

Egy sűrűn átszótt munkaerőpiac*

Jelen elemzés tárgya a társadalomtudományi kutatásokhoz kapcsolódó alkalmi munkák piaca. Az alkalmi munkákon belül az iskolai végzettség és a munka profi módra való megtanulásához szükséges idő alapján a továbbiakban megkülönböztetjük a:

- nem fizikai segédmunkákat: bárki órák alatt megtanulhatja (adatgyűjtés, strigulázás),
- nem fizikai betanított munkákat: bárki megtanulhatja ezeket is, de ez hosszabb időt igényel (kérdés, korrektúrajavítás, kódolás, interjúzás),
- nem fizikai szakmunkákat: felsőfokú iskolai végzettséget, íráskészséget, szakmai jártasságot, stb. igényelnek, és hosszú a betanulási idő is (annotálás, bírálat, lektorálás, kutatásszervezés, műfordítás, tolmácsolás, szerkesztés, tanulmányírás, számítógépes feldolgozás, kutatás).

Az alkalmi munkaerőpiac néhány jellemzője

A kereslet alapegysége a munkahely. A munkaerőpiacon egy munkahely azonos egy alkalmi megbízással vagy szerződéssel. Ezek általában rövid ideig „élnek” és nem kapcsolódnak egymáshoz. Az alkalmi munkahelyek a tervezési időszakok, tehát az évek és „öt évek”, első harmadában és a legvégén szaporodnak meg, amikor a munkaadók leginkább rendelkeznek az empirikus kutatások végzéséhez szükséges pénzforrásokkal.

A munkaadók zöme állami intézményben dolgozik. Magánkutatás alig van Magyarországon, és ha van is ilyen, akkor a kutató saját erejéből végzi azt. Ilyen például ha valaki elméleti munkát végez vagy szociográfiát ír, de olykor előfordul az is, hogy az állami forrásra alapozott kutatás egyes fázisaiban magánmegbízás is megjelenik. Így például ha az idő sürgetése miatt, vagy minőségi ösztönzés céljából a számítógépes számításokat, a gépelést és a rajzolást a kutató saját zsebéből finanszírozza, vagy a hivatalos tarifára „rátesz” valamennyit.

Az alkalmi munkahelyek gyakran ott létesülnek, ahol a munkaadó dolgozik. Ilyenkor a megbízó és a munkavállaló ugyanannak a szervezetnek az alkalmazottja. Az állandó munkahely tehát gyakran a saját dolgozó számára egyszersmind alkalmi munkaerőpiac is. Létrejönnek az úgynevezett alkalmi belső munkaerőpiacok. A jól jövedelmező alkalmi

* Eredetileg megjelent: Egy alkalmi munkaerőpiac. *Szociológia*, 1983, 4. sz., 389-401. o.

munkák elosztását ezek a belső munkaerőpiacok erősen monopolizálják. A belső munkaerőpiacon ez a helyi hatalom forrásává válhat. A „jó pénzű” alkalmi munka ugyanis olyan „általános egyenértékes”, amellyel lekötelezettséget, lojalitást, elnézést, hiánycikket, testi szerelmet, autóbusz-használatot, pótpapír kiutalást lehet szerezni.

Fokozza a belső munkaerőpiacok, és ezen belül a személyi és csoportmonopóliumok szerepét, hogy a társadalomtudományok munkaadóinak száma csekély, a munkaerőpiac oligopolisztikus. Ez még jobban felértékeli a belső hatalom alapjául szolgáló, csak „bent”, csak informálisan megszervezhető gyakorlat, helyismeret, kapcsolatok értékét. Ez a „bent” lévő számára kumulálódó előnyöket jelent. Például válogathat a munkák között, jobb a pozíciója a béralkuban, és nagyobb helyismerete révén pontosabban tudja megítélni, hogy melyek azok a személyek, akikkel érdemes hosszú távú kapcsolatokat ápolni.

Területileg is koncentráltan helyezkednek el a társadalomtudományok munkaadói. Budapesten van a társadalomtudományi költségvetési intézmények többsége, és szinte csak itt található az alkalmi munkahelyteremtésre elsődlegesen szolgáló pénzügyi források: a kutatási főirányok. Ezek a főirány-pénzek még oligopolisztikusabbá teszik a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacát, hiszen ezek felett végképp kisszámú koordinátor dönt.

Kik, milyen érdekekkel és érdekérvényesítési eszközökkel jelennek meg ezen a munkaerőpiacon? A társadalomtudományok alkalmi munkáit végzők jellemzően budapesti lakosok és legalább középiskolai, de inkább felsőfokú végzettségűek. Ez annak köszönhető, hogy egyrészt, az egyetemi-főiskolai közeg alakítja ki a társadalomtudományok alkalmi munkáihoz szükséges – és másutt meg nem tanulható – habitust és *skilleket* (fogalmazási és kommunikációs készséget stb.). Másrészt a munkához való hozzájutáshoz szükséges presztízst és kapcsolatokat is az egyetem-főiskola adja.

Az alkalmi munkavállalók között, aszerint, hogy életpályájuk során mennyire tartósan és szorosan kötődnek az alkalmi munkaerőpiachoz, „amatőröket” és „profikat” különböztetünk meg. Az utóbbiak alkotják a munkaerő-kínálat hosszú távon stabil elemeit. A nem fizikai elit- és szakmunkák elnyerésében többnyire előnyt élveznek az alkalmi munkát csupán olykor-olykor végző „amatőrökkel” szemben, már csak azért is, mert a munkaadó ismeri őket, tudja, hogy számíthat rajuk, megbizonyosodott gyakorlottságukról és szakmai erkölcsükről. Alkupozíciójuk is jobb az alkalmi munkaerőpiac „amatőrjeinél”, akik formális és informális szervezettség nélküli tömeget alkotnak, és hálózataik is csak egyes profikon keresztül csatlakoznak a munkaerőpiac hálózatához..

A társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacán a bruttó jövedelemérdekeltségű bér munkás munkavállalói-magatartása a meghatározó. Ez azt jelenti, hogy a bér munkások a bruttó jövedelemérdekeltség érdekében hajlamosak rosszabb fajlagos jövedelmű munkát is vállalni, ha ily módon összességében nagy jövedelemre tehet szert. Ez a magatartás akkor válik tipikussá egy munkaerőpiacon, ha a munkavállaló rossz alkupozícióban van. Ez a mi esetünkben is igaz, hiszen – kissé előrefutva a kereslet és kínálat viszonyának elemzésére –

1. a munkaerőpiacon a kínálat nagyobb, mint a kereslet,
2. a fizikai alkalmi munkaerőpiac(ok)hoz képest kisebb ezen a munkaerőpiacon a jövedelem növekedési üteme,
3. egyre kevesebb az új munkahely.

Ilyen piaci helyzetben – hacsak nincs más munkaerőpiacon jó jövedelemszerzési lehetősége a munkavállalónak, a rosszabb fajlagos jövedelmezőségű munkára is sok jelentkező akad. A munkavállaló szempontjából egyfelől kisebb rossz az, ha sokat kell dolgozni, mint ha nincs munka, mert a munkavállaló többé-kevésbé rugalmasan képes munkaerejével gazdálkodni. Így például

- módja van az állandó munkahelyén végezni a külön munkát, tehát a hivatalos munkaidőt magánjövedelem szerzésre használni,
- családja besegít, vagyis csoportos közös munkavégzéssel lehetősége van fokozni időlegesen a jövedelemszerzés hatékonyságát,
- „időszakosan” önkiszákmányol, vagyis ideig-óráig éjt nappallá téve hajt.
- Továbbá, a profi munkavállaló bízik gyakorlatában, rutinjában, hogy fel tudja tornázni a fajlagos jövedelmet olyan „újításokkal”, amelyeket a munkaadó nem ismer.

A munkavállalónak azonban akkor is el kell esetleg vállalni egy alkalmi munkát, ha a fentiek egyikében sem bízhat teljes mértékben, hiszen érdeke fenntartani a kapcsolatot a munkaadóval, és ezért olykor megérheti rosszabbul fizető munkákat is elvállalni.

A munkavállalók bruttó jövedelemérdekeltségét két olyan tényező is erősíti, ami független a munkaerőpiac pillanatnyi állapotától:

1. Az alkalmi munkavégzés rövidtávú munkahelyet jelent, ahol értelemszerűen nincs hosszú távú jövedelemérdekeltség, ezért a munkavállaló, ha ki is harcolja a magasabb fajlagos jövedelmet, ezt megtartani a következő munkákban nem tudja. Az új munkaalkalom új alkut jelent, amiben a munkavállaló pozícióját az előzőleg elért jobb fajlagos jövedelem nem biztos, hogy erősíti (de ronthatja).
2. A fajlagos jövedelmek erősen kötöttek (az állami bérszabályozás és a munkaadók–munkavállalók által el- és közismert normák által) így nincs értelme az alku során a fajlagos jövedelem csekély növelésén fáradozni, inkább mind több munkát kell megpróbálni „elmarni”.

Az alkalmi munkaerőpiac szerkezete

A munkavállalók nem egymástól elszigetelten, hanem az őket és a munkaadókat összefűző laza hálózaton keresztül lépnek kapcsolatba a munkaadókkal. Ezt a hálózatot nem csupán az alkalmi munkaerőpiac tranzakciói kötik össze. A munkavállalók gyakran barátok, házastársak, volt együtt élők, munkatársak és kártyapartnerek. Úgy tűnik tehát, hogy a munkaerőpiac szerveződésének legkisebb egysége a munkaerőpiacon kívüli primer csoport.

A munkavállaló maga is egy ilyen nem-piaci primer csoport, a háztartás tagja. A háztartás a munkavállalót a munkaerő-piaci döntéshozatal során erősen befolyásolja, hiszen az alkalmi munkavégzés érinti a háztartás otthoni időbeosztását, belső munkamegosztását, tehát közös döntést igényel. De hat a tranzakciók szerveződésére is, például olykor nem az a személy viszonyozza a munkaerő-piaci segítséget vagy információt, aki kapta, hanem háztartásának egy másik tagja.

Könnyebb munkák esetében a háztartás más tagjai is elvégezhetik a munkát az alkalmi munkavállaló helyett. Az ilyen „közös vállalkozás” növelheti az alkalmi munkavégzés jövedelmezőségét, a belső munkamegosztás hatékonyságát. A több munkáskéz kapacitásnövelő hatása miatt a munkavállaló így nagyobb mennyiségű munkát és rövidebb határidőre vállalhat, ami nagyobb nettó jövedelem szerzését teszi lehetővé, és javítja a munkavállaló munkaerő-piaci státuszát, hiszen a munkaadónak kedvező, hogy kevesebb munkavállalónak és rövidebb határidőre adhat ki munkát. A fajlagos jövedelmezőség is nagyobb így, hiszen a munkát egymás közt megosztva a háztartástagok jobban tudják saját tudásukat, töredék munkaidejüket hasznosítani.¹

¹ Jó magam is éltem egy ízben ezzel a megoldással, amikor a KSH-ban ügyviteli alkalmazottként ismerkedtem

