hagynia a gyár területét.

– „Kérem itt még arra sem volt idő, hogy levegőt vegyek, és máris munkanélküli voltam. Dél előtt tíz órakor mondták azt, hogy ez az utolsó munkanapom a vagongyárban. Így tulajdonképpen fel sem merült bennem az, hogy én ez ügyben valakihez is fordulhatnék.”

– „Lehetőséget sem adtak arra, hogy valahova fordulhassunk. Az utolsó munkanapon a gyárban nem engedtek sehová, nem hagytak szabadidőt az ügyintézésre, a munkánkat az utolsó pillanatig el kellett látni, mint máskor. Egyszerűen tíz perc sem volt arra, hogy elmenjek valahová.”

– „Fél órával korábban értesültem róla. Egy fél óra múlva nem is voltam a gyárban. Gyakorlatilag fél óra alatt leszámoltam, kezembe kaptam a munkakönyvemet, megcsináltuk az elszámolást és elmentem.”

„Tizenkilenc és fél évig dolgoztam a vagongyárban. Délután kettőre mentem dolgozni, a munkatársam várt az úton, mielőtt felmentem volna az öltözőbe és azt mondta, hogy ne menjek dolgozni, hanem menjek a főnökhöz, mert én is el vagyok bocsátva, és ezután megkaptam a papírt. Aki a kezembe adta, már meg is halt azóta.”

– „Egy pénteki nap volt, amikor szóltak, hogy menjünk fel az osztályvezetőhöz, a csoportvezető kísért fel bennünket, ahol az osztályvezető leülített bennünket, és azt mondta, hogy a vállalat érdeke azt kívánja, hogy minket elküldjenek. És azt is mondta, hogy ez ellen apellálni semmi értelme nincsen, változtatni nem lehet rajta, ez van és kész. A vállalat a felmondási idő ledolgozására nem tart igényt, így hétfőn már elmehetünk.”

– „Azt hiszem hétfői napon történt. Nyolc óra körül hívatott a főnököm és közölte velem, hogy holnaptól kezdve a gyár nem tart igényt a munkámra, és így nem tartozom a gyári létszámba sem.”

– „Hát kérem szépen ez úgy történt, hogy volt nekem egy rendkívül szerteágazó munkaköröm, amihez még egy pluszmunkát is rám bízta, és amikor ezzel végeztem, úgy éreztem, hogy most meg fognak dicsérni, elismerik a munkámat. De akkor közölték velem, hogy kérem szépen mehet. Amikor hívtak én azt hittem azért hívnak, hogy megdicsérjenek a jól végzett feladatért. Ehelyett felmondtak.”

– „Nem, semmit sem hallottam korábban, hanem amikor mentem be fél kettőre dolgozni, akkor már várt a telefon, hogy menjek fel a rendészeti irodára. Én azt hittem, hogy lejárt az egyenruha-kihordási időm, azért hívatnak. S akkor ott elémtették a papírt, hogy írjak alá, de úgy, hogy én előtte nem tudtam semmit, hogy miről van szó, meg hogy miért küldtek el... abszolút semmit nem tudtam, csak akkor. Engem váratlanul ért teljesen. Ennekem anyai év után se egy fegyelmim nem volt, se egy írásbeli figyelmeztetésem, semmi.”

³⁰⁰ Ezek a kérdőíves megkérdezésből származó adatok. Ha figyelembe vesszük, hogy az elbocsátási listára tett dolgozók 25 százaléka önként kilépett, kb. 51 százalékra tehető azok aránya, akik csak a papír kézhezvételkor értesültek a döntésről.

– „Az első két menet elbocsátottjainak a papírjait irtam. Akkor a főnököm azt mondta, hogy hozzánk nem csap át ez a hullám, mert így is kevés az ember. Én is elhittem, nem is gondoltam semmire és amikor délután fél kettőig gépeltem, a munkaidő vége előtt fél órával a főnök odaült mellém és azt mondta, hogy a legnagyobb sajnálatára létszámfőlésgnek bizonyultam, és holnap-tól már nem veszik igénybe a munkámat.”

Az azonnali kitiltás némiképp levette azt a terhet is a közvetlen vezetők válláról, hogy megindokolják döntésüket. Az általunk megkérdezetteknek csak 12,5 százaléka emlékezett úgy, hogy vezetője szóban megindokolta kiválasztását. (A vállalat a felmondólevélben minden elbocsátást a dolgozó munkájának feleslegessé válásával indokolt.)

Fellebbezési lehetőségek

Az elbocsátott dolgozóknak 2,8 százaléka fordult a szakszervezethez abból a célból, hogy ott panaszt tegyen, illetve védelmet keressen. Ebben közrejátszott, hogy az elbocsátási listára tett és önként kilépni nem szándékozó dolgozók közel kétharmadának (64,5 százalék) erre fizikailag nem volt lehetősége. Másfelől a szakszervezet álláspontja az volt, hogy vagy jogszerű az elbocsátás – és ekkor nincs helye a döntés megváltoztatásának –, vagy nem jogszerű, és akkor az eset a munkaügyi döntőbizottságra, illetve bíróságra tartozik.

– „A szakszervezetnek semmiféle szerepét az ügyben nem lehetett érzékelni, sem úgy, hogy beleszólt volna, sem úgy, hogy segített volna valamilyen formában azoknak, akiket elküldtek. Én ilyenről nem tudok, hogy valaki segítségért fordult volna a szakszervezethez vagy a párthoz.”

– „Nem fordultam segítségért és mások sem sokan fordultak, mert tudták, hogy hiábavaló dolog lenne. Ugyanúgy félt a szakszervezeti funkcionárius, mint az átlag melós, úgyhogy hiába is mentem volna a szakszervezethez, nem tudott volna rajtam segíteni.”

– „A szakszervezeti titkár annyit mondott, hogy ma neked, holnap nekem.”

A vállalati, üzemi szakszervezet álláspontja összhangban volt főtítkárnak álláspontjával („A Vasas Szakszervezet partnere az olyan gazdasági vezetőnek, aki tud nemet mondani”), a megyei szövetség felhívásával, mely a törvénytelenségek föltárására korlátozta a szakszervezet teendőit, valamint azzal az alapállással, amelyet a 281. lajstromszámú Kiváló Dolgozó – középvezető – a következőképpen fogalmazott meg:

– „Nézzé a szakszervezetnek nem az a lényege, hogy mindenkit megvédjen. *A becsületes dolgozókat kell megvédenie.* És ha nem tud neki olyan munkát adni, nem tud munkát adni neki, nem lehet kötelezni egy vállalatot, hogy akkor azt foglalkoztassa.”

Meg kell jegyeznünk, hogy a becsületes dolgozók – ki tartozik közéjük, ha az alább megnyilatkozó Kiváló Dolgozók nem – a szakszervezet 1979-ben tanúsított magatartásából nem azt a következtetést vonták le, hogy az az adott esetben őket megvédené. A téma szempontjából vett különös jelentősége miatt e véleményekből hosszabban idézünk:

– „A szakszervezet semmit sem tudott csinálni, még szólni se. Azt tudom, hogy a párttagokért a párt tehetett valamit, de a szakszervezet semmit. Erről már sokszor beszélgettünk, hogy a párt és a szakszervezet is csak akkor tehet valamit az emberekért, hogyha nem függ a vállalattól, de biztos, hogy most mindegyik nagyon függ tőle.”

– „Nekem az a véleményem, hogy tényleg vannak olyan dolgozók, akiknek nincs helyük ott azon a munkahelyen, azt szépen el kell küldeni vagy meg kell mondani, hogy ez és ez a kifogás volt Ön ellen, ezért el fogjuk küldeni. De ebbe nem szabad, hogy belejártsszon a főnök és beosztott közötti rossz viszony. (...) Ez ellen nem tud védekezni a dolgozó, és ez ellen nem védi meg sem a szakszervezet, sem a párt. A párt megvédi, ha párttag, a szakszervezet megvédi, ha sógor-koma vagy olyan pozíciót tölt be.”

– „Én a szakszervezethez fordulnék. Oda fordulnék, jobb híján oda. Mert a szakszervezetnek szó szerint egyetértési joga van, és ezt itt nagyon be is tartják.”

– „A szakszervezet, hogy úgy mondjam, nem tett eleinte semmit. Mikor már megkezdődtek a perek a döntőbizottságok előtt – elég sok ügy, jópárat meg is nyertek az érintett dolgozók. Nem voltak megelégedve, úgy érezték, hogy a szakszervezet az nem képviseli eléggé a dolgozókat. Ez kevés. Szerintem is, nem mertek úgy beleszólni, ahogy kellett volna, mivel függőségbe vannak. Nem álltak úgy ki. Mikor ez indult, bizony a szakszervezet sehol sem volt.”

– „Úgy van, hogy a szakszervezetek nem mernek ellentmondani a felső vezetésnek, na. Talán az, hogy az állást féltik vagy miért, nem tudok erre konkrét választ.”

– „Ha őszintén akarunk beszélni, akkor a szakszervezet az mindenben bábáskodik. Magyarul úgy táncol, ahogy zenélnék.”

– „Kérem szépen, sem a párt, sem a szakszervezet nem csinált semmit, nem tudott segíteni semmit. Mert tőlünk akit elküldtek, annak tényleg haverja volt a bizalmi, és én a haveroktól hallottam, hogy a kollégák szóltak neki, hogy szóljon a Marika érdekében, és a bizalmi azt mondta, azért nem szól, mert nem látja értelmét. Pedig mondom, hogy nagyon jóban voltak egymással, és ha látott volna lehetőséget valamire is, akkor megtette volna. Vagy talán féltette az állását és saját maga alatt vágta volna a fát. Szóval nálunk biztosan nem tettek egy lépést sem, sem a főnök, sem más.”

– „A szakszervezet. Hát aztán nem tudom, hogy a tekintélye hogyan alakult, mert én pozitív nyomást nem tapasztaltam.”

– „Ha tényleg sor került volna arra, hogy adott esetben engem elbocsátanak, meg kellett volna kérdezni a párt és a szakszervezet véleményét, de nem lett volna sok nyomatéka annak, amit mondanak.”

– „A szakszervezet az napirenden van. Ez természetes, hogy az emberek azt mondják, hogy hol van?”

– „Ilyenbe a bizalminak beleszólása nincs. Abba nincs beleszólása, hogy kiket küldenek el. Ahhoz van beleszólása, hogy fizetésemelés vagy Kiváló Dolgozó, vagy amikor még volt prémium. ... De hát ő nem tudja megvédeni, ha egyszer ki van mondva, hogy a főosztálynak nem tartozik a feladatkörébe az a munka, akkor ő nem tud rajta segíteni.”

Mielőtt továbblépnénk, le kell szögeznünk, hogy a szakszervezetről a fenti interjú-részletekben kialakított vélemény azért nem kizárólagos, csupán az általunk megkérdezettek (elsősor) többségének nézetét tükrözi. Egy tömegszervezetben – ha nem is egyenlő arányban – megférnek olyan homlokegyenest ellentétes álláspontok is, mint az alábbi kettő:

– „A szakszervezet szerepét én jelen esetben nem abban látom, hogy akadályozza meg az elbocsátást, mert maga az egész rendszer, ahogy azt kitalálták, az véleményem szerint helyes volt, és ahogy azt a vagongyárban lefolytatták végtelenül humánus volt. Itt egyetlen probléma volt, ugye, hogy egyedül maradt a cég. (...) Nagyon sok esetről tudok, amikor a gazdasági vezető nem vállalta ezeket a dolgokat, és akkor itt a pártnak meg a szakszervezetnek kellett tulajdonképpen megcsinálni ezt az egész dolgot. És én ezt helyesnek tartom, hogy ezek a társadalmi szervek ezt felvállalták.”

– „A szakszervezet akkor elvesztette ismét az amúgy sem nagyon erős tekintélyét. Ezt így tudom finoman kifejezni. A párt? Hát egy kicsit... én nem is tudom... olyan nagyon erre azért nem tudok válaszolni, mert hát párttagokkal nem szoktuk úgy ezeket a dolgokat megbeszélni. Mert úgyis tudjuk, hogy mi a véleményük: hát hogy ezt végre kell hajtani és kész. Mert amit fönt mondanak, az biztos, hogy jó.”

A vállalati *párt- és KISZ-szervezetek* érdekvédelmi szerepéről nagyjából ugyanaz mondható el, mint a szakszervezetről, azzal a lényegbevágó különbséggel, hogy míg utóbbinak fő feladata a dolgozói panaszok orvoslása, az előbbieké fő profiljukat tekintve nem érdekvédelmi szervek. A párthoz az elbocsátottak 3,2 százaléka, a KISZ-hez 1,6 százaléka fordult, az arány tehát itt is nagyon alacsony. Mindössze két esetről tudunk, amikor a vállalati pártbizottság kezdeményezésére a döntést megváltoztatták, és a dolgozót mégsem bocsátották el.

Munkaügyi döntőbizottsághoz az elbocsátottaknak 4,4 százaléka fordult és 0,8 százaléka ügye került tovább a munkaügyi bíróságra. A döntőbizottságok 1979-ben a vagongyár győri telephelyein a hozzájuk forduló 25,0 százalékát visszahelyezték állásaikba.³⁰¹ Tehát igazából a nagyfokú *tartózkodás* érdemel figyelmet.

A megkérdezettek 8,4 százaléka *közvetlen munkahelyi vezetőjéhez*, további 2,8 százaléka pedig *felső vállalati, állami vagy pártvezetők*hez fordult segítségért, tehát azokhoz, akik az illető elbocsátásáról közvetve vagy akár közvetlenül is döntöttek. Ez az arány – bár abszolút mértékkel mérve nem nagy – mintegy háromszorosa a szakszervezethez, két és félszerese a döntőbizottságokhoz vagy a párthoz és KISZ-hez forduló arányának.

Mindez alighanem szorosan összefügg egyfelől a munkahelyi társadalom egyneműen hierarchikus-patriarchális tagozódásával, másfelől azzal a velejáró hittel, hogy a többség jót akar, a dolgok a végrehajtók hibáin és gyarlóságain siklanak ki.

³⁰¹ Vö. MSZMP GYVB Ir. gpo ir. T/19/4/1979. (VIII. 24.).

„Sok mindent a *Horváth Edére* fogtak, de ennek nem ám az Ede volt az oka, hanem a kisebb főnökök, akik csak azt tudták mondani: „Igenis vezérigazgató elvtárs!” (...) Horváth Ede csak azt látta, hogy csökkenteni kell a létszámot, mert a gyárban ennyi és ennyi a munkanélküli. Ez biztos így is volt.”

„Mert ha Horváth Ede tudta volna, hogy kiket rúgtak ki, nem hiszem, hogy engedte volna. Ő is munkásember volt, és ezt nem csinálta volna meg.”

„Na most, az az igazság, hogy én voltam a pártbizottságon bent, a *dr. Szabados Gyula* fogadott engem, a *járási pártbizottság első titkára*, és panaszt tettem. Ő továbbította az ügyemet a *Háry elvtárshoz (megyei első titkár)*. Már a húsiparban dolgoztam, amikor kaptam egy levelet, hogy jelenjek meg a *városi pártbizottságon*. A dolog ugyanis átkerült, ... így nem a Háry elvtárs fogadott, hanem a *Lakatos elvtárs*, a városi első titkár. Én elpanaszoltam neki, hogy nagyon meg kellett az elbocsátás, mert én aktív dolgozó voltam, úgy érzem, de emellett még MHSZ-tevékenységet is folytattam, meg én vagyok a faluban az önkéntes tűzoltók parancsnoka is. (...) No most Lakatosnál engem ott kihallgattak, megnézték a dolgaimat, kegyetlenül meg voltak lepődve, és akkor azt mondta nekem szó szerint a Lakatos elvtárs, hogy ők úgy egyeztek meg az Edével, hogy a fegyelmezetleneket meg a lógósokat küldik el, nem pedig a jól dolgozókat. Énnekem soha egyetlen vitám főnökkel nem volt. Én tudtam a kötelességemet, ennek megfelelően dolgoztam, én megrovást soha a 24 év alatt egyetlenegyszer sem kaptam, hát nem véletlenül voltam én annyiszor Kiváló Dolgozó. És sajnos utoljára meg ezt kaptam a gyártól. Csak azt bánom, de igen-igen bánom, hogy miért nem írtam *Kádár elvtársnak* akkor. Ez borzasztóan bánt még a mai napig is.”

Az elbocsátottak 80,2 százaléka semmiféle kísérletet nem tett arra, hogy a vállalati döntése ellen apelláljon. A lehetséges okoknak négy típusáról beszélhetünk: 1. az elbocsátottaknak nem volt fizikai lehetősége arra, hogy az „eljárást” megindítsa; 2. nem tudta, hogy hová kéne fordulnia; 3. belátta, hogy nagy erőfeszítéssel várhatóan kis hasznot realizálhat; 4. olyan sokkos állapotba került, hogy nem volt képes semmit sem tenni.

1. „Nem tudom miért bocsátottak el. Talán, ha akkor az osztályvezetőmmel beszélni tudtam volna, akkor talán ő meg tudta volna mondani, de ő a titkárnőjével kiüzent, hogy nem ér rá, aláírta a papírt és egyszerűen módot vagy lehetőséget sem adott arra, hogy én bemenjek hozzá és megkérdézzem tőle.”

2. „Mert megmondta a főnök, hogy akit a rendszertől egyszer elbocsátanak, az a vagongyár területére nem mehet be többet dolgozni, mert a rendszetnek van egy olyan titka, amit befelé a rendszeti munkás nem tudhat. Én még a mai napig nem tudom, hogy mi a rendszeten a titok, amit egy átlag munkás ne tudhatna.

– És emiatt nem lehet bent dolgozni, mert a rendszetnek van egy ilyen titka. . .

– Igen, mert azt mondták, hogy a rendszetnek van egy olyan titka, amit a rendszeti dolgozók befelé a gyár dolgozói közé nem vihetnek. De én a mai napig sem tudom, hogy mi az.

– Pedig Ön a rendszeten dolgozott, de ennek ellenére nem tudja, hogy mi az a titok, amit nem mondhat el a többieknek?

– Nem. Sőt, volt egy olyan eset, hogy tőlünk a rendszettől egy ember befelé a gyár területére ment dolgozni, és a rendszet azt kihozatta, és azt mondták neki, hogy ha a gyáron kívül akar dolgozni, akkor elmehet, de befelé nem mehet.”

3. A racionális kalkulus is amellett szól, hogy az érintettek a „jogorvoslat” helyett inkább új munkahely felkutatására összpontosítsák energiájukat. A szakszervezettől, vagy pártszervezettől, amely a kampány idején „közös nevezőre jutott” az elbocsátásokról döntő vállalatvezetéssel, illetve a „létszám-felülvizsgálatról” határozó megyei apparátussal, keveset remélhetek. Nem volt gyökeresen más a helyzet a munkaügyi döntőbizottságokkal kapcsolatban sem, amelyek „politikai irányításával” a megyei szervek „1979 eleje óta foglalkoztak” – mint már említettük. A kézbevételek nem maradtak hatástalanok. A 21. táblázatban például megfigyelhető, hogy az ítélkezési gyakorlat alaposan megszigorodott az elbocsátások évében. A hivatalos utakon remélhető bizonyítan haszon visszatartotta az érintetteket attól, hogy álláskereső helyett esetleges igazságuk keresésébe bonyolódjanak.