A háztartások alkotta hagyományos primer csoportok (például rokonság, komaság, szomszédság, földiség), és modern primer csoportok (például barátok, munkatársak, hobbytársak) mellett a patrónus-kliens csoport kapcsolja össze az alkalmi munkaerőpiac hálózatát. A patrónus–kliens csoportok összetartó erejét a közös érdekek más módon való érvényesítésének lehetetlensége biztosítja. Ugyanezért működik a patrónusokat összekötő hálózat is, ami horizontálisan és vertikálisan is átfogja a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpacát, és a patrónusok informális hatalmának fontos záloga.²

A primer csoporton belüli és ezekből kivezető hosszú tranzakció szálakból szerveződik a hálózat. Belátható, hogy minél több a csoportközi kapcsolat, annál rugalmasabb a hálózat³, annál jobb az információáramlás, annál egyenlőbbek a munkához jutás esélyei; minél több a csoporton belüli kapcsolat, annál zártabb, klikkszerűbb a hálózat.

A hálózat stabilabb, mint azon alapegységei, amelyek egy-egy alkalmi cél elérésére szerveződtek. Úgy lehet ezt elképzelni, ahogy Kane (1979) ír az olyan falvak rokonsági rendszeréről, ahol mindenki egymás rokona. Itt a szükségtől és a szokástól függően aktivizálódik a teljes rokonsági rendszer egy-egy része, mindig az, amelynek közös érdekei, személyes indokai éppen a legalkalmasabbak erre, ám a rokonság egésze több és stabilabb, mint az aktivizált egységek összessége.

A hálózat elemei kicserélhetőek, ami a munkavállalók könnyű ki- és belépését jelenti. A hálózat szétszakadna, ha a ki- vagy átlépés során létrejövő folytonossági hiányokat a hálózat nem tudná helyrehozni, ha nem volna képes folytonosan átalakulva megmaradni. Az ugyan igaz, hogy nem lehetséges egy kilépőt a hálózat struktúrájának megváltoztatása nélkül új taggal pótolni, hiszen annak át kellene vennie elődje kapcsolatait, mégpedig azonos hierarchiával, márpedig ilyen helyettesítés csak ideáltipikus bürokratikus szervezetben

az íróasztallal, és én is kaptam szakmányt. Ezt a munkafajtát csak KSH dolgozó kaphatja. A belső kutatások nem fizikai betanított, és segédmunkáit végzik ily módon a belső munkaerőpiac munkavállalói. Általában minden KSH dolgozó vállalja, sőt elvárja ezt a legális külön-munka lehetőséget és törekszik minél többet kapni belőle. A munkavégzés azután kisebb részben munkaidőben, nagyobb részt otthon, családjukkal együtt történik. Nálunk is a nagyapám írta a sorszámokat – kvalifikálatlan, de szép írást és gondosságot igénylő munkaszakasz, legjobban nagyapák és feleségek végezik, húgom másolta az egyszerű kódokat – kvalifikálatlan munka, de a kódolandó-másolandó pozíciók megkeresése, olyan *skilleket* igényel, amit idősebb emberek képtelenek átlátni és rutinírozni „papíridegenségük” miatt, én a nehéz kódokkal végeztem.

² A patrónus–kliens csoportok természetesen nem érnek véget a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacának határán, hanem „átfolynak” a primer csoportokba, és a bürokratikus szervezetekbe egyaránt. Így a munkaerőpiac tranzakciói is összekapcsolnak pénzt szerelemmel, protekciót alázattal, házépítő kalákában való részvételt titoktartással.

³ Granovetter (1975) a különböző erősségű kapcsolatok funkcionálását elemzi a munkahely-változtatások, a hír, az innováció terjedése során. Megállapítása szerint a gyenge intenzitású kapcsolatok a leghatékonyabbak a hír továbbításában. Ez a megállapítás érintőlegesen alátámasztja azt a feltételezést, hogy a csoportközi kapcsolatok kulcsfontosságúak a hálózat működőképessége szempontjából.

lehetséges. A hálózatból való kilépésnek tehát vannak a kapcsolatok korlátozott konvertálhatóságából fakadó veszteségei. Ezért, ha csak nem kényszeríti ki ezt valamilyen nagy ok, akkor minden hálózat-tag érdekelt a kapcsolatok ápolásában.

Ugyanakkor, mivel a hálózat nem csoportként viselkedik, amelynek őrizni kell határait, ezért általában nem szankcionálja a kilépést, mint ahogy nem lehetetlen a hálózat elhagyása után az újra-bekapcsolódás sem. Ezt legfeljebb a megváltozott struktúrába való beilleszkedés nehezíti, de nem a „hütlenség” miatti diszkrimináció.

A csoportközi laza kapcsolatok gyakorisága, a nem piaci csoportok sokfélesége, a tranzakciók szerveződésének személyessége, a hosszú távú kapcsolatok elterjedtsége és az egymásrautaltság tételezése, a hálózat elemeinek (munkahelyek és munkavállalók) gyakori cserélődése feltételezi, de egyszersmind biztosítja is, a hálózat rugalmasságát.

Sokféle tranzakció áramlik a hálózatba, amelyek nem függetlenek egymástól. Egymásba fonódásuk, átalakíthatóságuk tovább fokozza a hálózat rugalmasságát. Ilyen tranzakciók, például: információadás munkalehetőségről vagy a hálózat működéséről, illetve centrális helyzetű személyekről, csoportokról; segítség munkaszerzésben és viselkedésben, illetve azzal kapcsolatos információ, hogyan lehet az alku során jó bért elérni, tanítás munkavégzésre, munkaátadás, álnév-kölcsönzés pénzfelvételekhez, együtt dolgozás.

A hálózat gyakran torzítja a benne áramló információkat. Így előfordulhat, hogy egy munkára jóval többen jelentkeznek, mint amennyi munkavállalóra szükség volna, vagy akkor is tovább terjed az információ, mikor a munkahelyet már rég betöltötték mások. A munkaadó szempontjából ez azonban csak egy formális szervezetben lenne gond. Ebben a munkaerő-piaci szerveződési formában nem definiálható a kereslet költsége, hiszen nincs apparátus, így nem kell az információ továbbítása során munkaidőt, munkabért felhasználni. A munkavállalók szempontjából a téves vagy megkésett információk miatti felesleges munkakeresés sem többletköltség, hiszen ez „természetes” közegükben, nem-piaci kapcsolataik mentén történik.

Információtorzulás úgy is létrejöhet, hogy egy speciális munkához nem talál a munkaadó alkalmas munkavállalót, noha van ilyen, vagy fordítva, egy speciális készségű munkavállaló nem hasznosítja tudását, noha van iránta kereslet. Az ilyen fajta működészavar egyaránt csökkenti a kereslet és a kínálat terjedelmét, mert az igények és a képességek a permanens kielégítetlenség miatt „elkoptnak”.

Végül a hálózat gyakran „igazságtalan”. Az informális, szóbeszédre alapuló működési mechanizmusok miatt előfordul, hogy egyes munkavállalók alaptalanul pozitívan vagy

negatívan ítéltetnek meg. Így lehet váratlanul „ügyeletes zsenivé” válni, vagy olykor egy pillanat alatt megszűnni annak lenni. A negatív megítélés (akár igaz, akár nem) a nem fizikai munkánál a feketelistát pótolja, vagy betölti a szakmai etikai bizottság szerepét azáltal, hogy a megbízhatatlan, pontatlan, csaló (vagy annak „kinevezett”) munkavállalók mozgásterét szűkíti a munkaerőpiacon. A pozitív megítélés a munkaadó munkáját könnyíti: például munkaerő túlkínálat esetén a munkaelosztás szelekciójában.

Miért egyeduralkodó a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacán a személyes kapcsolatokra épülő hálózat? Anélkül, hogy az okok között fontossági sorrendet akarnék megállapítani, felsorolok néhányat ezek közül:

a) a nem fizikai munka jellemző vonása, hogy a munkavégzés autonóm, nem szabályozható és nem lehet előre tudni, hogy ki mennyire lesz képes elvégezni a munkát. Erről a jelenségről kiváló elemzést ad Dornstein (1977)⁴ az értelmiségiek és a magasabb vezetők munkaerőpiacának működése kapcsán:

„az értelmiségi és vezetői munkavégzés esetében nemcsak arról van szó, hogy a munkaerőpiac hajlamos zárt vagy félig zárt munkaerőpiacként működni, de arról is, hogy a szervezetek értelmiségi és vezetői pozícióinak betöltését és a privát tevékenység kliensekkel való ellátását nagymértékben személyes és egyedi mechanizmusok biztosítják, így a kezesség és az ajánlási rendszer... Az értelmiségi és vezetői munkavégzések munkaerőpiacának e szabálytalanságai úgy tűnik a foglalkozások belső jellemzőivel magyarázhatók. Ezek:

1. Az értelmiségi és vezetői munkavégzés objektív kritériumokkal történő becsülésének nehézsége. Ebből vezethető le egyfajta bizonytalansági tényező, amellyel a személyeknek és a szervezeteknek szembe kell nézniük és amit le kell győzniük.
2. Viszonylag nagy autonómia az értelmiségi és vezetői foglalkozásúak tevékenysége során, ugyanakkor nagymértékű függőség a megkívánt értékeknek s normáknak megfelelő szerepvitel terén.”

Az első tényező olyan intézményeket hoz létre, melyek segítségével „becsülhető” az egyes munkák és szakemberek kvalitása. Ilyen az iskolák, a munkahelyek presztízse, a tudományos közvélemény nem hivatalos minősítési gyakorlata, a szervezeti felsőbb vezetés hite a megfoghatatlan „vezetői készségben”.

⁴ A cikkben a szerző a klasszikus munkaerőpiac személytelen, egyenlő indulási esélyű állapotát „nyitott” munkaerőpiacnak nevezi el és bevezeti a „zárt munkaerőpiac” fogalmát, ami ennek ellentéte. A magasabb vezetők munkaerőpiacán a munkaerőpiac zártága részben abban mutatkozik meg, hogy ezekre a posztokra szervezeten belülről lehet jobbra eljutni. Különböző amerikai, francia kutatásokra hivatkozik, amelyekben a magasabb beosztású vezetők 50–60 százalékának életpályája egy vagy két szervezethez kötődik és/vagy 30 éves koruk óta az adott cégnél dolgoznak.