21. táblázat

Elbocsátással végződő fegyelmi ügyek aránya az összes ügy százalékában, az MVG-ben, illetve Győrben (1978, 1979)

Megnevezés	(Százalék)	
	1978	1979
MVG	2,4	24,3
Győr	7,4	18,7

Forrás: MSZMP GYVB Irattár, gpo iratai, T/19/4/1979. (aug. 21.) 4. o.

4. Magától értetődő, hogy egy olyan országban, ahol 30–35 éve nem volt példa tömeges elbocsátásokra, az érintettek egy része egyszerűen magatehetetlenné vált a megfélemlítéstől.

– „Voltaképp megbénult az ember, megrökönyödött, azt se tudta mihez kezdjen. Az ember agya nem is forgott, meg volt merevedve, nem is lehetett semmit mondani, mert csak az elkeseredés volt meg bennem, hogy majdnem 50 évesen elbocsátottak.”

– „Nem mentem sehová, egyszerűen bele tudtam abba nyugodni, hogy alá kell írni egy papírt, aztán énnekem azzal már befejeződött, mert abszolút nem volt lelki erőm, meg idegállapotom, hogy nahát én most valahová menjek... úgyhogy inkább itthon maradtam.”

Az újraelhelyezkedés „támogatása”

Mint már említettük, az első menetben elbocsátott 156 dolgozónak vezérigazgatói utasításra tilos volt a gyáron belül más munkahelyet felajánlani. A megyei pártbizottság február végi közbelépése után a helyzet megváltozott, az elbocsátottak a felmon-

dólevéllel együtt néhány tételes munkakörlistát kaptak. A felajánlott munkakörök többsége a legnehezebben betölthető fizikai munkákra esett – így például öntvénykösörűs, öntvényfaragó, motorgyári és hátsóhidüzemi mosó, anyagfelrakó, festő, kovácsüzemi munkás.³⁰² Az elbocsátási akció teljes ideje alatt listára tett dolgozók 35 százalékának ajánlottak fel belső munkakört. A végül is elbocsátottak és általunk megkérdezettek kereken *egynegyede* nyilatkozott úgy, hogy belső állásajánlatot kapott.

Az ajánlatok az esetek elsősorban többségében irrevelánsak voltak, hiszen az elbocsátottakat a legkevésbé produktív területekről és rétegekből választották ki, az ajánlatok viszont éppen az ellenpólust képviselték. Ezt a vállalat valójában már az ajánlat megtevélekor figyelembe vette. Mint a 22. táblázatban látható, a korábban *elesettként* jellemzett csoport kapta a legkevesebb ajánlatot, abszolút értékben és a maradási szándékokhoz viszonyítva is.

22. táblázat

Az elbocsátottak számára belső munkakör felajánlására vonatkozó adatok

(Százalék)

Kérdés	Tipikus			Atipikus
	idős	fiatal		
		családost	nem családost	
Kapott-e állásajánlatot a vagongyáron belül?	20,0	25,8	28,6	37,1
Tett-e kísérletet vagongyári munkaviszonyának fenntartására?	29,8	19,0	7,1	13,9

Az első menetben elbocsátott dolgozók a vállalattól *külső állásajánlatot* sem kaptak, a megyei pártbizottság közbelépése után viszont elvileg minden elbocsátott többtétéles álláslistát kapott a kezébe. Végül is az általunk megkérdezettek 37,4 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a vállalat neki új munkahelyet ajánlott fel. Ebben az esetben is fizikai munkakörökről volt szó, ezen belül is nagy számban nehéz fizikai munkákról, így érthető, hogy a vállalat ajánlatára a megkérdezetteknek csupán 6,7 százaléka tudott elhelyezkedni. Ebben közrejátszott még az is, hogy az álláslista a városi munkaközvetítő iroda szokványos nyilvántartásából származott, ennél fogva nem tartalmazott sok olyan állást, amelyet az irodáról 1976–1978-ban „leszoktatott” kisvállalatok és intézmények nyújthattak volna, viszont technikai okokból sok nem létező, már betöltött álláshelyet is magába foglalt.

³⁰² MVG. Levél a megyei pártbizottsághoz. 1979. II. 21. 2/4. o.

„Amit adtak, a munkakönyvvel azt az öt papírt, én mind lejártam, de azokat csak azért adták, hogy az embert megnyugtassák. Azok a helyek vagy nem voltak, vagy már mind be voltak töltve. Volt, ahol a portán sem engedtek be. Végül ötven munkahelyet bejártam. Minden reggel elindultam, napokon keresztül a munkaközvetítőben kezdtem, meg az ismerősök adtak címeket.”

„Régi kolléganőim azt ajánlották, ne is olvassam el a kapott címeket. Azt mondták, hogy ezekkel akarják félrevezetni a tv-t és az újságírókat. Azt ajánlották, hogy ismerős segítségével intézzem el én magam az ügyemet.”

A fentiek figyelembevételével nem meglepő, hogy az elbocsátottaknak mindössze 25 százaléka fordult öntevékenyen a közvetítő irodához, és annak ajánlatai alapján csak 10,1 százalékuk talált állást. A vállalat és a munkaközvetítő iroda együtt az utárra került munkások 16,8 százalékanak, tehát alig több mint egyhatoduknak „biztosított új állást”. Ez az arány nemzetközi mércével mérve, valamint az átlagos magyarországi arányhoz viszonyítva is alacsony. (Vö. I. rész 2. fejezet.)

Az elbocsátottak újraelhelyezkedési esélyei szempontjából igen kedvezőtlen fejlemény volt, hogy a megyében kibontakozott létszám-felülvizsgálati kampány követelményeihez sok vállalat *felvételi zárlat* meghirdetésével alkalmazkodott. Emellett a kampány szellemének megfelelően kevesebb munkahelyet jelentettek be a *közvetítőhöz*. Győri vállalatok létszámigénye 1979 májusában már csupán 76,8 százaléka volt a februári létszámigénynek.

A kampány nemcsak az álláskínálatot szűkítette, rontotta az elbocsátott munkások – nyilván amúgy sem nagyon magas – presztízsét, emellett pedig a sajtó nem törekedett a közösség szolidaritásának felkeltésére, ami pedig mindenképp enyhítette volna az érintettek helyzetét.

A sajtó – mint korábban már említettük – felváltva minősítette hol „feleslegessé vált becsületes dolgozóknak”, hol „vándormadárnak, iszákosnak” stb. az elbocsátottakat. Maga a vezérigazgató több nyilatkozatában hangsúlyozta, hogy „akik eltávoztak tőlünk, azokat változatlanul becsületes embereknek tartjuk – néhánytól eltekintve”,³⁰³ de azt is, hogy „aki felületesen végzi a munkáját, gyakorta igazolatlanul hiányzik, ittasan jön be a gyárba, csak rontja a munkafegyelmet, ezeket nem tudja hosszú távon a vállalat számításba venni”.³⁰⁴ A február végi megyei párthatározat után napvilágot látott két nagy cikk *A létszámgazdálkodás a munka becsületét is növeli*, valamint a *Megadni a munka rangját és becsületét* címet viselte. (*Kisalföld*, 1979. március 2. és 4.) A *Népszabadság* ugyanekkor olyan álláspontnak adott nyilvánosságot, mely szerint „A jog asztalánál nem kell mindenkinek szükségszerűen egyformán helyet foglalnia. Azoknak a dolgozóknak, akik évente több mint háromszor felmondanak vagy önkényesen kilépnek, akik fegyelmetlenek a munkában, rendszeresen igazolatlanul hiányoznak, nagyobb terheket hárítanak munkatársaikra, miért adnánk azo-

³⁰³ *Magyar Nemzet*, 1979. május 10.

³⁰⁴ *Kisalföld*, 1979. február 23.

nos mércével a jogot (...) Szükségesek a fegyelembontókkal szemben még további szigorító intézkedések.” (*Népszabadság*, 1979. február 25.) A *Kisalföld*ben a létszám-felülvizsgálat végrehajtásáról tudósító cikkeknek már a címe is sokatmondó: *A brigád magasabbra állította a mércét* (VI. 20.), *Magasabb mérce, növekvő teljesítmények. Igazolatlanul hiányoztak, fölmondtak nekik* (V. 13.) stb. stb.

A létszám-felülvizsgálat és az öt kísérő sajtókampány nem csak az állás kínálat szűkítése révén és az elbocsátottak hitelének rontása miatt nehezítette az érintettek helyzetét, hanem azért is, mert őket magukat elbizonytalanította, illetve megalázta.

„Az öregek mind azt mondták a faluban, hogy azt bocsátották el a vagongyárból, aki nem szeretett dolgozni. Hogy ezt milyen nehéz volt az embernek elviselni, azt elmondani nem lehet. Egy idősebbel az ember még vitakozni sem akart, hanem még ezt is magamba kellett fojtani, ezzel is emésztettem magam. Amikor a győri rádió beszélt az elbocsátásokról, akkor indult meg ez a lavina, és ilyen visszhangja lett a faluban.”

„A Rába Újság azt írta, hogy nem a becstelen dolgozókat küldjük el, hanem a feleslegeseket. A győri rádió egyik műsorában viszont azt hallottuk, hogy a becsületes dolgozókat nem bocsátják el. Ezzel mélyen megsértettek bennünket, hiszen panasz nem volt a munkánkra. Inkább dicséret, és maradt még ott elég selejtes munkaerő.”

„Azok akiket elbocsátottak, az nem mind olyan ember volt, mint akiről *Horváth Ede* beszélt a tv-ben, hogy »na most már nagy a rend, mert nem állnak a portánál azok, akik csak a munkaidő végére várnak.« Én 22 évig oda jártam, és egyszer sem késtem el, vagy ha volt is ilyen, az rajtam kívülálló okok miatt történt. Nem álltam órákkal a munkaidő befejezése előtt a portánál, hogy várjam a fűjást. Úgyhogy voltak kivételek, és ezt Horváth Edének is hozzá kellett volna tenni a nyilatkozatában.”

„Mert az az igazság, hogy amikor a tv-t hallottam, mikor ezt az esetet ismertették, én akkor egy nagyot tudtam volna köpni, amikor dumáltak és a valóságban pedig egészen más volt. Nekem most is ott vannak a vagongyárban a régi munkatársaim, és azok sem tudják megemésztetni, akik most is ott vannak, ami történt, hogy becsületes embereket tettek lapátra. Mert azt, hogy egy trehány, egy csavargó, egy részeges, egy munkakerülő embert ha kitesznek, az aktuális volt, de olyan embereket, mint én, vagy még jó egy páran voltunk ilyenek, akik elvégezték a munkájukat, és bennünket is lapátra tettek, ezt nem is tudom, hogy a kormány hogyan engedhette meg. Szóval ez visszataszító volt.”

Végül a helyi és országos közvélemény szolidaritásának fölkelését jobban segítette volna, ha a sajtó *tájékoztatást adott volna az akció méreteiről* – hiszen úgy mindenki számára egyből nyilvánvalóvá válhatott volna, hogy nem néhány deviáns elem kipenderítéséről van szó –, és *nem állít valótlanúságokat*, az elbocsátottak „tervszerű átcsoportosítását” emlegetve.

A magyar sajtóban 1979. II. 23. és VIII. 30-a között hét helyen említettek konkrét adatot a vagongyári elbocsátottak számáról. Március vége előtt a *Kisalföld* (II. 23.), a *Magyar Nemzet* (III. 10.) és az *Esti Hírlap* (II. 24.) szólt a vezérigazgatói szervektől elbocsátott 156 főről, illetve 60 „nem kellően szakképzett” meósról. Ezt követően a *Magyar Nemzet* ismétli meg késő tavasszal és nyár végén (V. 10. és VIII. 30-án) a 156 fős adatot, noha az utóbbi időpontban már bizonyosan ismert volt az elbocsá-

tottak száma: 804 fő. Ezt az adatot ugyanis – először és utoljára – közli *Bossányi Katalin* az augusztus 23-i *Magyar Hírlapban* – az első és utolsó olyan cikkben, amely az adott területi korlátok között kimerítő és valós képet festett a győri elbocsátásokról.

Itt jegyezzük meg, hogy a külföldi sajtó szintén minden általunk ismert cikkében közölt *valamilyen* adatot, ha nem is pontosat: Így például az NDK-beli *Die Wirtschaft* 1979. évi 8. számában az ominózus 156 főről; a francia *Les Échos*, május 11-én „több mint száz”, az újvidéki *Magyar Szó*, július 24-én 480 fő, a pozsonyi *Pravda*, 1980. II. 22-én 804 fő elbocsátásáról tudósított.

Az egymásnak ellentmondó, pontatlan adatközlések szerepet játszhattak abban, hogy nemcsak az átlagos győri lakos, hanem még a vagongyár Kiváló Dolgozó kitüntetéssel dekorált élmunkásai sem tudták, valójában hány embert bocsátottak el. A kitüntetettek becslései *nulla és ötezer fő* között szóródtak, s csupán 35 százalékuk esett a valamennyire is reális 300–1600 fős tartományba.

Szintén nem segítette az elbocsátottak valós helyzetének megismertetését, hogy a sajtó azt a benyomást igyekezett kelteni, mintha valamiféle „tervszerű munkaerő-átcsoportosításról”, a munkaügyi szervek tökéletes ellenőrzése alatt folyó akcióról lett volna szó. A *Figyelő*, 1980. II. 27-i száma például azt állította, hogy

„A belső átcsoportosítással nem használható, feleslegesnek ítélt létszámot viszonylag szűk körben, néhány vállalatnál – a Magyar Vagon- és Gépgyárnál (itt öt másik vállalat neve következik – F. K.-K. J.) a tanácsi szervek közreműködésével más vállalatokhoz helyezték át. Illetve akinek felmondtak, a területi szervek közreműködésével azok is elhelyezkedhettek.”

23. táblázat

Az elbocsátottak megoszlása az új munkahely megismerésének módja szerint

Mód	Százalék	
Korábban ott dolgozott	3,4	} 25,6
Maga kereste meg	13,0	
Hirdetés útján	9,2	
A Rába ajánlotta	6,7	} 16,8
A munkaerő-közvetítőn keresztül	10,1	
Ott dolgozó ismerősön keresztül	29,8	
Rábában dolgozó kolléga ajánlotta	7,2	} 53,4
Egyéb ismerős, rokon ajánlotta	16,4	
Egyéb módon	4,2	4,2
Összesen	100,0	100,0

A *Magyar Nemzet*, 1979. VIII. 30-án még mindig a vezérigazgatói szervektől elbocsátott 156 főről beszélt, leszögezve, hogy „*e dolgozóknak a vállalat a törvényes keretek között más munkahelyet ajánlott*”. (Az olvasó még bizonyára emlékszik arra, hogy a vállalat éppen e dolgozóknak *semmiféle* munkakört nem ajánlott fel.) Az *Esti Hírlap*, 1979. II. 24-én, azután, hogy megállapítja a „létszámcsökkentés nagy vihart váltott ki”, kommentár nélkül hozza az MVG párttitkárának azt a kijelentését, hogy „A felszabaduló munkaerő foglalkoztatásáról mindig a gyáregység területén illetékes tanácsok bevonásával, a legkörütekintőbbben gondoskodunk.”

A győri elbocsátások esetében természetesen szó sem volt semmiféle tervszerűtudoatos átcsoportosításról vagy éppen a feleslegessé vált dolgozók szervezett munkába állításáról. Ezt már a 23. táblázat adatai önmagukban is cáfolják.

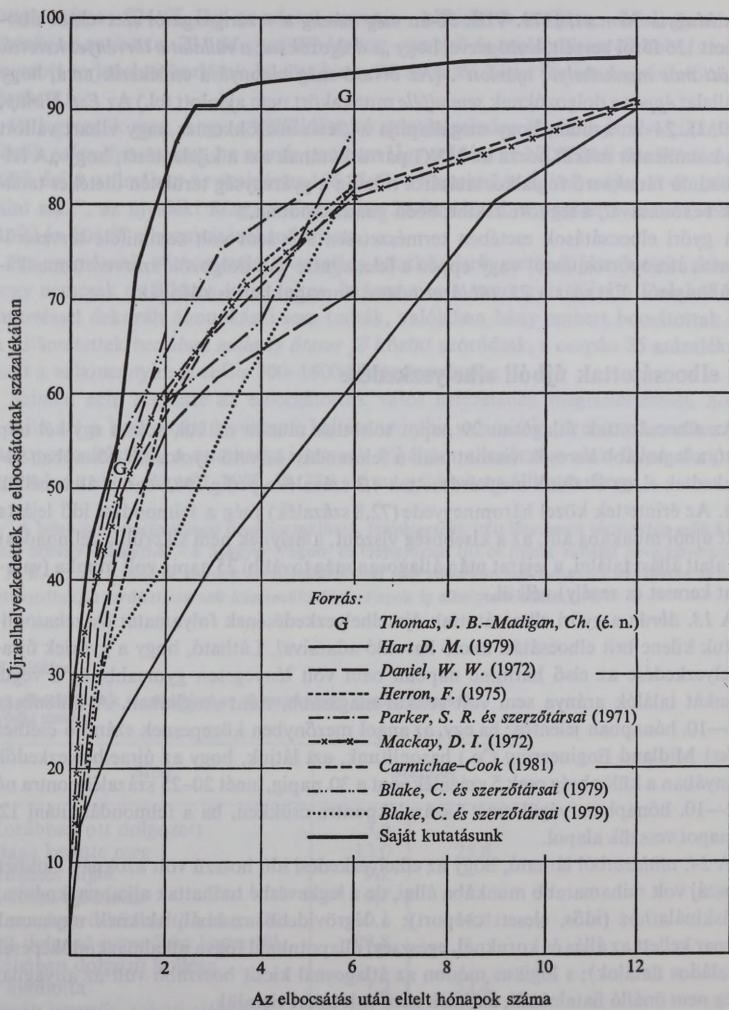
Az elbocsátottak újbóli elhelyezkedése

Az elbocsátottak átlagosan 29 napot töltöttek munka nélkül, sokan egy-két nap alatt, a legtovább keresők viszont csak a felmondást követő nyolcadik hónapban helyezkedtek el, az általunk megkérdezettek 4,3 százaléka pedig 1983-ban is állás nélkül volt. Az érintettek közel háromnegyede (72,8 százalék) még a felmondási idő lejártá előtt újból munkába állt, az a kisebbség viszont, amelynek nem sikerült a felmondási idő alatt állást találni, a lejárat után átlagosan még további 25 napig volt munka (valamint kereset és segély) nélkül.

A 13. ábrán a győri elbocsátottak újraelhelyezkedésének folyamatát összehasonlítottuk kilenc brit elbocsátási akció hasonló adataival. Látható, hogy a győriek újraelhelyezkedése az első harminc napban nem volt lényegesen gyorsabb, és a végül munkát találók aránya sem volt sokkal magasabb, mint Angliában. A különbség a 2–10. hónapban jelentős; ha egy, az angol mezőnyben közepesnek számító esethez (West Midland Engineering Co.) hasonlítunk, azt látjuk, hogy az újraelhelyezkedők arányában a különbség csak 5 százalékpont a 30. napig, innét 20–25 százalékpontra nő a 2–10. hónapban, végül ismét 5 százalékpontra csökken, ha a felmondás utáni 12. hónapot vesszük alapul.

A 24. táblázatból látható, hogy az elhelyezkedési idő hosszú volt azoknál, akiknek muszáj volt mihamarabb munkába állni, de a legkevésbé tudhattak alkalmazkodni az álláskínálathoz (idős, elesett csoport); a legrövidebb azoknál, akiknek ugyancsak hamar kellett az állás és koruknál, egészségi állapotuknál fogva alkalmazkodóképesek (családos fiatalok); s logikus módon az átlagnál kicsit hosszabb volt az anyagilag még nem önálló fiataloknál, akiknek nem volt miért sietniük.

A problematikus esetek az idősebb korosztályból kerültek ki, akik egy hosszú felmondási idő után még 45–60 napot töltöttek álláskereséssel, tehát e csoportok kb. egyötödénél az újraelhelyezkedés teljes időigénye elérte vagy meghaladta a 100 napot



13. ábra

Újraelhelyezkedés az elbocsátás után

24. táblázat

Az újraelhelyezkedés időigénye rétegenként

Megnevezés	Tipikus			Atipikus	Összesen
	idős	fiatal			
		családost	nem családost		
Átlagos elhelyezkedési idő (napokban)	33,4	21,9	30,8	28,6	28,9
Felmondási idő (napokban)	37	31	30,0	40,0	35,0
Felmondási idő után elhelyezkedők aránya (%)	19,0	31,8	41,1	15,3	27,2
Felmondási idő után álláskereséssel töltött napok száma	47,6	25,7	21,3	62,0	35,4

is. Az adatok arra utalnak, hogy a kevésbé alkalmazkodóképes csoportok esetében a nagy munkaerő-kereslet, illetve a segély hiánya sem bizonyult mindig elégségesnek a munkanélküliség veszélyének elhárítására.

Nemcsak a lassú, a túlságosan gyors elhelyezkedés is járhat kedvezőtlen hatással, mindenekelőtt azért, mert az álláskeresőnek nincs ideje az alapos tájékozódásra. Az elbocsátottak 49,4 százaléka csak egy, 62,2 százaléka legfeljebb két munkahellyel vette fel a kapcsolatot. Egy rendkívül aktív, extenzív módon kereső kisebbség (a csúcstartó 72 céget keresett meg) veri fel az átlagos értéket 4,4 munkahelyre. Az álláskeresés nemcsak szűk körűnek, hanem igen felszínesnek bizonyult: az elbocsátottak kb. egy-egyede hozzátétőleges ismeretekkel sem bírt az új munkahely különböző jellemzőiről. Pontos ismereteik a többieknek is leginkább a munkába járás körülményeiről (78,1 százalék) a várható munkarendről (52,7 százalék) volt; a dolgozók közel fele nem tudta pontosan, mekkora lesz a keresete, és közel hatvan százaléka nem tudta pontosan mi lesz a végzendő munkája. Legkevésbé természetesen a leendő vezetőket, munkatársakat és a munkahelyi légkört ismerték.

Az új munkahelyről szerzett ismereteknek hét területét³⁰⁵ és négy szintjét (0 = egyáltalán nem ismerte... 3 = pontosan ismerte) különböztettük meg. Az így kialakuló skálán, a megszerezhető 21 pontból az átlagos elbocsátott 10,1-et szerzett, ami a maximumnak 48 százaléka. Ha figyelmünket a legfontosabb – és előzetesen leginkább megismerhető – négy szempontra (bér, munkarend, bejárás, a munka maga) korlátozzuk, az itt megszerezhető 12 pontból az átlagos elbocsátott 8,3-at szerzett (69 százalék).

³⁰⁵ 1. Bérek, 2. munkarend, 3. bejárás, 4. a munka maga, 5. leendő vezetők, 6. munkatársak, 7. munkahelyi légkör.

Az általános informáltsági szintet a korábbiól megismert rizikófaktorok közül csak kettő befolyásolta érdemlegesen.³⁰⁶ *Viszonylag alaposabb tájékozódás után tudtak elhelyezkedni a másodlagos jövedelemmel rendelkező, illetve a rokonoktól támogatott családok tagjai. Azok, akik – ha nem is a másutt megszokott formában, de – valamiféle „segélyhez mégiscsak hozzá tudtak jutni”.* Az ő informáltsági szintjük 54-55 százalékos volt, szemben az *ilyen forrásokkal nem rendelkezők* 44-45 százalékaival.

Mint várható, itt is az idősebb, elesett csoport volt az, amelyik a leginkább rákényszerült arra, hogy az ismeretlenbe ugorjon. Az ő relatív informáltsági szintjük 41,9 százalékos, míg az „atipikus-átlagos” csoporté 62,9 százalék volt.

A kényszeralkalmazkodás foka végül megítélhető a foglalkozási szerkezet változásából is. Az elbocsátottaknak 56,3 százaléka változtatott foglalkozást az elhelyezkedés során.³⁰⁷ A nem fizikaiak egynegyede állt munkásnak, s leginkább az idősebb-csoportban nagy számban megtalálható meősök és árukezelők kényszerültek foglalkozásváltásra: a meősök 10,3 százaléka, az árukezelők (raktáros, csomagoló stb.) 13,3 százaléka tudott elhelyezkedni foglalkozásváltás nélkül. Az első elhelyezkedést követően, a felvétel időpontjáig eltelt négy évben, a foglalkozási szerkezet ismét a korábbi állapot felé kezdett mozogni, ami ugyancsak a változások egy részének kényszerű jellege mellett szól.

Felmérésünk során megkértük az érintetteket, osztályozzák különböző szempontok szerint az elbocsátás előtti és utáni *munkahelyeiket*.

Ha ezeket az értékeléseket ismét néhány külföldi eset adataihoz hasonlítjuk (25. táblázat), úgy tűnik, a győri elbocsátottak jobban jártak, mint például a *D. M. Hart* által megkérdezett északi-tengeri olajbányászok vagy a nagy válság idején, illetve után elbocsátott amerikai munkások (*Lubin; Du Pre Lumpkin*); de nem jobban, mint a *W. W. Daniel* által bemutatott woolwichi gépipari dolgozók és rosszabbul, mint a Firestone gumigyár brentfordi munkásai (*Carmichael-Cook*). Egyszóval, *nem állítható, hogy a győri munkások minőségileg jobb helyzetben lettek volna, mint azok az angol vagy amerikai elbocsátottak, akiknek esetenként óriási munkanélküliség mellett kellett állást találniuk.* A gyors elhelyezkedés kényszere, a kereslet és a kínálat közötti strukturális eltérések lényegében eltüntették azt az előnyt, amely a munkaerő iránti globális túlkeresletből fakadt. Az összehasonlítás, amelyre ezt az állításunkat alapozzuk, természetesen illusztratív érvényű, de arra rámutat, hogy a teljes foglalkoztatottság és komoly munkaerőhiány *önmagában nem feltétlenül teremt minőségileg kedvezőbb feltételeket* az elbocsátott munkások számára.

³⁰⁶ Sajátos mesterséges skáláról lévén szó, nem tudtunk az interaktív hatások kiszűrésére alkalmas módszert használni. Dichotóm változók esetében az átlagok közötti különbségek szignifikanciáját, intervallum változók esetében a korreláció szignifikanciáját vizsgáltuk. *F*, illetve *R* 95 százalékos megbízhatósági szintje fölött beszélünk érdemleges összefüggésről.

³⁰⁷ Ha a FEOR első 3 számjegye által meghatározott foglalkozásokat tekintjük, akkor a foglalkozásváltozók aránya 63,2 százalék.

25. táblázat

Az elbocsátott munkások régi és új munkahelyeinek összehasonlítása különböző esettanulmányokban

Eset	Ismérv	Az új munkahelyek a régihez viszonyítva		
		jobb	ugyan- olyan	rosszabb
<i>Győr</i> (1979)	Bérek	38	32	30
	Személyes kapcsolatok	23	54	23
	Munkarend	23	56	21
	Előrejutási lehetőség	29	47	24
	Vezetők	39	41	20
	Munkakörülmények	24	45	31
	Munkába járás	20	65	15
	A végzett munka	25	51	24
Mindent egybevetve	28	49	24	
<i>Carmichael—Cook</i> (1981)	Bérek	27	32	41
	Munkakörülmények	70	20	11
	Munkába járás	48	35	17
	Munkarend	33	46	21
	A végzett munka	47	33	19
Mindent egybevetve	59	22	19	
<i>Hart, D. M.</i> (1979)	Bérek			47
	vezetők			74
	művezetők, műszakiak			44
	irodisták			50
	szakmunkások			84
betanított és segédmunkások				
45 év alattiak			54	
45 év felettiak			80	
<i>Thomas—Madigan</i> (é. n.)	Mindent egybevetve			62
<i>Lubin, I.</i> (1929)	Bérek	20	29	51
<i>Du Pre Lumpkin</i> (1934)	Bérek	15	11	74
<i>Daniel, W.</i> (1972)	Mindent egybevetve	38	13	49

26. táblázat

Az új és a régi munkahely összehasonlítása (rosszabb/jobb hányadosok)*, valamint az új munkahelyükről kilépettek aránya rétegenként

	Tipikus			Atipikus
	idős	fiatal		
		család van	család nincs	
Kereset	0,86	0,58	0,45	2,00
Emberi kapcsolatok	0,94	1,00	0,83	1,22
Munkarend	1,32	0,87	0,50	1,19
Előmenetel	1,67	0,65	0,86	1,27
Vezetők	0,73	0,68	0,46	0,66
Munkakörülmények	3,18	0,90	0,90	1,72
Bejárás	2,00	0,77	0,62	1,00
A munka maga	1,82	0,66	0,43	1,38
Új munkahelyéről 1983-ig kilépett (%)	11,3	26,9	34,5	8,8

* A „rosszabb/jobb” hányados értéke egy, ha ugyanannyian értékelték rosszabbnak új munkahelyüket, mint ahányan jobbnak; nagyobb egynél, ha többen értékelték rosszabbnak; kisebb egynél, ha többen értékelték jobbnak. Az egynél nagyobb értékek tehát összességében *romlást*, az egynél kisebbek *javulást* jeleznek.

Az újraelhelyezkedés adataiban azonban nem ez a legfigyelemreméltóbb, hanem az, amit a 26. táblázat mutat.

Mindenekelőtt kiderül, hogy az atipikus-átlagos csoport tagjai, akik a vagongyárban viszonylag kedvezőbb pozícióban voltak, a munka tartalma, körülményei és bére tekintetében is sokat veszítettek. Még inkább igaz ez az idős-elesett csoport tagjaira, akik távolabbra, sokkal rosszabb munkakörülmények közé kénytelenek járni, kedvezőtlenebb munkabeosztásban, hogy ott számukra terheesebb munkát végezzenek, a korábbiánál is perspektívátlanabb állásban. (Bérük nem csökkent, de tudjuk, hogy már a vagongyárban sem volt magas.) *Az ő esetükben tehát tovább folytatódott a lecsúszás már régen megkezdődött folyamata.*

A fiatalok minden szempontból inkább emelkedésként, mint lecsúzásként élték meg a kényszerű munkahely-változtatást. Ám a mobilitásra való nagyobb hajlandóságuk, illetve a beilleszkedésre való korlátozott képességük végül is náluk is újratermelni látszik azt a helyzetet, ami elbocsátásukban a főszerepet játszotta. *Közel egyharmad részük három éven belül már kilépett az új munkahelyéről, ami fenyegető jel, ha meggondoljuk, hogy náluk éppen a munkakörök, illetve munkahelyek közötti gyors mozgás, a beilleszkedés zökkenői képezték a kockázati tényezők legjellegzetesebb csoportját.*

Ha most visszapergetjük az újraelhelyezkedésre vonatkozó adatokat, az idős-el-
esett csoport lassan, nehezen talált a korábbinál sokkal rosszabb állást, a fiatalok vi-
szonylag könnyen egy jobbat, de azt hamar el is veszítették – ismét az a hasonlóság sej-
lik fel, ami e csoportokat a „hosszú távú”, illetve „visszaeső” munkanélküli alaptí-
pusaihoz fűzi. A győri elbocsátottak többsége sem „hosszú távú”, sem visszaeső mun-
kanélkülivé nem vált – szerencsére –, de aligha tévedünk nagyot, ha azt állítjuk, hogy
az elbocsátás nem megoldotta, csak reflektorfénybe állította a sorsukat, amely – sok
tízezer társukéval együtt – ma bizonytalanabb, mint valaha is volt.

Régi-e a történet?

A Rába elbocsátási akcióját mint egy lehetséges munkaerőpiaci fordulat bekövetkeztek, a rugalmas, szelektív vállalati munkaerő-gazdálkodás térhódításának első nagy jelentőségű eseményét vettük szemügyre. Ma már tudjuk, hogy ez a fordulat nem következett be. A gazdaságossági megfontolásokon nyugvó, rugalmas vállalati munkaügyi gyakorlat a mai napig sem jellemző a magyar vállalatok munkaerő-gazdálkodására. Tömeges elbocsátásokkal járó létszámleépítések, üzembeszárások még azokban az ágazatokban, területeken sincsenek, ahol évek óta nyilvánvaló, hogy nincs lehetőség a kiépített kapacitások gazdaságos üzemeltetésére.

Az elbocsátási akció és az azt követő megyei kampány jól érzékeltette, hogy e tehetetlenség okát nem kis részben abban a kihívásban kell keresnünk, amelyet a valódi piacgazdaságba ágyazott munkaerőpiac jelent a pártállam számára. Mai fejjel végiggondolva a közel tíz évvel ezelőtt történeteket, ebből a szempontból az akkori események hat jellemzőjét emeljük ki.

1. Az a döntési helyzet, melybe a Rába vezetése került az 1979. évi terv kidolgozásakor (a vállalat termékei iránti kereslet csökkenése, a termelékenység növekedése miatt kialakuló létszámfelesleg) és az a mód, ahogyan a vezetés reagált a fejleményekre (a létszám csökkentése és a munkaerővel szembeni követelmények fokozása), teljesen mindennapos a piacgazdaságokban működő vállalatok gyakorlatában. Jóllehet 1979 óta a magyar vállalatok nap mint nap kerültek hasonló helyzetbe, sem a Rába, sem más vállalatok nem hajtottak végre tömeges létszámleépítéseket ilyen megfontolásból az elmúlt évtizedben.

2. Egy alapvetően gazdálkodási megfontolásokon alapuló, a piacgazdaságokban mindennapos vállalati akció az általunk vizsgált esetben pillanatok alatt országos jelentőségű, a legfelsőbb pártszerveket állásfoglalásra, a területi pártapparátust hónapokon át tartó kampány beindítására készítő politikai ügyvé dagadt. Az események során a pártapparátus felismerte, hogy megfelelő szervezetek, jogi, intézményi garanciák hiányában a vállalat döntése öt olyan feladatokat ellátására készítette, amelyek megoldására valójában képtelen. A kampány soványka eredményei nem ellensúlyoz-

ták a feszültségek feloldására befektetett energiákat, az elszenvedett kudarcélményeket – s a politikai munkatársakat hasonló vállalati akciók megakadályozására készítették.

3. A létszámleépítést kezdeményező vállalatoknak is fel kell ismerniük, hogy a szelekció erősítése, a hazai viszonyok között egykönnyen az önkéntes kilépések növekedéséhez, a vállalat munkaerő-piaci pozíciójának megrendüléséhez vezethet. E felismerés lehet az egyik magyarázata annak a legutóbbi időkhöz jellemző gyakorlatnak, hogy a magyar vállalatok még nagyfokú és tartós keresletsökkenés esetén is „természetes fogyasztással” s nem a szelekció lehetőségével kecsesítő elbocsátásokkal oldják meg a létszám csökkentését.

4. A Rába által elbocsátott és a megyei kampány során „leépített” dolgozók összetétele felhívja a figyelmet arra a ma már nyilvánvaló tendenciára, hogy a munkaerő-kereslet csökkenése – elbocsátásokkal vagy anélkül – a magyar gazdaságban ugyanazokat a munkavállalói csoportokat szorítja ki a munkahelyekről, mint amelyek a piacgazdaságokban is csak nagy nehézségek árán vagy schogy sem tudnak elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon.

5. Az a tény, hogy a Rábától elbocsátottak újraelhelyezkedése nem volt olyan gyors és fájdalommentes, mint azt a piacgazdaságokban végrehajtott hasonló akciókhoz képest várnánk, arra figyelmeztet, hogy a magyarországi munkaerőpiacon megfigyelhető *globális túlkereslet* önmagában nem jelent garanciát az újraelhelyezkedés zavartalanságára. A társadalomnak fel kell készülnie arra, hogy a rugalmas, szelektív vállalati munkaerő-gazdálkodás általánossá válásával a munkavállalók népes csoportjait még igen költséges, alaposan kimunkált munkaerő-piaci intézményrendszer is csak részben vagy csak ideig-óráig tudja munkahelyhez juttatni.

6. Az elmúlt évtizedek során a vállalatoknál a munkavállalói és a munkáltatói érdekek egyeztetése nem a szakszervezetek és a munkáltatók közötti intézményes alkufolyamatokra, hanem a saját érdekeit leginkább képviselni képes, legjobb tárgyalási pozícióban lévő munkavállalói csoportok és a vállalatvezetők közötti informális mechanizmusokra épült. E bevett gyakorlatnak megfelelően a győri elbocsátások során a szakszervezetek szerepe kizárólag az elbocsátási listák aláírására, az egyetértési jog feltétel nélküli gyakorlására korlátozódott. Úgy tapasztaltuk, hogy az elbocsátások elsősorban éppen azokat a csoportokat érintették, amelyek a legkevésbé képesek kihasználni az érdekérvényesítés informális csatornáit. A szakszervezetek által gyakorolt kollektív érdekvédelem nem csupán a leginkább rászorult egyéneket tudta volna megvédeni a racionalitás, a gazdaságosság követelményeit „vakon” vagy éppen nagyon is subjektív módon érvényesítő vezetői döntések következményeitől, de olyan eljárási szabályok megtartására is készíthette volna a vállalatvezetést, amelyek az elbocsátás tényét, annak következményeit minden érintett számára elviselhetőbbé teszik, s amelyeket a Rába esetében a területi pártszerveknek kellett a politikai nyugalom fenntartása érdekében (részben) pótolni.