A második tényező miatt az értelmiségiek esetében a hivatásetika, a vezetők között a vállalattal való azonosulás követeltetik meg, ami szavatolja az autonóm tevékenységek értékazonosságát, és így illeszkedését a tudományos életbe, a vállalati szervezetbe. Ezt biztosítja a kezesség és az ajánlási rendszer, ami így előzetes és közvetett ellenőrzés olyan munkák esetében, ahol az utólagos és közvetlen ellenőrzés nem férne össze a munkavégzés deklarált autonómiájával.

b) A munkaerőpiacon megfigyelhető a „rendiség” jelensége. Dornstein elemzésében a kezesség és az ajánlási rendszer meritokratikus és teljesítményorientált, a piac hatékony (és a lehetőségekhez képest minél kisebb kockázatú) működésére irányul. Az ajánlás és a kezesség azonban „rendi” célokat is szolgálhat, egyes csoportok, rétegek kiváltságos helyzetének fenntartását is célozhatja. Ilyenkor a kezesség és az ajánlási rendszer vagy a hagyományos primer kapcsolatokra korlátozódik, vagy olyan modern primer csoportokat hoz létre, amelyeket a vizontszolgálat előnyei és kényszerei éltetnek a patrónus és a kliens, illetve a patrónus és a patrónus között. Ilyen esetekben irreleváns a munkaerő-piaci hatékonyság (vagy csak legitimációs ideológia), mivel a cél a csoportérdekek hosszú távú (generációkon túlnyúló) és biztonságos érvényesítése.

A társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacán a „rendiség” mintakövetésen és közvetlenül áthagyományozott gyakorlaton keresztül egyaránt megjelenhet. A mintakövetésre sokféle példa adódik, amelyek mindegyike a közelmúltig (máig) létezett (létezik), és így a ma élő generációk számára is tovább örökíthető tapasztalatokat jelent. Gondolunk itt a jobbagy, a dzsentrí, a zsidó, a sváb összetartás hagyományára, az arisztokrácia és a fináncoligarchia kezességének gyakorlatára, a párt(ok)on belüli lobbizásra.

c) Nagy a nem-piaci primer csoportok tehetetlenségi ereje. Említettük már, hogy nem munkaerő-piaci primer csoportok fűzik össze az alkalmi munkaerőpiacon megjelenő munkavállalók jó részét. A területi és iskolázottsági homogenitás hatására a munkaadók és a munkavállalók nagy része ismeri egymást már azelőtt is, hogy az alkalmi munkaerőpiac tranzakciói során egymással kapcsolatba kerülnének. Gyakori a gyermekkori ismeretség, sokan voltak iskola-, évfolyam-, vagy csoporttársak. Piaci primer csoportokat jelent a focizás, a teniszezés, a szemináriumok, a kaposvári színházlátogatások, a póker és a házibuli, az egymást felváltó szerelmek, „lyuksógorságok”, a közös albérletek vagy lakásbérletek. Végül talán a legerősebb tényező, az azonos munkahelyhez, illetve a hagyományos primer

csoporthoz tartozás. Ezekben mintegy „bandát” alkotva jelennek meg a munkavállalók az alkalmi munkaerőpiacon.⁵

d) A belső munkaerőpiacok és oligopóliumok egyrészt keretet adnak a rendi szerveződésnek és a munkatársi kapcsolatoknak, de a hagyományos primer csoportok fennmaradását sem gátolják. Így például a rokonság a munkahely- és iskolaválasztás során hajlamos koncentrálni, de a munkaerőpiacon is egymáshoz közel eső pozíciók felé orientálódnak (lásd például a társadalomtudományi szegmens ekkoriban igen erős „gyulai lobbyját”). Másrészt a hagyományos primer csoportok újratermelődnek a modern csoportokon belül. Gondolunk itt a munkahelyi házasságokra, amik felváltják az egyetemen kötött évfolyamtársi házasságokat, a házassággal nem végződő szerelmekre, illetve a barátságokra, amelyek gyakran a munkahelyhez kötődnek.

e) Nincs a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacán állami munkaközvetítő hálózat. Magánkezdeményezésként, nagy nehézségek között, működött egy ilyen iroda, és ennek tapasztalatai alapján létrejött a Fővárosi Tanács keretei között egy hasonló szervezet, de ezek nem versenyezhetnek a hálózattal.⁶

Dornstein (1977) elemzése szerint a zárt munkaerőpiac toborzási gyakorlatából következik, hogy a munkaközvetítő ügynökségek, amelyek személytelen összekötő rendszerként működnek munkavállaló és munkaadó között, csak marginális helyzetűek lehetnek úgy az értelmiségi, mint vezetőik alkalmazása során. Érvei valószínűleg kevésbé érvényesek általában az alkalmi nem fizikai munkára, még talán leginkább az elit munkára, mert itt nem állásokról, hanem kisebb súlyú – az alkalmazás kockázatát költségessé alig tevő – alkalmi megbízásokról, és tömegesen nem autonóm, így közvetlenül is ellenőrizhető munkákról van szó. Ugyanakkor nyilván a rendi hatások, a primer kapcsolatrendszerek erőssége, a munkaerőpiac oligopolisztikussága és belső munkaerőpiacokra tagoltsága gátolná az ilyen közvetítő működését, pontosabban egy ilyen iroda csak alternatív eszköz lehet az alkalmi nem fizikai munkaerőpiacon.

⁵ Könnyen belátható, hogy az eddig mutatott három ok nem egymástól függetlenül, egymás rovására, hanem éppen egymás hatását erősítve hozza létre az alkalmi munkaerőpiac „személyességét”. A meritokratikus és rendi érdek összefonódva is megjelenhet egy kezességi tranzakcióban, a mintakövetés segítheti a nem piaci primer csoportok tételeződését a munkaerő-piaci kapcsolat során. Ám, ha esetleg nem is segítik egymás érvényesülését ezek a tényezők, semmi esetre sem gátolják azt.

⁶ Ez a nem-hivatalos munkaerő-közvetítő intézmény a MUKI volt, amelynek általános célja az alkalmi nem-fizikai munkák jobb terítése volt, de amelynek speciális célját, tudniillik, hogy ebből a folyamatból a munkahelyüket veszített másként gondolkodókat sem zárja ki, azt eredményezte, hogy az állambiztonsági szervek egy házkutatás során lefoglalták a munkák és a munkavállalók listáit. Emiatt a MUKI kénytelen volt beszüntetni tevékenységét.