A nyolcvanas évek látványos győri nyitánya tehát világosan rámutatott azokra a gazdasági és intézményi korlátokra, amelyek a vállalatokat – lényegében a mai napig – visszatartják a tőkévállalatokra jellemző viszonylag rugalmas munkaügyi gyakorlattól. A vagongyár 1979. évi akciója fordulatot jelentett ugyan – s nemcsak Győr-Sopron megyében –, ez a fordulat azonban 360 fokra sikeredett; lezárultával az események nem vettek új irányt; az elbocsátások, a racionalizálási akciók nem váltak bevett gyakorlattá. Bár egy valós fordulat számos intézményi feltétele (így például a munkanélküliségi-segély) mára megteremtődött, úgy tűnik a nyolcvanas évek igazi főszereplője nem a vagongyár vagy az a néhány vállalat, amely hasonló akciókra vállalkozott, hanem a csendes többség, amelynek magatartása nem, vagy nem ebben az irányban változott. Ennek figyelembevételével próbáljuk most felvázolni a magyar munkaerőpiac 1968 és 1988 közötti történetének legfontosabb közgazdasági összefüggéseit.

Összefoglalás

Hipotézis a hetvenes és a nyolcvanas évek egybefüggő történetéről

A hatvanas évek végén, néhány év leforgása alatt a magyar munkaerőpiac – *Kornai János* kifejezésével élve – „stabilan erőforráskorlátossá” vált. Bemutattuk milyen kihívást jelentett ez az erőforrás-elosztó hatalom számára, és az hogyan próbált felelni rá. Már eddig is több helyen felhívtuk a figyelmet arra, hogy itt nem egyszerűen politikai (hatalomszociológiai) problémáról, a piac feletti befolyás elvesztésének és mikénti visszaszerzésének kérdéséről van szó. A döntési szabadság időnkénti durva korlátozásának háttérében gazdasági kényszerek álltak. Ezekre most az irányítási gyakorlat bemutatása után, az ott leírtakat mondandónkba beépítve térünk vissza. Úgy gondoljuk, hogy a piaci egyensúly szabályozása – a 68 után kialakult magyar feltételek között – megkövetelte a közvetlen beavatkozást, a kereslet szelektív csökkentését és a mobilitás korlátozását. A gazdasági szükség azonban csupán az ilyen korlátozások kényszerét teremtette meg, annak irányát már politikai preferenciák határozták meg. Az apparátus kampányai és bürokratikus beavatkozása egyfelől sikeresen enyhítették a munkaerőpiac feszültségeit, elejét vették annak, hogy a munkaerőhiány súlyosan megzavarja a „legfontosabb” vállalatok működését. Másfelől viszont a beavatkozás célirányosan, a diszpreferált szférák fejlődésének korlátozásával kényszerítette ki a hiányhoz való rövid távú alkalmazkodást, és ezzel időt adott a hosszú távú, offenzív alkalmazkodásra a nagyiparban.³⁰⁸ Mindez jelentősen hozzájárult a hiány mérséklődéséhez, az adminisztratív módszerek eltűnéséhez, s ahhoz, hogy a diszpreferenciákat ma már szolidabban nyilváníthatják ki. A mai magyar munkaerőpiacon nemcsak az összkereslet, hanem a fajlagos kereslet is kisebb, és elsősorban a hiánytól sújtott szférákban csökkent. Ez azonban nem feltétlenül jelenti azt, hogy a piac kínálatkorlátos jellege megváltozott volna. Számos jel utal arra, hogy a mai magyar

³⁰⁸ Defenzív a hiányhoz való alkalmazkodás, ha a kapacitás csökkentésével történik. Offenzív, ha a munkaerő-kínálat növelését célzó intézkedéseket hoznak, vagy a munkaerőt további erőforrások (leginkább tőke) bevonásával, a kapacitás visszafogása nélkül helyettesítik. Részletesebben lásd *Fazekas-Köllő* (1985b).

munkaerőpiac a *depresszió állapotában lévő hiánypiac*, amelynek régebben kialakult működési szabályai ma is érvényesülnek. Ezért tudta az ország a tíz éve tartó gazdasági válságban elkerülni a tömeges munkanélküliséget, bár esélyei e helyzet tartósítására egyre rosszabbak.

Kereslet, kínálat, hiány – rövid távú alkalmazkodás

A magyar munkaerőpiac az 1963–1964. évi, még részlegesnek mondható hiányhelyzet átmeneti enyhülése után, úgy tűnik 1968–1971-ben „billent át” a *tartós kínálatkorlátosság* állapotába. Azaz, ettől kezdve a *foglalkoztatás* szintjét mindennél erősebben a munkába bevonható népesség nagysága határozta meg. A foglalkoztatásba való beáramlás forrásaként az ifjúság játszott a kulcsszerepet: a háztartásokból belépő munkaerő részesedése a férfiaknál a súlyosan munkaerőhiányos években 11–13 szá-

27. táblázat

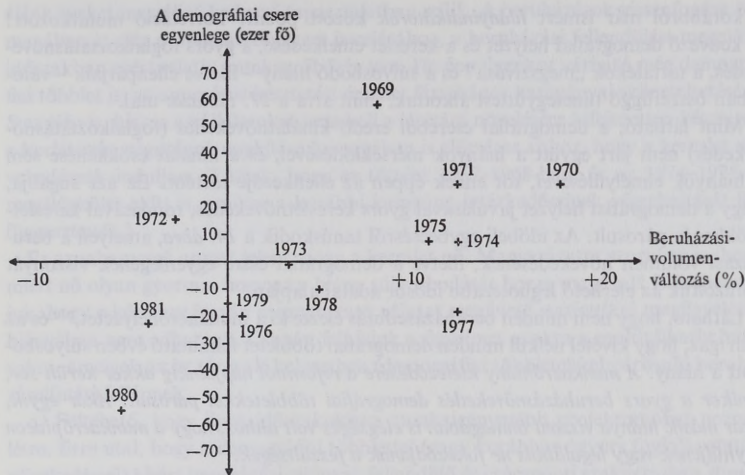
Lineáris korrelációs együtthatók a munkaerőpiac különböző típusú indikátorai és a demográfiai cseréből származó többlet (DEMO) között

Megnevezés	DEMO	Évek
<i>Keresleti indikátorok</i>		
Iparvállalati létszámbővítési tervek*	0,832	1969–1986
Nettó munkahelyteremtés		
<i>Rimler J.</i> becslése szerint	0,606	1969–1982
A beruházási volumen változása	0,610	1969–1986
<i>Hiányindikátorok</i>		
Konjunktúraindex	0,676	1969–1981
Egy férfi munkakeresőre jutó üres álláshelyek száma*	0,874	1969–1980
Nők számára bejelentett üres álláshelyek száma*	0,947	1969–1980
<i>Beáramlás a tartalékból</i>		
Férfiak	0,872	1969–1987
Nők	0,787	1969–1987

* Lásd az I. rész 3. fejezetét és függelék 1. pontját!

Megjegyzés: A páronként leghosszabb idősorokból számolt korrelációk.

Forrás: Munkaerőmérlegek, *Rimler* (1983), *Fazekas-Köllő* (1985). A KSH Gazdaságkutató Intézetének kikérdezései a vállalatok termelés- és létszámbővítési szándékairól (különböző címeken) 1969, 1970, ..., 1987.



14. ábra

A demográfiai csere egyenlege és a beruházások növekedése

Forrás: Statisztikai Évkönyvek megfelelő számai alapján.

zalékot, más években pedig csak 2–5 százalékot tett ki. Hasonlóan, a kiáramlásban is a nyugdíjazás és halálózás játszotta a főszerepet 90–99 százalékos részesedéssel. A nőknél természetesen nagyobb – bár csökkenő – volt a tartalék szerepe, az innét belépők száma 1969–1987-ben átlagosan a pályakezdők számának egyharmadára, a kilépőké a demográfiai veszteség egyhatodára rúgott. Ha azonban figyelembe vesszük a gyesre be-, illetve onnét kilépők számát is – mint alapvetően exogén tényezőt –, a tartalék szerepét itt is csupán 10–15 százalékra tehetjük.³⁰⁹

Ennek alapján azt várnánk, hogy a hiányok – a keresleti oldaltól most eltekintve – a kínálat nagymértékben exogén jellegű csökkenésének hatására súlyosbodnak, ellenkező irányú elmozdulás esetében mérséklődnek. Mégsem ez volt a helyzet: mint a táblázatban látható, a demográfiai cseréből származó *kínálati többlet* (DEMO), illetve

³⁰⁹ A munkaerőmérlegek a gyesre belépők és onnét visszalépők egyenlegét közlik csupán. A gyes 200–300 ezres állományát alapulvéve és átlagosan hároméves „átfutást” feltételezve évi 60–100 ezres mozgásra következtethetünk, ehhez hasonlítjuk a demográfiai beáramlás (átlagosan 67 ezer), kiáramlás (61 ezer), valamint a tartalékból való belépés (20 ezer) és oda való kilépés (10 ezer) értékeit. (Az adatok 1969–1987-es intertemporális átlagok.) A demográfiai csere, valamint a gyes egyenlegét azért tekintjük exogén jellegűnek, mert ezekre a kereslet vagy a bérek alakulása igen kevésbé lehet befolyással. Más a helyzet a tartalékból való beáramlással.

a korábról már ismert *hiányindikátorok* között pozitív korreláció mutatkozott! A kedvező demográfiai helyzet és a kereslet emelkedése, a gyors foglalkoztatásnövekedés, a tartalékok „megszívása” és a súlyosbodó hiány – illetve ellenpárjaik – valójában összefüggő tünetegyüttest alkottak, mint arra a 27. táblázat utal.

Mint látható, a demográfiai cseréből eredő kínálatnövekedés (foglalkoztatásnövekedés) nem járt együtt a hiányok mérséklődésével, és a kínálat csökkenése sem a hiányok elmélyülésével, sőt ennek éppen az ellenkezője történt. Ez azt sugallja, hogy a demográfiai helyzet javulásával gyors keresletnövekedés, romlásával keresletcsökkenés párosult. Az időbeli egybeesésről tanúskodik a 14. ábra, amelyen a beruházási volumen növekedésének, illetve a demográfiai csere egyenlegének viszonyát ábrázoltuk az elérhető leghosszabb idősor adatai alapján.

Látható, hogy nem minden beruházáseljutás élezte ki a munkaerőhelyzetet,³¹⁰ és az sem igaz, hogy kivétel nélkül minden demográfiai többletet felmutató évben súlyosbodott a hiány. *A munkaerőhiány kiéleződésére a reformtól napjainkig akkor került sor, amikor a gyors beruházásnövekedés demográfiai többletekkel párosult. Akár egyik, akár másik hiánya viszont önmagában is elégséges volt ahhoz, hogy a munkaerőpiacon enyhüljenek vagy legalábbis ne fokozódjanak a feszültségek.*

A munkaerő-kereslet elfutása „élénk” években

A munkaerő-kereslet túl gyors, hiányt generáló növekedésének magyarázata mindekelőtt abban rejlik, hogy a kereslet, illetve a kínálat alakulására vonatkozó *várakozások* eltérő módon alakulnak ki. A DEMO (a demográfiai cseréből származó többlet) rövid távon hajszálpontosan előre jelezhető. A beruházások elfutásának jövőbeli mértéke, sőt ténye sem látható hasonló biztonsággal előre, ezért a munkaerő-keresletre vonatkozó várakozások kialakításában a jelenlegi irányzat szerepe sokkal nagyobb.³¹¹ A területi munkaügyi szerveket a kínálat várható növekedése önmagában még nem feltétlenül csábítja liberálisabb munkaerő-politikára; a csábítás trükkje az

³¹⁰ Az ötvenes-hatvanas években a beruházási ciklusok markáns hatást váltottak ki a munkaerőpiacon is. Vizsgálták a ciklus hatását a foglalkoztatásra [Bauer (1981)], a túlórákra [Lackó (1976)], a névleges és reálbérekre [Székffy (1978)], mindezekre együttvéve [Galasi és Sziriczky (1983)]. A problémát megfogalmazta Bródy (1967) is.

³¹¹ A beruházások elfutása tudományosan persze előrejelezhető, de ez a döntéshozókra a ciklus mélypontján szerény befolyást gyakorol. S tegyük hozzá, hogy a beruházási ciklusokról szóló nagy művek többsége, így például Bauer (1981) vagy Soós (1985) könyve az igazán érintett korszakban még nem is született meg. Ezzel szemben a területi munkaügyi szervek igen pontos (néhány tucat fős pontosságú) tervekben mérik fel a demográfiai csere várható alakulását, és ezeket a munkaerőhelyzet előrejelzésében kiemelt módon kezelik.

élelnek éveket megelőző kedvező tapasztalatban rejlik. A beruházások visszafogása önmagában is elég a munkaerőhelyzet javulásához, a beruházási fellendülést megelőző időszakban ezért relatív munkaerőbőség van. Ha épp ilyenkor várható még demográfiai többlet is, az apparátus késztetést érezhet fáradtságos kampányai szüneteltetésére. S ez elég is, hiszen a vállalatokat nem kell a létszám növelésére kifejezetten készíteni, a korlátozás szigorának enyhítése önmagában is elégséges ahhoz, hogy a kereslet növekedésnek induljon. (Láttuk, hogy ez történt 1967–1968-ban, és az 1974–1975-ös megélnékülés előtt is, amikor a korábbi kampány intézkedéseinek végrehajtását felüggesztették.)

Ez azonban csak annyit jelent, hogy a kereslet nő. Magyarázatra szorul az is, hogy miért nő olyan gyorsan, hogy az a hiány súlyosbodását hozza magával? Előrebocsátjuk, hogy e kérdésre igazán megnyugtató választ megfelelő statisztikai megfigyelések hiányában nem adhatunk. Csupán felhívjuk a figyelmet azokra a multiplikatív hatásokra, amelyek az itt tárgyalt helyzetben (demográfiai többletekkel párosuló beruházásfeladás) fellépnek.

a) Feltehető, hogy ilyen időszakokban munkaigényesebb projektumokat hoznak létre. Erre utal, hogy a demográfiai többlettel (vagy korábban: gyors foglalkoztatásnövekedéssel) kísért beruházási ciklusok fellendül és csúcsponti szakaszaiban *Rimler Judit* (1984. 227. o.) becslése szerint (nettó) 65-87 ezer új munkahelyet teremtettek, míg például 1967-ben vagy 1977–1978-ban, amikor az erőteljes beruházásfeladás romló munkaerőhelyzettel párosult, csak 52-58 ezret.

b) Sajátos multiplikatív hatás fakad a piac összehangolatlanágából, abból hogy ugyanarra a forrásra többen támasztanak keresletet. (Nevezhetnénk ezt versenynek is, ha ez valamiféle normatív szabályok szerint folyna, illetve ha versenyszerűek lennének a feltételek, például az elosztás során nem lenne részrehajlás. Maradjunk tehát az összehangolatlanág, koordinálatlanág kifejezéseknél.) Vegyük azt az egyszerű esetet, amikor a népgazdaságban egy fő megy nyugdíjba (*A* vállalatától), és két pályakezdő lép be a munkaerőpiacra. Komoly valószínűsége van annak, hogy miközben *A* be akarja tölteni a nála képződött üresedést, a két pályakezdő számára *B* és *C* állást létesít, sőt az is előfordulhat, hogy *B* és *C* is két-két állást hoz létre. Ilyenkor az egy fő demográfiai többlettel szemben három vagy öt korábban nem létezett üres állás (kereslet) áll szemben. Az effajta megtöbbszöröződés esélye akkor nagy, ha a demográfiai be- és kiáramlás között nagyok a szerkezeti eltérések, illetve ha a vállalatok nem osztják fel a piacot, vagy nem koordinálják terveiket.³¹²

c) A legfontosabb szerepe mégis a mobilitásnak, hogy egészen pontosak legyünk, a mobilitás felgyorsulásának van. Mind a beruházási láz, mind a nagyszámú fiatal belépése ösztönzőleg hat a mobilitásra, amelynek fellendülése az élelnek évek egyik leg-

³¹² Jellegzetes forrása ennek például az a tény, hogy a szakmunkások oktatásának és foglalkoztatásának arányai eltérnek. A végzősökre a képzés helyén és másutt is számítanak.

karakteresebb vonása. A fluktuáció szerepét könnyebben megérthetjük, ha figyelembe vesszük, hogy az nemcsak emberek, hanem ennek fonákjaként üres munkahelyek mozgását is jelenti. Amikor valaki a ruhagyárból a csavargyárba lép át, az addig a csavargyárban lévő üres munkahely ennek éppen az ellenkezőjét teszi: a ruhagyárba vándorol. Ha a munkásvándorlás olyan ágazatokba irányul, amelyek könnyen jutnak munkaerőhöz (üresedéseik rövid élettartamúak) és olyanokat sújt, amelyek üresen maradt munkahelyeiket a betöltés szándékával hosszú ideig fenntartják, akkor a mobilitás gyorsulása az üres munkahelyek átlagos élettartamának emelkedésével, munkahelynapban mérve pedig éves állományuk növekedésével jár. Ezért ilyen feltételek esetén a fluktuáció gyorsulása növeli a hiányt – hogy pedig Magyarországon a munkásvándorlás a veszteségeikbe nehezen belenyugvó nagyvállalatoktól a könnyen boldoguló kisebbekhez irányul, az eddig leírtak után aligha szorul igazolásra.

A fluktuáció gyorsulása azonos hiány mellett is erősíti a hiányjelzést azáltal, hogy ugyanazt a munkahelyet két megfigyelési időpont között a szokásosnál is többször jelentik be.

„Meg kell érteni a következőt. Próbáld végigmellezni. Te egy vállalat munkaügyise vagy, és nálad a Nagy Jóska, aki esztergályos, fogja magát és meghal. Ez azt jelenti, hogy nálad egy esztergályos munkaerőhiány keletkezett. Én is munkaügyis vagyok, egy másik vállalatnál, és tegnap a művezető bejelentette, hogy a Kis Pista elmegy a Nagy Jóska helyére. A te igényed elment a városi munkaerő-nyilvántartáshoz, s ott igényként jelentkezik. Én is bejelentem, hogy nálam egy esztergályos elment és egy esztergályoshiányom van. És van egy negyedik, egy ötödik, egy hatodik vállalat, akinek az igénye abból keletkezett, hogy az a szerencsétlen Nagy Jóska meghalt. És most ember legyen a talpán aki megmondja, hogy az az öt hiány, ami be van jelentve, az egy vagy öt.” (Interjú a GYSMT munkaügyi osztály-vezetőjével.)³¹³

Végül meg kell említenünk, hogy a fluktuációs ráta megemelkedése a piacon kint lévő munkaerő-állomány növekedésével egyértelmű. Magyarországon egy öt százalékpontos emelkedés (kb. 250 ezerrel több kilépés), 30 napos átlagos kinttartózkodási időt feltételezve, éves szinten $250\,000 \times 30/365$, azaz 20 548 fős növekményt idéz elő a piacon kint lévő állományban a foglalkoztatás kárára. (1968-ban a fluktuáció mintegy 15 százalékponttal ugrott meg!)

Nem véletlen tehát, hogy a pártbizottsági előterjesztésekben gyakran összekeveredett a hiány és a „káros munkaerőmozgás” problémája – itt ugyanis valóságos „keveredésről” van szó, arról hogy a felgyorsuló fluktuáció növeli és ráadásul koncentrálna a hiányt, amely éppen a „makacs és hangos” vállalatok körében válik a legsúlyosabbá.

³¹³ Itt az ún. üresedési láncok problémája fogalmazódik meg. Tudományos igényű elemzését lásd *White* (1970).

Negatív visszacsatolás rövid távon

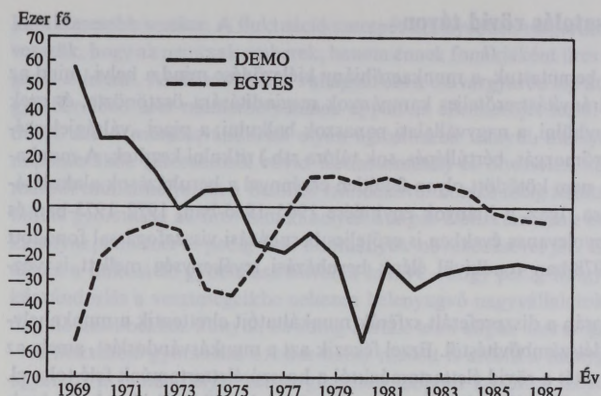
Mint részletesen bemutattuk, a munkaerőhiány kiéleződése mind a helyi, mind az országos gazdaságirányítást erőteljes kampányok megindítására ösztönözte, és ezek nyomán a hiány enyhülni, a nagyvállalati panaszok halkulni, a piaci „válságjelenségek” (erős munkaerőmozgás, bértülpépés, sok túlóra stb.) ritkulni kezdtek. A munkaerőhelyzet javulása nem kötődött olyan feltétlen érvénnyel a beruházások alakulásához, mint a romlása. Igaz, a hiányok enyhülése 1965–1966-ban, 1972–1973-ban és 1976-ban, majd a nyolcvanas években is erőteljes beruházási visszafogással fonódott össze, ám 1977–1978-ban rendkívül élénk beruházási tevékenység mellett is végbement.

A kampányok során a diszpreferált szférák munkáltatóit elrettentik a munkahelyteremtéstől, illetve létszámbővítéstől. Ezzel fékezik azt a munkásvándorlást, amely az üres állások szerkezetét a rövid élettartamúaktól a hosszú élettartamúak felé tolta el. Csökken a piacon kintlévő állomány, és ugyanazon üresedés többszöri bejelentésére is ritkábban kerül sor. Végül, de nem utolsósorban, a *kampányok koordinálják a piacot* és ezzel mérséklik az előző alfejezet *b)* pontjában tárgyalt multiplikatív hatást. A kampányok legnyilvánvalóbb törekvése, hogy a forrásokat és a felhasználókat egymáshoz rendeljék, akár olyan szélsőséges formában is, mint tették 1976–1978-ban.

A kampányok részletes bemutatása során láttuk, hogy bár azok javították a preferált szféra helyzetét, gyökeresen és hosszabb távon megváltoztatni nem tudták. A beavatkozás viszont lehetővé tette, hogy az ide tartozó vállalatok a hosszú távú alkalmazkodás időigényes expanzív útját válasszák. Mai helyzetünk megértésében is kulcsfontosságú mozzanatról van itt szó – tárgyalása előtt mégis rövid kitérőt kell tennünk.

Rövid kitérő: a gyermekgondozási segély hatása a munkaerőhelyzetre

A munkaerőpiac megélénküléseinek magyarázatakor a beruházások mellett a *demográfiai csere egyenlegét* vettük figyelembe, mint a várakozásokat befolyásoló és végül is a kereslet elengedését vagy visszafogását ösztönző egyik tényezőt. Felvethető, hogy az exogén jellegű kínálati változásoknak ez csupán az egyik eleme, hiszen az előrelátható foglalkoztatásbővítési lehetőségeket emellett még a gyes egyenlege is erősen befolyásolta. A gyeset 1967-ben vezették be, nem titkoltan munkaügyi megfontolásból (is), attól tartva, hogy a várható demográfiai csúcsok tömeges női munkanélküliség kialakulásához vezetnek majd, a reform utáni rugalmas vállalati munkaügyi gyakorlat körülményei között. A 15. ábrán látható, hogy a gyes valóban csökkentette a kínálatot, és pedig éppen a demográfiai többletek éveiben. (A két egyenleg ellentétes

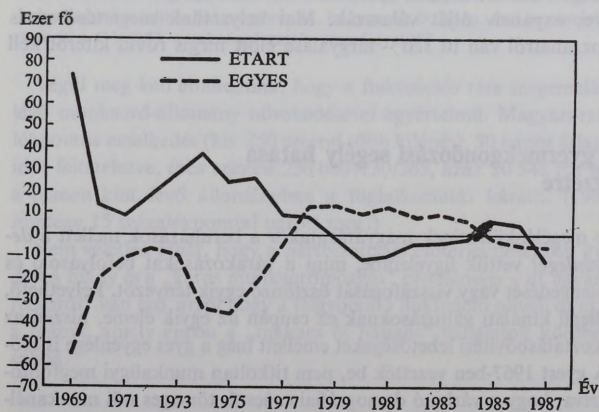


15. ábra

A demográfiai csere és a gyermekgondozási segély

Forrás: A népgazdaság munkaerőmérlegei, 1969–1987.

mozgása nem meglepő, mert a nagy létszámú fiatal korosztályok nőtagjai rövid időn belül igénybe veszik a gyest, emellett pedig a gyes egyenlegének erőteljes hullámmozgása a létrehozás utáni időszakban magától értetődő.)



16. ábra

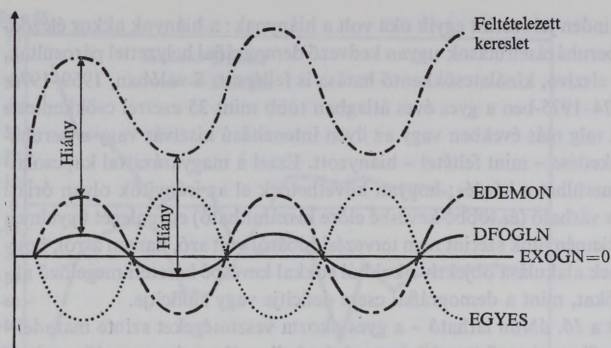
A gyés és a tartalékból való beáramlás

Forrás: A népgazdaság munkaerőmérlegei, 1969–1987.

A gyés tehát minden jel szerint egyik oka volt a hiánynak: a hiányok akkor éleződtek ki, amikor a beruházáselérő hatások ugyan kedvező demográfiai helyzettel párosultak, de egyben a gyés elszívó, kínálatcsökkentő hatása is fellépett. S valóban, 1969–1970-ben, valamint 1974–1975-ben a gyés éves átlagban több mint 35 ezerrel csökkentette a foglalkoztatást, míg más években vagy az ilyen intenzitású kiszívás vagy a beruházások gyors növekedése – mint feltétel – hiányzott. Ezzel a magyarázattal kapcsolatban azonban felmerülhet a kérdés: hogyan követhetnek el az irányítók olyan óriási hibát, hogy a gyés várható (és többé-kevésbé előre kiszámítható) egyenlegét figyelmen kívül hagyják? Véleményünk szerint nem tervezési hibáról volt szó, hanem arról, hogy a gyés egyenlegének alakulása objektív okokból sokkal kevésbé készleteti megelőző akciókra az irányítókat, mint a demográfiai csere deficitje vagy sufficientje.

Egyfelől – mint a 16. ábrán látható – a gyés okozta veszteségeket szinte maradéktalanul sikerült a női munkaerő-tartalék bevonásával ellensúlyozni, s erre előre számítani is lehetett, mert a női külső tartalék az érintett időszakban még igen jelentékeny volt. Másfelől, a gyés esetében a többletek várakozásokat javító, illetve a deficittek várakozásokat rontó hatása sokkal kisebb mint a demográfiai cserénél feltételezhető. Ennek magyarázata végső soron abban rejlik, hogy a gyésen lévő anya jogilag egy bizonyos vállalathoz kötődik. (Annak munkajogi állományában marad.) Vegyük először azt az esetet, amikor a demográfiai csere veszteséges, de ezt a gyésről való nettó beáramlás kiegyenlíteni látszik. Valóban csak látszik, mert a gyés többlete nem „szabad rendelkezésű” többlet, ez ott növeli a foglalkoztatást, ahol korábban csökkentette. Erre a forrásra sem az irányítók, sem más vállalatok nem számíthatnak olyan formában, mint a demográfiai csere többletére. A gyésről visszatérőkre nem lehet új üzemeket alapozni, és igen korlátozott a visszatérőkért folytatható verseny; sokkal kisebb az esély, hogy *A* vállalat visszalépni készülő dolgozóját elcsábítandó *B* vállalat is kreál egy munkahelyet. A kínálati többlet keresletgerjesztő hatása itt – lényegében a piac felosztottsága miatt – nagyrészt elmarad, miközben a pótlásra sem elegendő ifjúsági forrás óvatosságra inti az irányítókat. Vegyük másodjára azt az esetet, amikor a demográfiai csere nyereséges, de ugyanakkor a gyés elszívó hatása erős. Itt „szabadon” felhasználható többlet áll szemben olyan veszteséggel, amely egyfelől átmeneti (a hiány egy idő múlva ott fog enyhülni, ahol keletkezett), másfelől a tartalékból viszonylag könnyen pótolható, harmadsorban pedig, a gyésre vonulással keletkező üres munkahelyek megszüntetése jogsértő lenne. Ezért a kereslet általános, kampány-szerű visszafogására e helyzetben kicsi, elengedésére nagy a készletetés.

A mondottak figyelembevételével szerkesztettük meg a női munkaerő részpiacának főbb aggregátumai közötti kapcsolatoknak egy lehetséges elvi sémáját. A 17. ábrán a demográfiai csere egyenlege (EDEMÓN), a gyés egyenlege (EGYES), a kettő eredője (EXOGN), a tartalékból való beszívást, illetve visszatáplálást (ETARTN) is magába foglaló teljes foglalkoztatásváltozás (DFOGLN), valamint a kereslet, illetve a hiányok alakulása látható. Olyan elvi esetet ábrázoltunk, amikor $EXOGN = 0$, azaz



17. ábra

A női munkaerőpiac főbb aggregátumai közötti kapcsolat

EDEMÓN és EGYES kioltják egymást. A hetvenes évek valóságában az egyes változók közötti sztochasztikus kapcsolatok iránya (előjele) és mértéke messzemenően eleget tett a séma alapján vártnak, mint azt a 28. táblázat mutatja. (A tényleges együttműködők alatt zárójelben feltüntettük a hipotézisünk alapján várt előjelet, illetve a kapcsolat várható erejét. Így például ++ azt jelzi, hogy sémánk alapján erős pozitív korrelációt várunk.)

28. táblázat

Tényleges és a 17. ábra alapján várt korrelációk a női munkaerő-részipiac főbb aggregátumai között

	EDEMÓN	EGYES	ETARTN	DFOGLN
Hiányjelzés*	0,84 (++)	-0,83 (--)	0,75 (++)	0,60 (+)
EDEMÓN		-0,58 (--)	0,67 (++)	0,88 (++)
EGYES			-0,87 (--)	-0,35 (0)
ETARTN				0,66 (+)

* Nők számára bejelentett üres álláshelyek száma.

Forrás: Munkaerőmérlegek, ÁBMH Területi Főosztály közlése.

Megjegyzés: A képezhető leghosszabb időszorból (1969–1980) számolva.

Gyanúnk szerint tehát a gyes azáltal fokozta a hiányt, hogy az expanzióra csábító *demográfiai* csúcsok idején mérsékelte az összes kínálatot, anélkül azonban, hogy a keresletben a hiány elkerüléséhez szükséges alkalmazkodást kellő erővel kiváltotta (kiválthatta) volna.

A hiányhoz való alkalmazkodás hosszú távon

1976 majd 1979 után a munkaerőhiány generálásában főszerepet játszó két tényező alakulása tartósan megváltozott. A demográfiai helyzet 1976 óta folyamatosan romlik, amihez 1979 után a beruházások tartós visszaesése társult. Immár több mint tíz éve folyamatosan csökken a foglalkoztatás, növekszik a férfi és alig fogy a női munkaerő-tartalék;³¹⁴ a munkahelyek száma csak a nem anyagi szférában növekszik, összességében csökken; jelentősen visszaesett a vállalatok fajlagos munkaerőigénye; mérséklődött a mobilitás; és 1987 elejétől kezdve gyors növekedésnek indult a munkanélküliség. Bár a hiány intenzitását (tökéletlenül) mérő változóink 1980, illetve 1981 után már nem figyelhetők meg, úgy gondoljuk, a mindennapi tapasztalat ezernyi jelét mutatja a hiány, illetve a munkaerőhiány tartós és nagyfokú mérséklődésének. A változásokról összefoglaló képet ad a 29. táblázat.

A túlkereslet tartós csökkenésében a beruházások és a pótlólagos munkaerő-kínálat visszaesése mellett szerepet játszott egyfajta tartós átalakulás is, amit leginkább az ipar fajlagos létszámigényének drámai csökkenése jelez. Ez ugyanis elsősorban a *technológia megváltozását*, rövid távon visszafordíthatatlan változást takar. Ugyanezt jelzik *Rimler Judit* becslései (198. és 227. o.): az újabb évjáratú technológiák munkaerő-megtakarító jellegűek, s ennek, valamint az üzembe helyezések tartós visszaesésének hatására az évi pótlólagos munkaerőigény az iparban már 1977-ben negatívra váltott, majd hasonló változás történt az építőiparban, 1980-tól a termelőszolgáltatásokban, végül pedig mindezek eredményeképpen 1980-tól a népgazdaság egészében is.

A fajlagos munkaerőigény csökkentése rendkívül erőteljes munkaerő-kiváltó beruházások segítségével történt, aminek során – a munkaerőhiány felerősödésétől, 1968-tól kezdve, annak enyhüléséig, 1980-ig – soha nem látott ütemben nőtt a munka technikai felszereltsége, különösen az iparban.

A magyar nagyvállalati vezetőkben a hetvenes évek elején-közepén szomorú tapasztalatok gyűltek fel. A súlyos hiány sok gyárban komoly üzemeltetési zavarokat okozott. A pótlólagos munkaerő megszerzésének tranzakciós költségei rendkívül nagyak

³¹⁴ A női munkaerő-tartalék fogyása kizárólag arra vezethető vissza, hogy az ide tartozók egy része kiöregszik a munkavállalási korból. A foglalkoztatás és a háztartás közötti mozgások egyenlege 1979 óta folyamatosan deficitcs.

29. táblázat

Fontosabb munkaerő-piaci mutatók alakulása a hetvenes évek élénk és lanyha periódusaiban, valamint 1979 után
(A jelzett időszakokra vonatkozó éves átlagok)

Megnevezés	1969– 1971	1972– 1973	1974– 1975	1976– 1978	1979–
	az időszakok jellege				
	élénk	lanyha	élénk	lanyha	
Iparvállalatok					
létszámbővítési szándéka (%) ^a	1,3	0,8	1,0	0,3	–0,8 ^d
Létszámcsökkenést tervező iparvállalatok aránya (%) ^a	20,0	22,0	13,5	29,9	39,0
1% termelésbővítés létszámigénye ^e	0,21	0,11	0,15	0,05	–0,29 ^d
Nettó munkahelyteremtés (becslés) ^b (ezer db)	67	47	87	61	–31 ^e
100 férfi munkakeresőre jutó üres állás	422	301	388	263	191 ^f
Nők számára bejelentett üres állások (ezer db)	307	242	265	227	146 ^f
Nettó beáramlás a tartalékból (ezer fő)					
Férfiak	7,9	–4,9	7,0	1,4	–2,7
Nők	31,8	23,1	30,5	14,4	–10,2 ^g
A fluktuációs ráta az előző időszakhoz képest (%)	101 ^h	94,8	105,2	99,0	100,0 ^e
A tényleges és tervezett bértúllépés különbsége (%)	2,7	–1,1	1,7	0,4	0,2 ^e
A tényleges és tervezett reálbérnövekedés különbsége százalékpontban	0,7	0,0	1,2	0,0	–0,4 ^e
A tényleges és tervezett fogyasztásnövekedés különbsége százalékpontban ^e	1,1	–1,6	0,8	–0,5	–0,6 ^f

^d A KSH Gazdaságkutató Intézete kikerdezései alapján. Vö. KSH, Gazdaságkutató (1969), ..., (1987).

^b Rimler (1983), 227. o. becslése alapján.

^c Soós (1986), 441. o. kimutatása alapján.

^d 1979–1985.

^e 1979–1981. Az évközi áremelésekhez kapcsolódó kompenzációs kifizetések elharapódzásával a bértúllépés mint munkaerőpiaci mutató jelentését veszti.

^f 1979–1980.

^g 1979–1987.

^h 1968 = 100. Az adat a tényleges növekedést durván alábecsli.

30. táblázat

Az egy aktív keresőre jutó állóeszköz-nyitóállomány növekedése összehasonlító áron, az egymást követő gépberuházási ciklusokban mélyponttól mélypontig (1960–1984)

(Százalék)

Időszak	Az állóeszköz-felszereltség növekedése		
	ipar	szűk anyagi szféra	népgazdaság összesen
1964/1960	16,8	29,2	13,8
1968/1964	16,7	25,0	11,8
1972/1968	34,5	41,0	20,4
1976/1972	39,1	40,3	24,5
1980/1976	45,1	35,7	24,4
1984/1980	29,2	28,9	20,6

Forrás: A népgazdasági fejlődés összefoglaló mutatóinak 1981. évi árszinten egységesített idősorai. Országos Tervhivatal. 1987. augusztus. A szakaszolás *Soós* (1985) 260. o. alapján.

bizonyultak: eldugott falvakban kellett telepeket nyitni, kézzel-lábbal tiltakozó kisüzemeket kellett beolvasztani, a kötelező munkaközvetítésre kellett fanyalodni. Mindez növekvő igazgatási, szállítási, kooperációs terheket rótt a vállalatra. Ezeket a terheket nem mindenki háríthatta át a fogyasztóra, mint például a Posta, amelyik már nem hozza házhoz a levelet, a bútorgyár, amelyik már nem állítja össze a bútort, a vasút, amelyik már nem mossa le a vonat ablakát stb. A tipikus esetben az alkalmazkodás beruházásokkal történt. A munkának tőkével való helyettesítése a munkaerőhiányhoz való alkalmazkodás számos módja közül az egyetlen, amely csökkenő létszám mellett a vállalati kapacitás szinten tartásával vagy akár növelésével oldja meg a problémát. A termelés visszafogása, részbeni leépítése vagy az alvállalkozók körének bővítése a vállalat közvetlen irányítása alatt álló kapacitást szűkíti. Ezért érthető, hogy a magyar nagyvállalatok elsősorban a tőkehelyettesítés útját járták, amit nál is inkább tehettek, mert az 1976-tól fokozatosan meghatározóvá váló *bértömegszabályozás* a létszám csökkentését kifejezetten jutalmazta, míg a tőkével való pazarlást igen kevésbé büntette [vö. *Révész* (1978); *Balácsi* (1978)].