A munkaerőpiac működése (A munkaerő-piaci szereplők érdekei és konfliktusai)

A társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacának munkaadójára jellemző, hogy kevesen vannak, és hogy a munkaadó szerepet meghatározza a formális szervezeti pozíció. Eszerint lehet a munkaadó vezető (szakmai vagy pénzügyi), kutató vagy kutatásszervező.

A munkaadó és a munkavállaló szerepe az életpálya során váltakozva fordul elő. A társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacán általános gyakorlat, hogy aki megbízást ad, az maga is kap ilyen. A munkaadói és munkavállalói szerep ilyen összekapcsolódása nagy hatással van a munkaerő-piaci alkura, mert ez a helyzet a munkaadó és a munkavállalói érdekek egyidejű képviselőjét követeli meg, ami permanens szerepkonfliktust, és ezt elviselendő, „kétlelkű” értékrendet, nagy rugalmasságot biztosító alku-eszköztárat hoz létre.

A kétféle szerep egybeesésének sajátos változata, amikor a kutató saját magát juttatja alkalmi munkához. Ez sokféle készletéből fakadhat. Lehet, hogy a kutatónak külön jövedelemre van szüksége, és monopolhelyzetét kihasználva, a számára legjobban jövedelmező munkával kívánja ezt megszerezni. Helyzetéből következik, hogy kiválaszthatja a „zsíros falatokat”, vigyázva arra, hogy sohasem az összes munkát sajátítsa ki, mert ez rontaná a presztízsét, terhelné kapcsolatait, mert a jövedelemtől elesők serege neheztelne rá. Ilyenkor mesterségesen és indokolatlanul (ő természetesen bármilyen fórumon meg tudja indokolni) kitalálhat munkafázisokat, és önmaga biztosíthatja is, hogy bruttó és fajlagos jövedelme megfelelő (sok pénz, laza határidő- és minőségellenőrzés) legyen.

Lehetséges ellenben, hogy a kutató azért végez maga által kiutalt – sokszor nagyon alacsony jövedelmezőségű – munkát, mert nem talál olyan alkalmi munkavállalót, aki egy nehéz vagy alulfizetett munkát megfelelően el tudna végezni.

Vizsgáljuk meg az ideáltipikus munkaerő-piaci alku résztvevőinek érdekeit és érdekérvényesítő magatartásukat! A vezető esetében az alkalmi munkavégzés akkor sikeres, ha legálisan és olcsón, határidőre befejeződik. Alapfeltétele, hogy a rendelkezésre álló pénznél ne legyen több költve, de jó, ha tartalék is marad, ami felett szabadon rendelkezhet a vezető, és ami jövedelmet, vagy – kapcsolatok ápolásán keresztül – hatalmat eredményezhet számára.

A határidő „puhább” korlát mint a pénzügyi, valószínűleg azért, mert nem sürgető társadalmi igény hozza létre a társadalomtudományi kutatások zömét, és mert a határidő

módosítás technikájának kellékára és ezek alkalmazásának elfogadottsága, nagyobb játékteret enged, mint a pénzügyi szabályozás.

A legalitás politikai és pénzügyi dimenzióban egyaránt fontos. Egyrészt nem szabad, hogy az alkalmi munkavégzés során politikailag lefeketedett személyeket alkalmazzanak – ennek kritériuma ismeretlen; időtől, helytől és személytől függően változó, másrészt a kifizetések meg kell, hogy feleljenek az áttekinthetetlen (túlszabályozott és változó) pénzügyi előírásoknak.

A kutató érdeke, hogy a munka megfelelő színvonalon és határidőre készüljön el. Ez következik értelmiségi és beosztotti pozíciójából. A szervezet és a saját érdekeitől függ, hogy ezek közül melyik dominál, de feltételezem, hogy mindkettő része a kutató érdekszerének.

Mivel a kutató számára mind a munkaminőség, mind a határidő biztosítása fontos, ezért sok és jó munkavállaló alkalmazására és ezek megfelelő ösztönzésére, ellenőrzésére törekszik. Ehhez azonban pénz kell. „Normálisan” azonban soha sincs elég pénz a kutatásra. Ha le kell csípni a költségvetésből, legkönnyebben az ellenőrzésre szánt tétel hagyható el, hiszen **e nélkül** még lehet jelentést írni. Támogatja ezt az a norma is, mely szerint „nem ildomos” a szigorú ellenőrzés. (E norma létezése könnyen érthető, ha a hálózat szerkezetére és működésére visszagondolunk.)

A pénzhiány az ösztönzést is gátolja, és ez ellen hat az is, hogy a rossz, de teljesített munkát is ki kell fizetni, hiszen el kell ismerni a munkavégzés idő- és költségteleit, sőt olykor a szociálpolitikai szempontokat és a munkavállalás szerveződési módjából fakadó kapcsolatfenntartás költségeit is. Például nem lehet nem fizetni, ha a gyereket egyedül nevelő anya késik, vagy ha „kicsit” rossz minőségű munkát végez egy jó barát.