A munkaigényesség radikális és tartós csökkentése végül visszavonulást jelentett egy olyan erőforrási piacról, amelyen a hatalom lehetőségei végesnek bizonyultak. Mint *Horváth Ede* szavaival egyszer már rámutattunk, „az elvtársak teljes odaadása” sem bizonyult elegendőnek ahhoz, hogy a nagyvállalatok munkaerőigényeit kielégítsék. A kampányok félsikerei és még inkább a kampányok kifulladására következő teljes vereség rávilágított, hogy itt nem múltó zavarról, hanem tartós fogyatékosságról

van szó. A tartós túlkereslet időszakában a munkaerőpiacon megrendül az állam és vállalat viszonyának paternalisztikus jellege, kiüresedik az igénylő–allokátor viszony. A vállalatok saját bőrükön érezhetik és mások példáján láthatják: létszámuk bővítésének nem elégséges – sőt gyakorlatilag nem is szükséges – feltétele a felettes hatóság jóváhagyása. E felismeréssel párhuzamosan gyengülhet az az erő, amely a munkaerőért megnyilvánuló keresletet tendenciájában a végtelen felé kergeti. Az expanzív törekvések a korábbinál is nagyobb mértékben fordulnak a beruházási javak, importkeretek, illetve bérfejlesztési lehetőségek felé, miközben a beruházásokat inkább a munkaerő „kiváltására” s nem a munkahelyek teremtésére használják, a magasabb béreket pedig a már meglévő létszám stabilizálására, a szelektálási lehetőségek javítására, az üzemi béke megvásárlására fordítják, nem többletlétszám lekötésére. Ezt tartjuk a nagyvállalati visszavonulás legmélyebb okának.

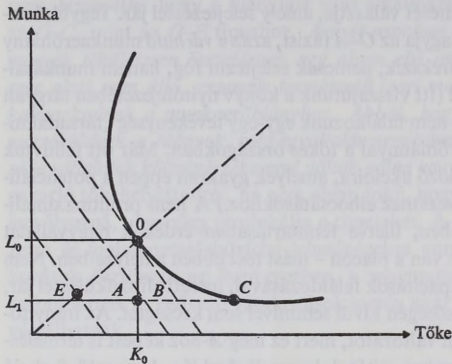
Egy megjegyzés a kényszerű tőkehelyettesítésről

Olyan viszonyok között, amikor a vállalat túlélési és főleg bővülési perspektívái csak nagyon lazán kötődnek piaci eredményességéhez [lásd például *Kornai–Matits* (1985)], alaptalan lenne azt feltételezni, hogy a vállalatokat a relatív-tényezőárak változása készíti a munkának tőkével való helyettesítésére. Úgy gondoljuk, az igazi ok az volt, hogy a nagyvállalatok java része sem piaci eszközökkel, *sem pedig adminisztratív segítséggel* nem tudott elegendő munkaerőhöz jutni. A kínálati bérek növekedése a vállalatokat önmagában még nem indította munkaerőigényeik mérséklésére, erre végül is a más úton csillapíthatatlan hiány kényszerítette rá őket, amit az is jelez, hogy Magyarországon a nyolcvanas években a hiány azokban az ágazatokban koncentráldott, ahol a létszám csökkent (*31. táblázat*).

Ez a sajátos képlet is amellettszól, hogy a létszámalakulást továbbra is alapvetően a kínálati oldal határozza meg, a kereslet pedig – némi késéssel – csupán alkalmazkodik a megváltoztathatatlan helyzethez. A kényszerű tőkehelyettesítés problémáját ábrázoltuk a *18. ábrán*, amely egy vállalat izokvant és izocost görbéi segítségével írja le a hiányra adott reakciók két szélsőséges esetét.³¹⁵

Induljunk el az $O(K_0, L_0)$ optimumpontból, s tegyük fel, hogy a vállalatot a relatív tényezőárak változatlan arányai mellett munkaerőhiány sújtja! Ez bármely vállalattal, a piaci gazdaságokban is megeshet. Tételezzük fel, hogy a vállalat létszáma a korábbi

³¹⁵ Az ábra illusztrációs célokot szolgál, és igen egyszerű feltételek között követi nyomon az eseményeket. Ilyenek például, hogy minden technológia lehetséges, a helyettesítés folyamatos, az események a helyettesíthetőség tartományában zajlanak, a termelési függvény elsőfokú homogén. Az izocost és izokvant görbékről lásd például *Samuelson* (1976), 700–704. o., *Mátyás* (1973), 154–178. o.



18. ábra
Kényszerű tőkehelyettesítés

31. táblázat

A foglalkoztatás növekedése 1980–1985-ben, valamint a foglalkoztatás és a betöltetlen álláshelyek megoszlása 1985-ben, ágazatonként

(Százalék)

Ágazat	A foglalkoztatás növekedése	Megoszlás		
		foglalkozás (1)	üres állások (2)	(2/1)
Építőipar	- 14,7	6,3	10,1	1,6
Ipar	- 5,3	32,0	47,2	1,5
Anyagi szolgáltatás	- 4,5	1,0	5,0	5,0
Közlekedés	- 2,2	8,1	14,9	1,8
Kereskedelem	- 2,1	9,8	7,1	0,7
Mezőgazdaság	- 1,9	16,7	9,4	0,6
Nem anyagi ágak	+ 5,7	24,4	5,1	0,2
Összesen	-	100,0	100,0	-

Forrás: Munkaügyi zsebkönyvek, ÁBMH-MIK Gyorsjelentés. 1986. I. negyedév

L_0 -ról várhatóan L_1 -re süllyed, s ezzel a vállalat az $A(K_0, L_1)$ pontba jutna. Ez a pont az adott – változatlan – árarányok mellett suboptimális lenne és a termelés is csökkenne, ami a vállalatot arra indítja, hogy várakozásainak megfelelő elhárító lépéseket tegyen. A tankönyvek tőkésvállalata ebben a helyzetben defenzív módon viselkedik: az optimumpontokat összekötő ún. legkisebb költséggörbén fekvő E pontot célozza

meg, azaz a kapacitás részbeni leépítését választja, amely selejtezéssel jár. Tegyük hozzá, hogy amikor a tőkésvállalat kihagyja az $O-A$ fázist, azaz a várható munkaerőhiány miatt O -ból eleve az E pont felé törekszik, nemcsak selejtezni fog, hanem munkásainak egy részét is el fogja bocsátani! (Itt visszajutunk a könyv nyitófejezetében tárgyalt fontos problémához, hogy ti. miért nem találkozunk egy-egy tevékenység „társadalmi-gyökér-vesztésekor” nyílt munkaerőhiánnyal a tőkés országokban. Már ott felhívtuk a figyelmet a tőkésvállalatok megelőző akcióira, amelyek gyakran éppen a potenciálisan munkaerőhiányos területeken vezetnek elbocsátásokhoz.) A nem profitmaximalizáló, hanem méreteinek növelésében, illetve fenntartásában érdekelt nagyvállalat – különösen ha monopolhelyzetben van a piacon – mást tesz ebben a helyzetben. Nem törekszik az E pont felé, mert ez kapacitások feláldozásával, méretbeli szűküléssel jár, és az optimalitás kétes hozamú dicsőségén kívül semmivel sem kecsegtet. Az irányítószervek nem néznék jó szemmel az E változatot, mert ez még A -hoz képest is termelékenységesebb és egyébként működésképes kapacitások leszerelésével jár. A megelőző akció ($O-E$) pedig ráadásul még munkások elbocsátását is feltételezné. Vállalatunk ezért előre menekül, és a C pontba igyekszik, amely tőkeigényesebb technológiát képvisel, vele fenntartható a termelés eredeti szintje, és nő a termelékenység. Igaz viszont, hogy C – mint minden E -től eltérő megoldás – szuboptimális, csakis az egységköltség növekedése árán érhető el, és romlik a tőkehatékonyság. A kapacitás azonban eléri a kiinduló szintet, és ez olyan szempont, amelyet a vállalat vezetői, munkásai, valamint az export vagy az ellátás felelősei, sokszor pedig a monopolista nagyvállalattal szemben álló vásárlók is rendkívül erőteljesen képviselnek. Persze C elérésére csak akkor van remény, ha a költségvetés vagy az infláció teljes egészében finanszírozni tudja a hozzá tartozó magas termelési költséget, illetve teljes egészében rendelkezésre áll a C technológia megvalósításához szükséges (ingyen) tőke. Ha a költségvetés hiánya vagy a hitelezés, vagy az árellenőrzés szigorúsága megakadályozza a teljes alkalmazkodást, s a vállalat csak valahová az E és C pont közé, például B -be juthat, akkor a kapacitás visszaállításának komoly szándékához képest az adott technológia mellett még további inputok (tőke és munkaerő) hiányoznak majd. Tehát egyfajta látens munkaerőhiány is fennmarad: ha a piacon ténylegesen több munkaerő vásárolható, mint várták, azt a vállalat hajlamos lesz foglalkoztatni, feltéve, hogy ehhez külső anyagi segítséget kap, vagy emelni tudja az árait, amire egyébként jó esélyei vannak az itt tárgyalt körülmények között, hiszen kibocsátása e ponton még elmarad az eredetitől.

Az, hogy a nyolcvanas évek magyar valóságában a fenti végletekig leegyszerűsített elvi feltételek, következmények és kísérőjelenségek színéről színre megfigyelhetők – a növekvő költségek átháríthatók, növekszik az állóeszköz-felszereltség és a termelékenység, de romlik a tőkehatékonyság, csökken az összes és a fajlagos munkaerőkereslet, de a pályakezdő munkaerőt egyelőre mégis felszívja a gazdaság, mérséklődött, de még mindig jelentékeny a munkaerőhiány önmagában

nem bizonyítja, hogy a hiányhoz való alkalmazkodás módja nálunk közelebb állt az *O-C*, mint az *O-E* típushoz. Ammit azonban állíthatunk, hogy mindezek a fejlemények tökéletesen összeférnek egy olyan elvi esettel, amikor jövedelmezőségi kényszer alatt nem álló, expanzív természetű ipari monopóliumok tőkepazarlás útján alkalmazkodnak a munkaerőhiányhoz. Abból, hogy csökken a munkaerő-kereslet és mérséklődnek a hiányok, még egyáltalán nem következik, hogy a piac keresletkorlátossá, a vállalatok költségérzékennyé váltak volna vagy akár csak útban lennének efelé. A pazarló tőkehelyettesítés, ha nem olyan fokú, hogy a munkaerőhiányt tökéletesen elensúlyozná, ugyanúgy produkálja e tüneteket. A tőkehelyettesítést a munkaerőhelyzetre és foglalkoztatásbővítési lehetőségekre vonatkozó tartósan pesszimista várakozások ösztönzik az ilyen esetben, a magatartási szabályok azonban érintetlenek maradhatnak és kedvező várakozások esetén akár újból expanziós törekvések forrásává válhatnak.

Az allokációs probléma ma

A foglalkoztatásbővítés fizikai és pénzügyi feltételeinek romlásával, valamint a nagyszabású – és fölöttébb bizonytalan tartalmú – tőkehelyettesítéssel jelentősen enyhült a nagyvállalatok nyomása, amely korábban adminisztratív beavatkozásra ösztönözte az állami és pártapparátust. Ugyanakkor, ahogy egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a gazdaság a jelenlegi szerkezetben nem képes növekedni, egyre sürgetőbbé vált a valóban gazdaságtalanul lekötött munkaerő „felszabadítása” és a gazdaságosan bővíthető területek tényérésének támogatása.

Úgy gondoljuk, azok a feltételek, amelyek a foglalkoztatás ilyen értelemben vett, ésszerű átstrukturálódását fékezik, máig sem veszítették érvényüket. Mindenekelőtt, ma sem egyértelmű a gazdaságosság – mint szelekciós kritérium – ereje. Nemcsak arról van szó, hogy klasszikus csődhelyzetben (vagyon meghaladó adósság) lévő vállalatok is évekig talpon maradhatnak. A gazdaságtalanságra gyakran fény sem derül, mert az infláció és a sorozatos forintleértékelések folyamatában a veszteségek – ha mindig csak átmenetileg is – eltűnnek. A gazdaságtalan kapacitások leéptésének feltételei sem mindenben teremtődtek meg. Továbbra is csökevényes az importverseny, szerények a tőke külföldi működtetésének esélyei, számos piacon *de facto* fennmaradt az ellátási felelősség – így a tőke és munkaerő kivonása ellátási, illetve kooperációs zavarok forrásává válhat. A kényszerű importtól vagy az exportbevételek kiesésétől való nem alaptalan félelem ugyancsak a konzerválás irányába hat. Mindez alapvetően fontos szerepet játszott az általános állásbiztonság fennmaradásában és hozzájárult ahhoz, hogy a foglalkoztatás – a piacgazdaságok mércéjével mérve – teljes maradjon.

Magyarországon 1987 végén a regisztrált munkanélküliségi ráta 0,3 százalék, a hivatalosan becsült 0,8–1 százalék körüli.³¹⁶ Olyan gazdaságban, amely tíz éve stagnál, a reálbérek a tizenhárom évvel korábbi szinten állnak, a korábinál sokkal alacsonyabb a felhalmozás, ezek a ráták mindenképpen alacsonynak tekintendők. Még ennél is fontosabb, hogy a munkanélküliség elég pontosan körülhatárolható kisebbséget érint, ezért hatása a pályaválasztástól és munkahely-változtatók döntéseire korlátozott.

Ha a foglalkoztatásról azt állíthatjuk, hogy lényegében teljes maradt, az állásbiztonságról ugyan ezt megszorító jelző nélkül is kijelenthetjük. A munkáltatók kezdeményezte mobilitás ma Magyarországon még a szociáldemokrata kormányzás alatt álló nyugat-európai jóléti országokhoz képest is jelentéktelen. Az NSZK-ban a hetvenes-nyolcvanas évek fordulóján, még az ottani mércével mérve rendkívül stabil foglalkoztatást nyújtó (1000 főnél nagyobb) nagyvállalatok is, dolgozóiknak évente 2,6 százalékát bocsátották el [vö. *Bosch* (1983) 14. o.]. Ez a magyar viszonyokra lefordítva, olyan helyzetet jelent, mintha minden Rába-, Tungsram-, Ganz-, Taurus-, MHD-, Ikarus-(stb.) méretű vállalat minden évben 200–600 dolgozót tenne utcára hivatalosan deklarált csoportos elbocsátás formájában, vagy realiztikusabb megfogalmazásban azt, hogy ha a mintegy ötven tagú magyar nagyvállalati körben évente csak két vállalat kényszerül racionalizálásra, ezek esetenként 6-7000 főt bocsátanának el. Az egyébként szolid nyugatnémet gyakorlathoz képest a magyarországi elbocsátási praxis egyszerűen nemlétezőnek tekinthető.

Azok a feltételek, amelyek a munkaerő allokációjában erőteljes és egy ésszerűbb elosztás irányába ható nyomó- és húzóerőket generálnak, kevésbé értek meg. Ahhoz, hogy ez végbemenjen, sokarcú kihívásnak kellene megfelelni, mély változásoknak kéne végbemenni a tulajdonlás, a tőkeallokáció, a világgazdasághoz való viszony terén, végső soron a társadalom és az „erőforrás-elosztó hatalom” viszonyában.

³¹⁶ ÁBMH Munkaügyi Információs Központ, Gyorsjelentés, 1987. III. n.év.

Függelék

1. A hatósági munkaerő-közvetítésből származó adatok ellenőrzése

A kutatás során felhasználtuk az ún. *hatósági munkaerő-közvetítés* adatait, melyet az OT területi főosztálya bocsátott rendelkezésünkre. Az adatok 1964–1980-ra vonatkoznak. 1981-ben a hatósági munkaközvetítés megszűnt és az újfajta szolgáltató jellegű közvetítés adatai csak 1986-tól kezdve közölnek hasonló jellegű információt.

A hatósági közvetítési adatokat nem mi használjuk először: felbukkannak például *Timár* (1985) vagy *Kornai* (1982) könyvében – mindkettőben illusztratív erővel, a fő tendenciák érzékeltetésére. Az, hogy ezeket az adatokat neves elődök is kiaknázták, nem menti fel e sorok íróit a kritikus szemügyrevétel kötelezettsége alól, annál is kevésbé, mert a bejelentett munkahelyek számának (BMH) alakulása nem alkalmas minden további nélkül a munkaerő-kereslet tendenciáinak érzékeltetésére, s a regisztrált álláskeresők (MK) száma még kevésbé ad képet a kínálat mozgásáról. Ennek *általános és speciális* okai vannak.

Munkaközvetítő irodákban általában azokat az állásokat szokták bejelenteni, amelyeket más, kedvezőbb úton nem sikerül betölteni, és azok a munkavállalók szokták az iroda segítségét kérni, akik más módon nem tudnak elhelyezkedni. Az iroda a kereslet és kínálat „boldogtalan végének” találkozóhelye. Ha az üres munkahelyek betöltése más módon könnyebbé válik, kisebb valószínűséggel jelentik be őket, ha pedig könnyebbé válik az elhelyezkedés, csökken az irodákban a munkát keresők száma. Minden egyebet változatlanak véve ezért *általánosságban* igaz, hogy

A kereslet növekedése változatlan kínálat mellett	BMH-t növeli	MK-t csökkenti.
---	--------------	-----------------

A hatósági munkaerő-közvetítés rendszerében az üres állások egy részét azért jelentik be, mert kötelező. A bejelentés magába foglal olyan eseteket is, amikor egy, a kötelező közvetítés hatálya alá tartozó állásba valaki spontán módon, mondjuk az utcáról szegődötve, belép. Ezt a tranzakciót jelenteni kell, és az állás a BMH, a belépő dolgozó pedig az MK részeként megjelenik a kimutatásokban. Ez nem okozna problé-

mát, ha a kötelező közvetítéshez tartozó kör időben nem változna – bár a BMH és az MK szintje így sem mondana nekünk semmit, feltételezhetnénk, hogy egy kezdő időponthoz viszonyított nagyságuk elsősorban kereslet-kínálati változásokat jelez. Am a közvetítés hatályát időnként *kiterjesztik*, s ekkor:

A közvetítés kiterjesztése változatlan kereslet/kínálat mellett	BMH-t növeli	MK-t növeli.
---	--------------	--------------

A munkaerő-közvetítés hatályának időnkénti kiterjesztése elsősorban a férfiak által művelt szakmákat érinti, ezért a férfi munkaerő-részipiacon az ilyen éveket megkülönböztetetten kell kezelni, vagy pedig a BMHF és az MKF hányadosát, MPERKF-et célszerű a piac állapotának jellemzésére használni. Tekintve, hogy a közvetítés kiterjesztése a számlálót és a nevezőt hasonló mértékben növeli, ez a hányados kevésbé érzékeny a szabályozási változásokra, viszont feltehetően erősen ingadozik a kereslet-kínálati viszonyok módosulásának hatására. A mondottak alapján azt várjuk, hogy a munkaerő-kereslet növekedését ösztönző tényezőkkel BMHF pozitív, MKF negatív, MPERKF pozitív kapcsolatban van. A közvetítés kiterjesztésének jelzésére alkalmazott dummy-változóval (ADM) – melynek értéke 1971-ben valamint 1976–1977-ben egy, egyébként nulla – BMHF és MKF pozitív, MPERKF nulla körüli korrelációt fog mutatni, ha feltevésünk helytálló.

Fl. táblázat

Lineáris korrelációs együtthatók a hatósági közvetítési adatok, valamint néhány, a munkaerő-kereslet, a -hiány, illetve a közvetítési szabályok alakulására utaló indikátor között (1969–1980, férfiak)

Megnevezés	BMHF	MKF	MPERKF
A beruházási volumen	0,58	-0,34	0,60
A KSH Gazdaságkutató Intézete által kikérdezett iparvállalati minta létszámbővítési terve (%)	0,69	-0,70	0,88
A Rimler Judit (1983) által becsült éves pótlólagos munkaerőigény (ezer)	0,67	-0,34	0,63
Munkaerőhiány-indikátor	0,31	-0,81	0,77
A közvetítés kiterjesztése (ADM)	0,48	0,48	-0,04

Forrás: Fazekas-Köllő (1985), Rimler (1983). A KSH Gazdaságkutató Intézetének éves kikérdezései 1969 és 1980 között, különböző címeken, valamint Országos Tervhivatal közlése.

Látható, hogy a várt összefüggések rendre igazolódnak. A nők esetében a közvetítői adatok jelentése eltérő, s ennek magyarázata végső soron abban rejlik, hogy a munkát kereső gazdaságilag inaktív nők száma még a hetvenes évek első felében is rendkívül magas volt, a női munkaerő-részipiac valójában nem volt kínálatkorlátos. Bár feltehető, hogy az állás kínálat időnkénti szűkülése *ceteris paribus* növelte a közvetítőhöz forduló nők (MKN) számát, ez utóbbi sokkal erősebben függött a mindenkor tartalék nagyságától, mint konjunkturális tényezőktől. Eltérően az MKF-től, amely jellege szerint hiánymutató, az MKN kínálati indikátor, s mint ilyen, vagy független a kereslettől, vagy bizonyos fokig együtt mozog vele. (A főleg a városokban növekvő munkaerő-kereslet ugyanis erősen, sőt multiplikatív módon hat a kínálatra, amely a falusi tartalék terhére növekszik – ez az összefüggés az urbanizáció szakirodalmában már már közhelyszámba megy, s elképesztő erejét jól példázza a dél-kínai Kanton 1989. január–márciusi előzőnlése.)

A másik – helyzetünket könnyítő – körülmény az, hogy a munkaközvetítés időnkénti kiterjesztése a nők számára bejelentett üres állások (BMHN) számát nem vagy csak alig növeli. Nem csak arról van tehát szó, hogy MPERKN-t – a nevező konjunktúrára való érzéketlensége miatt – nem is használhatnánk a piac „feszítettségének” jellemzésére, hanem arról is, hogy a számláló önmagában is útbaigazít. Feltehető, hogy a női munkaerőhiány növekedése a munkáltatókat a közvetítő fokozottabb igénybe-

F2. táblázat

Lineáris korrelációs együtthatók a hatósági közvetítési adatok, valamint néhány, a munkaerő-kereslet, a -hiány, illetve a közvetítési szabályok alakulására utaló indikátor között (1969–1980, nők)

Megnevezés	BMHN	MKN	MPERKN
A beruházási volumen növekedése	0,64	0,28	0,19
A KSH Gazdaságkutató Intézete által kikérdezett iparvállalati minta létszám-bővítési terve (%)	0,90	0,43	0,26
A Rimler Judit (1983) által becsült éves pótlólagos munkaerőigény (ezer)	0,70	0,04	0,54
Munkaerőhiány-indikátor	0,66	0,56	0,04
A közvetítés kiterjesztése (ADM)	0,11	-0,11	0,13

Forrás: Fazekas-Köllő (1985), Rimler (1983). A KSH Gazdaságkutatóintézetének éves kikérdezései 1969 és 1980 között, különböző címenek, valamint Országos Tervhivatal közlése.

vételére ösztönzi és ezért BMHN-t növekszik, miközben MK és MPERKN csak lazán függ össze konjunkturális tényezőkkel. Feltehető az is, hogy BMHN és ADM között nincs erős kapcsolat.

Látható, hogy a kapcsolatok iránya és ereje is rendre megfelel a vártaknak. Mindezek alapján MPERKF-et, illetve BMHN-t – mint a munkaerőpiac állapotát várhatóan jól tükröző mutatószámokat – elfogadjuk: növekedésükből arra következtetünk, hogy a munkaerőhiány súlyosbodott, csökkenésükből arra, hogy a hiány enyhült.

Magyarország	MMK	MMK	MMK	MMK
A beruházás végleges előzetes	82,0	0,00	-0,34	A beruházás végleges előzetes
A KSH Gazdasági és statisztikai közlemény szerinti munkanélküliség százaléka	22,0	0,00	-0,34	A KSH Gazdasági és statisztikai közlemény szerinti munkanélküliség százaléka
A Részlet Juttatás (RZJ) előzetes	10,0	0,00	-0,34	A Részlet Juttatás (RZJ) előzetes
Munkaadókat terhelő adók előzetes	22,0	0,00	-0,34	Munkaadókat terhelő adók előzetes
A költségvetés hiánya (A10)	22,0	0,00	-0,34	A költségvetés hiánya (A10)

2. A hiányszakmák pályaelhagyási arányának magyarázatához

Röviden bemutatjuk, hogyan függ össze a hiányszakmák magasabb pályaelhagyási aránya a kényszerbeiskolázás fokával. Az alábbi kis számítással a divatszakmákhoz képest mutatkozó pályaelhagyási többletet próbáljuk magyarázni. Legyen

$$p^h = p_s^h + \gamma^h(p_{ns}^h - p_s^h), \text{ ahol}$$

p a pályaelhagyás valószínűsége, γ a kényszerbeiskolázás foka (a nem sikeres pályaválasztók aránya a végzettek között); h , illetve a d felső indexek a hiány-, illetve a divatszakmákra, az s , illetve az ns alsó indexek a sikeres, illetve sikertelen pályaválasztók csoportjaira utalnak. $X = (a + X - a)$ típusú helyettesítés és azonos átalakítások után a hiányszakmák pályaelhagyási arányára az alábbi kifejtést kapjuk:

$$p^h = \underbrace{p^d + (p_s^h - p_s^d)}_{(1)} + \underbrace{(\gamma^h - \gamma^d)(p_{ns}^d - p_s^d)}_{(2)} + \underbrace{\gamma^d[p_{ns}^h - p_s^h] - (p_{ns}^d - p_s^d)}_{(3)} +$$

$$+ \underbrace{(\gamma^h - \gamma^d)[p_{ns}^h - p_{ns}^d] - (p_s^h - p_s^d)}_{(4)}.$$

Ennek alapján elkülöníthető az a hatás, amely abból fakad, hogy a hiányszakmákat a sikeres pályaválasztók is gyakrabban hagyják el (1); a kényszerbeiskolázás magasabb arányából fakadó hatás (2); egy további különbség, amely abból fakad, hogy a kényszerbeiskolázás a hiányszakmákban súlyosabb hatást gyakorol a pályaelhagyásra, mint a divatszakmákban (3) valamint utóbbi kettő interaktív hatása (4). Eszerint:

	2 éve	5 éve
	végzettek	
Pályaelhagyás a divatszakmákban	17,9	17,5
A kényszerbeiskolázástól független különbség	2,0	7,9
A kényszerbeiskolázás tiszta hatása	2,9	3,0
A kényszerbeiskolázásnak a pályaelhagyásra tett nagyobb hatásából fakadó különbség	0,6	2,9
Interaktív hatás	0,7	2,9
Pályaelhagyás a hiányszakmákban	24,1	34,2

F3. táblázat

A pályaelhagyók aránya különböző csoportokban
(öt éve végzettek)

Csoport	Százalék	Yates-féle korrigált χ^2 érték és szignifikancia- szintje
Férfiak	28,2	0,14151
Nők	27,1	(0,7068)
Nőtlen/hajadon	26,7	0,50409
Férjezett/nős	28,7	(0,4777)
Helybenlakók	26,3	1,14423
Ingázók	29,2	(0,2848)
„Nyerő ágazatok”	28,9	0,10124
„Vesztő ágazatok”*	27,6	(0,7503)
Pályaválasztási szándéka teljesült	22,9	19,22712
Nem teljesült	34,3	(0,0000)
Középfelsőfolyban végzettek	26,9	0,36022
Nem középfelsőfolyban végzettek**	28,6	(0,5484)
Divatszakmában végzettek	17,5	15,10649
Nem divatszakmákban végzettek	30,3	(0,0001)

* Nyerő ágazatok azok, akiknek súlya a szakmunkástanulók végzés utáni foglalkoztatásában nagyobb, mint a szakmunkások összességének foglalkoztatásában, vesztesek, akik a foglalkoztatásban betöltött súlyukhoz képest kevés tanulót kapnak. A spontán mobilitás elsősorban e dimenzió szerint érinti kedvezően vagy kedvezőtlenül az egyes ágazatokat. Az itt feltüntetettől élesebb különbségeket nem találtunk az egyes ágazatok pályaelhagyási arányai között.

** Mint látható, az egységesség kedvéért egy dummy-változóppárral dolgoztunk.

Irodalom

- Altordai Sándor* (1982): A munkavállalók mozgása a makói munkaerőpiacon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest (kézirat).
- Addison, J. T.* (1976): Information flows: The employers view of the market. *Applied Economics*, március, 35–57. o.
- Angyal Ádám* (1987): Hiány és gazdasági stratégia. Valóság, 4. sz.
- Antal László* (1985): Gazdaságirányítási és pénzügyi rendszerünk a reform útján. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Bakos Zsigmond* (1971): A magyar textilipar fejlődésének néhány időszerű kérdése. Közgazdasági Szemle, 12. sz.
- Balácsi Sándor* (1978): A bérszabályozás „megoldhatatlan” dilemmája. Közgazdasági Szemle, 2. sz.
- Balogh József* (1980): A városi szintű munkaerő-gazdálkodás helyzete Győr városban az V. ötéves tervben, a továbbfejlesztés lehetőségei. (Szakdolgozat)
- Bauer Tamás* (1981): Tervgazdaság, beruházás, ciklusok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Bihari Péter* (1981): A (strukturális) munkanélküliségről. Közgazdasági Szemle, 10. sz.
- Blackaby, F. T.* (1976): Payment by results. ILO, Geneve.
- Blake, C.–Buchanan, I. L.–Tooze, M. J.–Chapman, P. G.* (1979): Redundancies in Dundee. University in Dundee, ESU Research Papers No. 1.
- Bodó Péter* (1984): A kampányról. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest. (Kézirat)
- Bosch, G.* (1984): Job protection in West Germany. Papers for the VIIIth Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Budapest. (Kézirat)
- Böröczfyné Schmidt Katalin* (1976): A bérpreferencia-rendszer vizsgálata. Pénzügykutatási Intézet Közleményei, 4. sz.

- Bródy András* (1967): Gazdaságunk növekedési üteme 1924-től 1965-ig. Közgazdasági Szemle, 7. sz.
- Bródy András* (1983): A társadalmi folyamatok időszükségletéről. Társadalomkutatás, 3. sz.
- Brown, D. G.* (1967): The mobile professors. American Council of Education.
- Brown, W.-Nolan, P.* (1983): Competition and workplace wage determination. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, augusztus, 269–288. o.
- Cain, G. G.* (1975): The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory. American Economic Review, május.
- Carmichael, C. L.-Cook, L. M.* (1981): Redundancy, re-employment and the tyre industry. Manpower Services Commission, Sheffield.
- Chalkley, M.* (1983): Models of search in the labour market. Warwick University Research Papers, No. 206.
- Clark, C. S.* (1973): Labour hoarding in durable goods industries. American Economic Review, LXIII, 211–24. o.
- Colledge, M.-Bartolomew, R.* (1980): A study of the long term unemployed. Manpower Services Commission, Sheffield.
- Cukor Eszter-Kertesi Gábor* (1987): Interfirm wage differentials in Hungary: Causes and Consequences. Acta Oeconomica, Vol. 38. No. 1–2.
- Csanádi Mária* (1984): Függőség, szelekció, kölcsönös alkalmazkodás. Pénzügykutatási Intézet.
- Csákó Mihály-Liskó Ilona* (1978a): Szakmunkásképzés és társadalmi mobilitás. Valóság, 3. sz.
- Csákó Mihály-Liskó Ilona* (1978b): A szakmunkástanulók pályaválasztásának szociológiájához. Szociológia, 2. sz.
- Csákó Mihály-Liskó Ilona* (1984): A szakmaválasztás szociológiájához. Medvetánc, 2. sz.
- Daniel, W. W.* (1972): Whatever happened to the workers in Woolwich? A survey of redundancies in South-East London, PEP, London.
- Daniel, W. W.* (1974): A national survey of the unemployed. London, PEP Broad-sheet, No. 546.
- Darvas Péter* (1984): Munkaerő-gazdálkodás és szakoktatás (1949–1956). Oktatókutató Intézet, Tervezéshez kapcsolódó kutatások, 94. sz.
- Darvas Péter* (1985): A szakoktatás tervezése és irányítása. Esettanulmány. 1949–1953. Oktatókutató Intézet, Tervezéshez kapcsolódó kutatások, 74. sz.
- Deaton, D.* (é. n.) The cyclical behaviour of labour input. Coventry, University of Warwick, Industrial Relations Research Unit, Coventry.
- Deaton, D.* (1984): The incidence of dismissals in British manufacturing. Industrial Relations Journal, Vol. 15. Number 2.

- Deaton, D.-Thomas B.* (1977): Labour Shortages and Economic Analysis. Basil Blackwell, Oxford.
- Deaton, D.-Turk, J.* (1980): Skill shortages and labour hoarding. University of Warwick, Coventry. (Kézirat)
- De Groot, M. H.* (1968): Some Problems of Optimal Stopping. Journal of Royal Statistical Society, március, 108–122. o.
- Destefanis, M.-Foucher, L.-Brygoo, A.-Brun, F.-Goutermanoff, B.* (1977, 1979, 1980): La fonctionnement d'un marché du travail local, Cahiers du Centre d'Étude de l'emploi. Nos. 13, 19, 22. Presses Universitaires de France.
- Du Pre Lumpkin, K.* (1934): Shutdowns in the Connecticut Valley. Northampton, Massachussets.
- Falusné Szikra Katalin* (1975): A termelékenység hajtóerői. Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Falusné Szikra Katalin* (1978): A bér és a béren kívüli tényezők szerepe a munkaerő-allokációjában. Közgazdasági Szemle, 6. sz.
- Farkas Károly* (1977): Az állami vállalat egyes jogi kérdései az új gazdasági mechanizmusban. Megjelent: Jogi kérdések az új gazdaságirányítás köréből. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Fazekas Károly* (1980a): Intenzív termékváltás és terjeszkedés. Megjelent: Vállalati magatartás, vállalati környezet. (Szerk.: *Tardos Márton*.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Fazekas Károly* (1980b): Egyéni darabbérrendszer egy egyedi gyártást folytató üzemben. Ergonómia, 4. sz.
- Fazekas Károly* (1982): Bér-, teljesítményalku a belső munkaerőpiacon. Megjelent: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. (Szerk.: *Galasi Péter*.), Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Fazekas Károly-Köllő János* (1985a): Elbocsátások, munkanélküliség, állami gondoskodás. Valóság, 11. sz.
- Fazekas Károly-Köllő János* (1985b): Munkaerő-piaci kampányok a hetvenes években. Közgazdasági Szemle, 5. sz.
- Fazekas Károly-Köllő János* (1988): Munkaerőpiac tőkepiac nélkül. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. (Kézirat)
- Ferge Zsuzsa* (1986): Fejezetek a magyar szegénypolitika köréből. Magvető Könyvkiadó, Budapest.
- Földvári Zsuzsa* (1983): Vándormadarak tollvégen. Heti Világgazdaság, 34. sz.
- Freeman, R. B.* (1982): Union wage practices and wage dispersion within establishments. Industrial and Labour Relations Review, október, 3–22. o.
- Füstös László* (1981): A sokdimenziós skálázás módszerei I. MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.

- Gábor R. István* (1979): Relatív bérszínvonal-össztönzés-munkaerő-kínálat. I-II. rész. Pénzügyi Szemle, 8., 9. és 11. sz.
- Gábor R. István-Galasi Péter* (1981): A „második” gazdaság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Galasi Péter* (1978a): A fluktuáló munkaerő néhány jellegzetessége. Munkaügyi Szemle, 8. sz.
- Galasi Péter* (1978b): Kiskunhalas és vonzáskörzete munkaerőmozgásainak rövid távú elemzése, a Halasi Kötöttárugyár munkaerejének jellemzői. Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem, Munkagazdaságtani és Oktatásgazdaságtani Tanszék, Budapest. (Kézirat)
- Galasi Péter-Sik Endre* (1977): Adalékok a munkaerőpiac elemzéséhez. Közgazdasági Szemle, 6. sz.
- Galasi Péter-Sik Endre* (1979): A szegmentált munkaerőpiac elmélete. Közgazdasági Szemle, 10. sz.
- Galasi Péter-Sik Endre* (1982): Vállalatközi kapcsolatok a helyi munkaerőpiacon. Megjelent: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon c. kötetben. (Szerk.: Galasi Péter.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Galasi Péter-Sziráczy György* (1983): Gazdasági fejlődés és munkaerőpiac Magyarországon. Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem, Munkagazdasági és Oktatásgazdaságtani Tanszék. (Kézirat)
- Gelléri Péter* (1977): A vándorló munkások. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Glos, B.* (1948): The mobilization of labour in Chechoslovakia. (kiadó nincs feltüntetve), Prague.
- Granovetter, M. S.* (1974): Getting a job. Harvard University Press.
- Greskovits Béla* (1983): Vállalatnagyság, vállalkozási forma. Közgazdasági Szemle, 2. sz.
- Gronau, R.* (1971): Information and Frictional Unemployment. American Economic Review, június, 290-301. o.
- G. Tóth Mária* (1982): A szakmához való viszony változatai lemorzsolódottak és végzettek körében. Szakmunkásnevelés.
- Gyekieczy Tamás* (1982): A szakmunkásképzés 1952-1956 közötti történetéhez (Az Új Magyar Levéltár Dokumentumai alapján). Kézirat.
- Gyulay Zoltán* (1971): Mi van a vasasszakmákkal? Magyar Nemzet, VI. 6.
- Hankiss Elemér-Füstös László-Manchin Róbert* (1983): Az életcélok szerepe az emberek életében. MTA Szociológiai Kutató Intézet. (Kézirat)
- Hargítai Pál* (1971): Korszerűbb, igazságosabb társadalmi ösztöndíjak. Népszava, IX. 3.
- Hart, D. M.* (1979): The RDL (North Sea) case studies and implications for manpower policy. Manpower Services Commission.