Mindezek azonban csak a differenciálás és minőségkövetelés ellen ható apróságok ahhoz képest, amit az okoz, hogy az alkalmi munkahelyteremtésre fordítható források növekedése – ha egyáltalán van ilyen – elmarad a bérek általános növekedésétől, illetve az infláció átlagos mértékétől. Ezek miatt a társadalomtudományok alkalmi munkáinak béreit is növelni kellene, de mivel a forrás nem bővül, csak két dolgot lehet tenni: vagy kevesebbet kell kutatni, vagy kevesebb munkavállalót kell alkalmazni. Az első megoldás ellenkezik a vezetők, a kutatók és a profi munkavállalók – ebből a szempontból teljesen azonos – érdekével. A munkahelyek számának csökkentésével a csökkenő nagyságú „tortát” ezért csak úgy lehet eredeti méretű szeletekre vágni, ha kevesebb részre vágják. Ez eleget tesz a bérmentes munkavállalók – ne feledjük, potenciálisan a munkaadók is munkavállalók – bruttó jövedelemérdekeltségének, és

könnyíti a munkaadó szervezési feladatát. Ez azonban munkaerőpiac-szűküléséhez vezet, fokozza a munkavállalók közötti harcot, növeli a monopolizálásra való késztetést, a hálózat és klikkjeinek szerepét és elkülönülését, a belső munkaerőpiacok súlyát.

Kutató és szakmai vezető között a határidő gyakori, de nem éles konfliktusforrás. A vezetőnek mindig sürgősebb a kutatás befejezése, mint a kutatónak, de pozíciójukból következően mindketten jelentéskötelezettek, így érdekük, hogy „túl legyenek” a kutatáson. A minőség akkor okoz konfliktust a szakmai vezető és a kutató között, amikor nagyon rossz vagy nagyon jó a munka végterméke.

Megoldhatatlan konfliktus van a pénzügyi vezetés és a kutató között. A pénzügyiek takarékoságmániáját és a pénzügyek túlszabályozottságára alapozott hatalmukat ismerve a kutató „túltervezi” a várhatóan legtöbb ellenállásba ütköző „béresíthető” tételeket, illetve él a formális kiskapuk nyújtotta lehetőségekkel. (Például ál-munkafázisokat talál ki, a munkaerőpiaci ártól messze elmaradó hivatalos pénzeket szakszerűségi, nehézségi, sürgősségi pótlékokkal duzzasztja fel.)

Ilyen technikák segítségével természetesen több „béresíthető” forráshoz nem lehet jutni, de csökkenthető a nem legális eszközökkel kiegészítendő rés. Ugyanerre szolgálnak az álnevekre történő kifizetések és azok a pénzek, amiket közös tartalékalapba helyeznek. Ezzel lehet a főállású dolgozókat premizálni, alkalmi munkahelyet létesíteni, vagy alkalmi munkavégzést ösztönözni. Az álnevekre történő kifizetés továbbá a politikai legalitás érdekét is érvényesíteni segíti és az egyszeri, túl nagy összegű kifizetések megelőzésére is jó. Ezt a mechanizmust nagymértékben segítette kifejlődni, hogy a Gyes-en lévők sokáig nem végezhetek legálisan alkalmi munkát egy bizonyos pénzösszeg felett, csakúgy mint a nyugdíjasok sem, illetve hogy hivatalosan elítélték a saját cég részére végzett alkalmi munkát. A szabályozás és a munkaerőpiac objektív feltételei között feszülő ellentmondás kitermelte e feszültséget meglovagoló kis csoportját, akik részesedésért ajánlják fel szabad pénzfelvételi kapacitásukat, álnevüket. Felértékelődtek (a szabályozás szigorodásával egyidejűleg) a háztartásbeliek is, akiknél nincs „felső határ”. Belátható továbbá, hogy a strómanság intézménye is növeli a hálózat szerepét, hiszen az álnevekre utalt pénzek eljuttatása a valódi munkavégzőkhöz csak megfelelően karbantartott, megbízható kapcsolatokon keresztül működőképes.

Az informálisan megnövelt munkabérek mindig magasnak, „jogtalanak” tűnnek a vezető – kevésbé a szakmai, annál inkább a pénzügyi – szemében, mivel a hivatalos órabérekhez képest magasabbnak látszanak. Ez azért van, mert a vezető nem veszi figyelembe, hogy az

alkalmi munka rövid ideig tartó, folytatás nélküli munkavégzés. A vezető, ha beosztottjai havi átlagkeresetéhez viszonyítja az alkalmi munkavállalók bruttó jövedelmét, mindig sokallja azt, pedig:

- az állandó státusú dolgozó valójában nem dolgozik havonta annyi órát, amennyi a munkaideje, viszont az alkalmi munkavállaló, amíg szerződése tart, „hajt”,
- az alkalmi munkát végző számára nincs karrier, nem kap béremelést, és betegszabadságot, nem biztosított számára a folyamatos havi jövedelem, mindezeket a hátrányokat és bizonytalanságokat kell tehát pótolnia a látszólag nagyobb bérnek.

Kutató és munkavállaló között ritkán lesz a konfliktusból éles vita. Az, hogy a munkaadó gyakran munkavállaló is, nemcsak azt akadályozza, hogy a tényleges konfliktus munkaadó és munkavállaló között normaemelésben, gépesítésben vagy „tartaléksereg” bevetésében nyilvánuljon meg. Azt is jelenti, hogy a munkaadó ismeri az alkalmi munkavégzés rejtjelmeit és a munkaerőpiac állapotát. (Ennek tudatában van a munkavállaló is, és így nem törekszik nagyon kiélezni az alkut). A kutató ismeri és elfogadja a rövid távú bruttó jövedelemérdekeltséget, és nem riad vissza magas órabérfizetésétől. Ez a kutatónak – többek között – azért is érdeke, mert maga is egyidejűleg (vagy potenciális bármikor) ugyanennek a munkaerőpiacnak a munkavállalója. Emiatt, ha hosszú távú munkavállalói és rövid távú munkaadói érdeke ellentmond egymásnak, mivel az előbbi „saját pénze”, az utóbbi felett alig rendelkezik, a munkaadói-Én legfeljebb korlátozhatja, de le nem győzheti a munkavállalói-Én érvényesülését. A magasabb órabér ezen túlmenően eszközként is használható a munkaadó számára. Szelekciót és ösztönzést, határidő- és minőség biztosítását érhet el általa. Mindezt természetesen a hálózat működési elvei is elősegíthetik, hiszen gyakran primer csoporttársai, kliensei is a munkavállalók.