- Héthy Lajos-Makó Csaba* (1974): Munkásmagatartások és vállalati szervezet. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Herron, F.* (1975): Labour Market in Crisis. Macmillan, London.
- Hershey, R.* (1972): Effects of Anticipated Job Loss on Employee Behaviour. Journal of Applied Psychology, Vol. LVI, No. 3., 273-275. o.
- Hicks, J. R.* (1932): The theory of wages. MacMillan, London.
- Hicks, J. R.* (1980): A keynesi gazdaságtan válsága. Megjelent: Érték és tőke. A keynesi gazdaságtan válsága c. kötetben. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Hirschmann, A. O.* (1970): Exit, voice, loyalty. Harvard University Press.
- Hulyák Katalin* (1983): Egyensúlyhiányok a lakossági fogyasztásban. Statisztikai Szemle, 4. sz.
- Hunter, L. C.* (1968): Dépenses entraînées et profits procurés par un service public de placement. OCDE, Paris.
- Hunter, L. C.-Reid, G. L.* (1968): La mobilité des travailleurs urbaines. OCDE, Paris.
- Iványi László* (1983): Munkaerőhelyzet, munkaerő-felhasználás. Munkaügyi Szemle, III-IV. Melléklet.
- Jahoda, M.* (é. n.): The Impact of Unemployment in the 1930s and the 1970s. A Charles Myers Lecture. (Kézirat)
- Jahoda, M.-Lazasfeld, P.-Zeisel, H.* (1933): Die Arbeitslosen von Marienthal. Wien.
- Jánossy Ferenc* (1966): A gazdasági fejlődés trendvonalai és a helyreállítási periódusok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Jánossy Ferenc* (1963): A gazdasági fejlettség mérhetősége és mérésének új módszere. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Jefferys, M.* (1954): Mobility in the Labour Market. Routledge and Kegan Paul LTD, London.
- Kahn, H. R.* (1964): Repercussions of redundancy. Allen and Unwin. London.
- Kamarás Károly* (1976): A területi munkaerő-gazdálkodás fejlődési tendenciái. Munkaügyi Szemle, 11. sz.
- Kamarás Károly* (1983): A területi munkaerő-gazdálkodás fejlődési tendenciái (1950-1983). Munkaügyi Szemle, 27. 1983, 11. sz.
- Kendra Károly* (1976): A munkaerő-átcsoportosítás szükségességének kialakulása az észak-dunántúli gazdasági tervezési körzetben. Munkaügyi Szemle, 8. sz.
- Klecká, R. W.* (1975): Discriminant Analysis. Megjelent: SPSS User's Guide. McGraw-Hill.
- Kornai János* (1980): A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Kornai János* (1982): Növekedés, hiány, hatékonyság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

- Kornai János–Matits Ágnes* (1983): A költségvetési korlátok puhaságáról vállalati adatok alapján. *Gazdaság*, 4. sz.
- Kornai János–Matits Ágnes* (1987): A vállalatok nyereségének bürokratikus újraelosztása. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Kőhegyi Kálmán* (é. n.): Az ipari szövetkezetek összevonásai a hetvenes években. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, sorszám nélkül.
- Kőhegyi Kálmán* (1985): Az ipari szövetkezetek összevonásai a hetvenes években. *Gazdaság*, 4. sz.
- Kőhegyi Kálmán* (1983): Szervezeti változások végrehajtásának érdek- és hatalmi viszonyai. *Szociológia*, 1–2. sz.
- Köllő János* (1979): Egy ipari szövetkezeti fúzió leírása. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 148. sz.
- Köllő János* (1980): Üzem a munkaerőpiacon, munkaerőpiac az üzemben. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- Köllő János* (1981): „Szocialista községet akartak...”. *Szociológia*, 3–4. sz.
- Köllő János* (1982): A külső és belső munkaerőpiac kapcsolata egy pamutszövődében. Megjelent: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. (Szerk.: *Galasi Péter*.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Köllő János* (1986): A munkaerőpiac hatása a foglalkoztatási szerkezetre. *Közgazdasági Szemle*, 1986. február.
- Köves Pál–Pármiczky Gábor* (1973): Általános statisztika. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Kutas János–Olajos Árpád* (1979): A horizontális szakmai mobilitás tendenciái. *Közgazdasági Szemle*, 6. sz.
- Lackó Mária* (1976): Fogyasztói megtakarítás és ellátási helyzet. *Közgazdasági Szemle*, XXIII. évf. 535–551. o.
- Léderer Pál* (1977): A foglalkozások presztízse. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Leibeinstein, H.* (1966a): Allocative Efficiency versus „X-efficiency”. *American Economic Review*, Vol. LVI, június, 393–414.
- Leibeinstein, H.* (1966b): X-efficiency Xist–Reply to an Xorcist. *Harvard Institute of Economic Research, Discussion, Papers*, No. 522, december.
- Lester, R. A.* (1951–1952): A range theory of wage differentials. *Industrial and Labour Relations*, 5. sz.
- Liskó Ilona* (1986): Kudarccok középfokon. Oktatókutatató Intézet, Budapest.
- Losonczy Ágnes* (1977): Az életmód az időben, a tárgyokban és az értékekben. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Loveridge, A. E.–Mok, A. L.* (1980): Theories of labour market segmentation. *Martinus Nijhoff*, The Hague, London.
- Lubin, I.* (1929): The absorption of the unemployed by american industry. The Brookings Institution.

- Mackay, D. I.* (1972): After the shake-out. Oxford Economic Papers, Vol. 24.
- Mackay, D. I.-Buddy, D.-Brack, J.-Diack, J. A.-Jones, N.* (1967): Labour markets under different employment conditions. George Allen and Unwin, London.
- Martin, R.-Fryer, R. H.* (1973): Redundancy and Paternalist Capitalism. Allen and Unwin, London.
- Marton János* (1977): Vállalati érdekek, fejlesztési koncepció. (doktori értekezés), MSZMP Politikai Főiskola, Budapest.
- Mayhew, K.* (1977): Earnings dispersion in local labour markets—Implications for search behaviour. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, május. 93–108. o.
- Manyevics, J.* (1985): Labour in the USSR: Problems and Solutions. Progress Publishers, Moscow.
- Márkus I.* (1980): Az ismeretlen főszereplő: a szegényparasztág. Valóság, 4. sz.
- Mátyás Antal* (1979): A polgári közgazdaságtan története az 1870-es évektől napjainkig. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- McCall, J. J.* (1970): Economics of Information and Job Search. Quarterly Journal of Economics, február, 113–126. o.
- Merton, K. R.* (1980): Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Mezei Gyula* (1973): A szakmunkásképzés a tanárok kezében (nyilatkozat), Magyar Hírlap, október 17.
- Milgram, S.* (1967): The small world problem. Psychology Today, május.
- Mizsei Kálmán* (1979): Profiltisztítással egybekötött ipari szövetkezeti fúzió története. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, No. 149.
- Mortensen, D. T.* (1970): Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve. American Economic Review, december, 847–862. pp.
- (*MSC...*) (1981): MSC Cohort Study of the Unemployed. Manpower Services Commission, Sheffield Information Broadsheets, Nos. 5, 7, 9, 11.
- (*MSZMP*) (1966): A Magyar Szocialista Munkáspárt IX. kongresszusa. Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Nagy Gyula* (1982): A munkaerő vállalatok közötti elosztása egy megyében. Medvetánc, 1. sz.
- Nelson, P.* (1970): Information and consumer behaviour. The Journal of Political Economy, április, 538–55. o.
- (*OCDE*) (1966): Le service de l'emploi aux États-Unis. OCDE, Paris.
- Oi, W.* (1932): Labour as a quasi-fixed factor. The Journal of Political Economy, december, 538–555. o.
- Palmer, G.* (1954): The mobility of workers in six cities. Social Science Research Council, New York.
- Pápai Béla* (1974): További korszerűsítés. Interjú Pápai Bélával. Népszabadság, június 16.

- Pápai Béla* (1975): A szakmunkásképzés útkeresése. Figyelő, április 23.
- Pápai Béla* (1978): A munkaerőképzés társadalmi szükségletei és tervei a szakmunkásképzésben. Szakmunkásnevelés, 3. sz.
- Parker S. R. és szerzőtársai* (1971): Effects of the Redundancy Payment Act. HMSO.
- Parsons, D. C.* (1977): Models of labor market turnover: a theoretical and empirical survey. Megjelent: Research in labor economics. (Szerk.: *Ehrenberg, R. G.*) JAI Press, Greenwich, Connecticut.
- Pencavel, J. H.* (1972): Wages, Specific Training and Labour Turnover in US Manufacturing Industries. International Economic Review, február.
- Phelps-Brown, E. H.* (1969): Wage drift. *Economica*, 29. sz.
- Phelps-Brown, E. H.* (1977): The inequality of pay. Oxford University Press.
- Pissarides, C.* (1976): Labour Market Adjustment. Cambridge University Press.
- Pongrácz László* (1975): A kereseti arányok távlati fejlesztése. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Powell, D. E.* (1977): Labor turnover in the Soviet Union. *Slavic Review*, július.
- Rees, A.* (1966): Information networks in labor markets. *American Economic Review*, május. 559–566. o.
- Rees, A.–Shultz, G. P.* (1970): Workers and wages in an urban labor market. University of Chicago Press.
- Reid, G.* (1976): The Role of Employment Service in Reemployment. Előadás, idézi: *Loveridge–Mok* (1980).
- Reynolds, L.* (1951): The Structure of Labor Markets. Harper, New York.
- Révész Gábor* (1978): Keresetszabályozásunkról. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz.
- Révész Gábor* (1980): Beralakító tényezők, bérarányok. *Közgazdasági Szemle*, 9. sz.
- Ricca, S.* (1981): Le service de l'emploi. Genève.
- Rimler Judit* (1983): Évjáratmodell makrofolyamatok elemzésére. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- Rottenberg, H. S.* (1971): On choice in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 2. sz.
- Rupp Kálmán* (1983): Enterprenurs in Red–Structural and Organizational Innovation in the centrally planned economy. State University of New York Press, Albany.
- Samuelson, P.* (1976): Közgazdaságtan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Schroeder, G.* (1982): Managing labour shortages in the Soviet Union. Megjelent: Labour in the Soviet Union and East Europe. (Szerk.: *Adam, J.*) St. Martin's Press, New York.
- Schwarz, S.* (1954): Labor in the Soviet Union. The Cresset Press, London.
- Sengenberger, W.–Köhler, Ch.* (1984): Policies of work force reduction and labour market structures in the American and German Automobile Industry. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, kézirat.
- Sheppard, H. L.–Belitsky, A. H.* (1966): The job hunt. Baltimore.

- Shapero, A. R.–Howell, R.–Tombough, J.* (1966): The structure and dynamics of the defence R+D industries: The Los Angeles and Boston Complexes. Stanford Research Institute.
- Sik Endre* (1982): A helyi munkaerőpiac körülhatárolása és jellemzése. Megjelent: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon c. kötetben. (Szerk.: Galasi P.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Sik Endre* (1985): Munkacsere a mai magyar gazdaságban. Kandidátusi értekezés, Budapest.
- (Skilled)* (1979): Skill shortages in British Industry. DE Gazette, május.
- (Skilled 2...)* (1971): Skilled engineering shortages in a high-demand area. DE Manpower Papers, 3. sz.
- Sleeper, R. D.* (1975): Labour Mobility over the Life Cycle. British Journal of Industrial Relation, július 194–113. o.
- Soós K. Attila* (1983): Gazdasági reformok és rövid távú makroökonómiai szabályozás. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest (kézirat).
- Soós K. Attila* (1985): Általános elvárások, tervutasítások, pénzügyi szabályzók, kampányok. Gazdaság, 2. sz.
- Soós K. Attila* (1986): Terv, kampány, pénz. Szabályozás és konjunktúraciklusok Magyarországon és Jugoszláviában. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Stadler Jenő* (1980): Lemorzsolódási esélyek a hiányszakmákban. Szakmunkásnevelés, 1. sz.
- Stigler G. J.* (1962): Information in the labor market. The Journal of Political Economy, október 94–105. o.
- Stigler G. J.* (1966): The Xistence of X-efficiency. American Economic Review, március, 213–216. o. Magyarul megjelent Piac és állami szabályozás c. kötetben. KJK. Budapest, 1989.
- Szabó Károly* (1984): Az ipari melléküzemági tevékenység helyzete Győr-Sopron megyében. Szövetkezeti Kutatóintézet Kiadványai, 184. sz.
- Szabó Mihály* (1981): A Győr-Sopron megyei tapasztalatok és feladatok a munkaerő tervszerű átcsoportosításában. Munkaügyi Szemle I–II. Melléklet.
- Szalai Sándor* (szerk.) (1978): Idő a mérlegen. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Szeben Éva* (1972): Jövedelmek és termelékenység. Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Szenes Imre* (1964): Szaktudás és műveltség. Népszava, VI. 10.
- Szente Lajos* (1971): Munkaerő-forgalom, munkaerő-közvetítés. (Veszprém megyei tapasztalatok.) Munkaügyi Szemle, 5. sz.
- Széky Klára* (1978): A bér és a termelékenység kapcsolata 1950–1974 között. Közgazdasági Szemle, 7–8. sz.
- Sziráczi György* (1982): Egy belső munkaerőpiac kialakulása és működése. Meg-

- jelent: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. (Szerk.: Galasi P.) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Thomas, B.-Madigan, Ch. (é. n.): Strategy and Job Choice after Redundancy: A Case Study in the Aircraft Industry. kézirat.
- Thomas, G. (1952): The mobility of labour in Great Britain to 1949. Social Survey, London.
- Timár János (1966): Szakmunkaerő-szükséglet és oktatástervezés. Közgazdasági Szemle, 6. sz.
- Timár János (1985): Strategies and realities for employees and managers. Megjelent: Labour market and Second Economy in Hungary. (Szerk.: Galasi Péter és Sziráczy György) Campus, Frankfurt, New York, 1985.
- Tóth Ervin (1983): Győr város munkaerő-politikája 1976-1978-ban. MKKE, Munkatudományi Tanszék, szakdolgozat.
- Travers J.-Milgram, S. (1969): An experimental study of the small world problem. Sociometry, december, 425-444. o.
- Varga Júlia (1980): Egy ipari szövetkezeti fúzió története. Szociológia, 3-4. sz. 413-423. o.
- Vasadi Gizella (1980): A létszámtervezés új rendje. Szakmunkásnevelés, március.
- Venyige Júlia-Józsa Ödön-Gyetvai László (1975): Munkaerő-szerkezet és mobilitás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Vértes Csaba (1980): Korszerűsödő szakmunkásképzés. Figyelő, VI. 4.
- Weber, M. (1967): Gazdaság és társadalom. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Weil, S. (1983): Ami személyes és ami szent. Vigilia, Budapest.
- White, M. (1983): A Study of the long-term unemployed. DE Gazette, November.
- White, H. C. (1970): Chains of opportunity. Cambridge (Mass.).
- Wilkock, R. W.-Sobel, I. (1958): Small city job markets. University of Illionis, Urbana.
- Wilczek Jenő (1967): Vállalati tervezés a gazdaságirányítás új rendszerében. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Wilczek Jenő (1972): Bérszabályozás és nyereség. Közgazdasági Szemle, 1. sz.
- Young, A. (1965): Models for planing recruitment and promotion of staff. British Journal of Industrial relations, 3. sz.
- Zalai István (1983): Szovjetunió - A munkafegyelem erősítése. Népszabadság, VIII. 4.



- ... jelent: A munkaadók és munkások Magyarországon. (Szoci. - Gazdálk. P.) Közgazdasági és Jogi Könyvtár, Budapest. -
- Thomas, P. - Madsen, C.K. (1983): Strategy and Job Choice after Redundancy: A Case Study in the Aircraft Industry. -
- Thomas, G. (1957): The mobility of labour in Great Britain in 1949. social Survey, London.
- Thorn János (1986): Szociológiai vizsgálata és alkalmazása. -
- Thorn János (1987): Strategies and tactics for employees and managers. -
- Thorn János (1988): Labour market and Social Economy in Hungary. (Szoci. - Gazdálk. P.) Közgazdasági és Jogi Könyvtár, Budapest, New York, 1988.
- Tóth Ervin (1983): Újabb városi munkaadó-pályák 1978-1978-ban. M.K.E. Munkaadókat Tanács, Budapest.
- Travis J. - Mignot, S. (1989): An experimental study of the small world problem. -
- Varga János (1980): Egy ipari vállalatban feladatok elvégzése. Szociológia, 1980, 413-423. o.
- Varga János (1980): A munkaadók és munkások viszonya. -
- Varga János (1980): Gyermek- és ifjúkor. -
- Varga János (1980): Munkaadókat Tanács Budapest.
- Varga János (1980): Kereset és munkaadók. -
- Weber, M. (1987): Gazdasági és társadalmi. -
- Well, J. (1983): A munkaadók és munkások viszonya. -
- White, M. (1983): A Study of the long-term unemployed. -
- White, R. G. (1980): Choice of opportunity. -
- Wilson, R. W. (1980): Small city job markets. -
- Wilson, R. W. (1980): Small city job markets. -

Közgazdasági és Jogi Könyvtár

A kiadásért felel: Dalos Vilmos igazgató

Kossuth Nyomda Gutenberg Üzeme 89.2703

Felelős vezető: Bede István vezérigazgató

K-5799 - Budapest, 1990

A szerkesztésért felel: Patkós Anna

Műszaki vezető: dr. Martonné Vágó Magdolna

Műszaki szerkesztő: Máté Gyula

A fedélterv Urmai László munkája

Az ábrákat Badics Ilona készítette

Formátum: B/5. Terjedelem: 24,7 A/5 ív

Betűtípus: New Times



Magyar Vagon és Gépgyár

T.

21825-31434-190705-90-1

K. J.-né

Tárgy: Munkaviszony megszünetése

Értesítjük, hogy a vállalattal 1962 év július hó 18 napjától fenn-
 álló munkaviszonyát 1979 év március hó 27 napjától számi-
 tott 40 nap felmondási idővel 1979. év május hó 5 nap-

jára a Munka Törvénykönyve 26 § (1) bekezdése alapján felmondjuk,
 mivel a vállalat a létszámát csökkenti a jövedelmezőség és a ter-
 melékenység fokozása érdekében. A munkát úgy szervezzük át, hogy
 kevesebb létszámmal oldjuk meg a feladatokat. Ennek következtében
 az Ön munkája feleslegessé vált.

A felmondási idő alatt a Kollektív Szerződés 31.2. pontja alapján
 40 napra 1979 év március hó 27 napjától 1979 év
 május hó 5 napjáig a munka alól felmentjük.

Az 1979. év március hó 26 napjáig munkában eltöltött időre, a
 felmondási időre, valamint a folyó évben Önt megillető szabadság
 idejére járó munkabérét, a munkakönyvét és a munkavállalói igazo-
 lási lapját felveheti.

Amennyiben a felmondást sérelmesnek tartja, a Munka Törvénykönyve
 Végrehajtási rendeletének 107 §-a (1) b) pontja alapján a jelen
 értesítés kézhezvételétől számított 15 napon belül panasszal for-
 dulhat a Vállalat Munkaügyi Döntőbizottságához.

Győr, 1979 év márc. hó 14 nap

olvashatatlan aláírás
 munkáltató

Eredetét átvettem:

1979. év. III. hó. 26. nap.

K. J.-né

munkavállaló

FAZEKAS-KÖLLÖ: **MUNKAFERŐPIAC** *to "közvetlen" közvetlen*