Összefoglalás helyett röviden néhány gondolat arról, hogyan jött létre, és miért gyakori ma is az alkalmi nem fizikai munka a társadalomtudományok munkaerőpiacán

A modern gazdaság tipikus munkaszervezetei, a gyár és a hivatal, nem tűrik jól az alkalmi munkavégzést, mert nem tudják azt kellően szabályozni, ellenőrizni és ösztönözni. Az alkalmi munka még alárendelt munkavégzési formaként sem nagyon fér meg az állandó munkahelyen folyó munkákkal, mert azoktól eltérő munkavégzési ritmust, munkaidő-felhasználást, bérezési

formát, vezetési technikát és csoportszerkezetet igényel, és a munkát végzők stratégiai-taktikai eszközei és céljai is eltérőek.

Az alkalmi munka elterjedését akadályozza a társadalom értékrendjében – a „nagy szervezetek” szaporodásával egyidejűleg – végbemenő átalakulás is. Ilyen a „nyugdíjas munka”, a biztos munkahely, a tervezhető-kiszámítható keresetnövekedés (akár a teljesítményszabályozás, akár hivatali karrier által), a rendszeresség-pontosság értékének növekedése.

A szocialista gazdaságban a fenti tényezők, történeti-szociológiai-politikai összetevők miatt, különösen erősen hatnak. Az 50-es években magának a munkaerőnek az államosítására történt kísérlet, és valóban, az ellenőrizhetetlen falusi alkalmi munkavégzések aránya megfogyatkozott, a tipikus munkaszervezet a városba-iparba-nagyszervezetbe koncentrálódó gyár-hivatal lett. Új munkaalkalmak mindig a vállalati szervezeten belül jöttek létre és egy idő után a munkavállalók érdekei is átalakultak, idomultak az állami munkahely nyújtotta előnyökhöz és kényszerekhez. Erről maga az állam gondoskodott szociálpolitikai-adózási-munkajogi preferenciarendszerével.⁷

Az állam egyes szervei – ideológiai okok miatt is – hajlamosak túlhangsúlyozni az alkalmi munka társadalmi veszélyességét, és harcolnak ellene, miközben kitermelik saját igazukat, hiszen az alkalmi munkások egy marginális kisebbséget jelentenek csupán, akikre így aztán aránytalanul nagy tanácsí, rendőri figyelem irányul, ami magától növeli a deviáns viselkedés tettenérési eseteinek számát. Gondolunk itt a csövesekre, a vándormadarakra, a szellemi szabadfoglalkozásúakra, a cigányokra, akik roppant gyanúsak és alkalmi munkát végeznek.

Miért maradt fenn az alkalmi munka annak ellenére, hogy pénzügyi és politikai szempontból is „gyanús”? A munkaerő-kínálat stabilitását a bérek visszafogása miatti túlmunkavégzésre való össznépi késztetés, illetve az állandó munkahelyek munkaidő-lekötő, de munkaerőt fel nem használó működéséből fakadó lehetőség biztosítja. A vállalat is szívesen él ezzel a lehetőséggel, mert ez bérnövelést (ha saját dolgozót alkalmaznak) vagy – „külső” munkavállaló esetén – olcsó munkaerőt biztosít számára, amivel a belső munkavégzés „hajráit” elviselhetővé teheti, anélkül, hogy állandó munkahelyet létesítene.

Az állam, a munkaadók és a munkavállalók érdekeinek összeállításában rejlenek a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiacának működési garanciái. A munkaadó és a

⁷ Ha például valaki alkalmi munkavégzésből akar megélni, az nem számíthat anyasági segélyre, Gyes-re, viszont – ha férfi – fenyegeti a KMK (közveszélyes munkakerülés), hacsak nem szellemi szabadfoglalkozású, de ennek tanácsí elismertetése nem könnyű feladat), és ha újra be akar lépni egy állandó munkahelyre, számos szankcióval számolhat, például fizetésemelés-korlátozás, szabadságstop, besorolási hátrány.

munkavállaló érdekeiről már szóltam. Az állam számára azért előnyös ez a munkaerőpiac, mert – feltételezve, hogy egyaránt kell neki empirikus társadalomtudomány, ily módon az állásteremtés költségei nélkül (íróasztal, vezetői kinevezés, munkabér, szociális juttatás) tud munkaerőre szert tenni. Egyúttal külön-jövedelemhez juttat egy olyan réteget, amelyik hajlamos a marginalizálódásra és képes az érdekérvényesítés egyes – inkább hangos, mint súlyos – eszközeit alkalmazni. Erre annál is inkább szükség van, mert a túlképzés és a racionalizálások, a politikai marginalizálódás, illetve a nyugdíjas-állami-értelmiségi karrierútról történő tudatos leválások növelik az ilyen különjövdelemre rászorulókat számát, de a munkahellyel rendelkezők is csak alkalmi túlmunka segítségével tudják életszínvonalukat fenntartani.