

BUDAPESTI KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM

Közgazdasági Továbbképző Intézet

Emberi Erőforrások Tanszék

Személyügyi Szak

Megközelítések a munka szociológiájához

1999.

Írta: Sik Endre

Lektorálta: Kővári György

Kiadó: BKE Közgazdasági Továbbképző Intézete

Felelős kiadó:

Készült

Felvezetés és használati utasítás

A munka szociológiája (vagy ehhez közelálló) elnevezés alatt született művek – amióta szociológia a szociológia – eltérő kérdésekre nagyon más fajta válaszokat adnak. Mivel az Olvasó kezében lévő mű sem lesz kivétel a fenti szabály alól (hiszen nem lehet mentes sem a szerző korlátaitól (adott mennyiségű tudás, elfogultság egyes témák iránt és más témákkal szemben), valamint a kortól, amely a szerzőt körüllegi, ezért szükségesnek tartom, hogy előbb néhány kiragadott példa segítségével – mintegy viszonyítási alap gyanánt – illusztráljam a munka szociológiájának olyan megközelítéseit, amelyek nem (vagy csak részben) jellemzők az általam írt munkaszociológiára, majd használati utasítás formában felvázoljam jelen munka főbb szerkezeti elemeit és azon megoldásokat, amelyekkel az Olvasó tájékozódását segíteni igyekeztem.

Illusztrációképpen (mert a példákat véletlenszerűen választottam ki, s nem törekedtem arra, hogy a két korszakban megjelent munkaszociológiák összességét áttekintsem) vizsgáljunk meg egy ötvenes években íródott Egyesült Államokbeli és egy nyolcvanas években megjelent angliai munkaszociológia jellemzőit.

Az “A munka szociológiája” címet viselő könyv először 1954-ben jelent meg, majd 1964-ben változatlan formában újra kiadták, méghozzá a tekintélyes McGraw-Hill kiadó sorozatában. A szerző a munkaszociológia fontosságának érzékeltetésére a legbefolyásosabb amerikai szociológiai szaklap 1962-es évfolyamában megjelent munkaszociológiai különszám bevezetőjéből idézi a következő gondolatot:

“(A mai világban S.E.) ... a munkavégzés olyan sorsformáló erővé vált minden ember életében, hogy a társadalom és annak szociálpszichológiai folyamatai tanulmányozásának elsődleges terepe a munka kell, hogy legyen.” (Hughes 1952), idézi Caplow 1964, Bevezetés 1-2 old.).

A könyv kiindulópontja Durkheim munkamegosztásról szóló főművének alaptétele. Ez nagymértékben leegyszerűsítve a következőképpen foglalható össze: Míg a “primitív” emberi társadalmakat a szokás, a hasonlóság és az időségek tekintélye tartotta egybe, addig a mai összetett társadalmakat erősen specializálódott és egymástól nagymértékben különböző foglalkozási csoportok kölcsönös függősége tartja fenn. Ebből kiindulva a könyv a munka szociológiájaként azt vizsgálja, hogy mi jellemzi az emberek munkavégzése során kialakuló és egymásba fonódó társadalmi szerepeket. A szerző a könyv célját abban látja, hogy választ adjon a foglalkozások szociológiai elemzése során gyakran felmerülő kérdésekre.

- “1. Milyen társadalmi folyamatok határozzák meg a foglalkozási csoportok fejlődését és azt, hogy a társadalom mely csoportjaiból kerül ki az adott foglalkozás munkaejeje?
2. Mi határozza meg az egyes foglalkozások társadalmi hierarchiában elfoglalt helyét?
3. Mi okozza azokat az eltéréseket, amelyeket az egyes foglalkozási csoportok politikai nézetei, várható élettartama, érdekei, az elmebetegség esélye, az intelligencia szintje, olvasási szokásai, családnagysága között találunk? Hogyan hatnak ezek a különbségek a foglalkozási csoport társadalmi összetételére?
4. Milyen eséllyel öröklődik egy adott foglalkozás apáról fiúra? Mennyi esély van a foglalkozás szakmai hierarchiájában az előrejutásra? Növekszik-e a foglalkozások szerkezetének merevsége?
5. Hogyan befolyásolják a foglalkozások jellemzői a szakszervezetek és szakmai szervezetek kialakulását?
6. Hogyan jönnek létre és maradnak fenn az egyes foglalkozásokra jellemző társadalmi szerepek? Milyen megoldások segítségével történik a tanoncoktól és inasoktól elvárt viselkedésmódok kialakítása?
7. Milyen mértékben különböznek egymástól az egyes foglalkozások munkaszituációi és a foglalkozásokra jellemző szabályok?
8. Melyek a foglalkozási szegregáció jellemző formái és hogyan hatnak ezek a társadalom egészének szegregációjára?
9. Hogyan hat az iskolarendszer a foglalkozásokra? Miért váltja fel az iskolarendszer a szakképzés hagyományos formáit?
10. Hogyan hatnak a munkavégzés körülményei, jutalmazási rendszere és szokásai a családra? Mi határozza meg a nők és a gyerekek munkaerő-piaci helyzetét?
11. Hogyan lehet megítélni a társadalomnak a foglalkozások szerkezetéhez való alkalmazkodását? Milyen hosszú távú hatásai vannak a domináns technológiai változásoknak?” (ibid 7-8 old.)

A fenti kérdéssor legtöbb eleme egy ma íródo munkaszociológiai mű számára is releváns. Kivételek persze akadnak. Ilyen például az intelligencia szint, amelynek mérhetőségével és tartalmával kapcsolatban mára túl sok bizonytalanság fogalmazódott meg ahhoz, hogy egy mai munkaszociológia a Caplow-nál látható könnyedséggel kezelje e jelenséget. Vagy ilyen az olvasási szokások, az elmebetegségek kérdése, amelyek mögött a “magas” kultúra, illetve az “egészség-betegség” olyan leegyszerűsített megközelítései vélelmezhetők, amelyet nem nagyon vállalhat fel egy mai szerző.

Felfedezhető a kérdések között néhány olyan is, amelyet ma nem lehetne ily módon feltenni. Az iskola és a munka kapcsolatának elemzése ma is fontos, de más kérdéseket kellene megfogalmazni, (például olyanokat, amelyek a társadalmi átörökítés és a szegregáció kérdéskörébe sorolhatók). Vagy például a női munkát ma nem lehet egy részkérdésecskével elintézni, s még kevésbé a gyermekmunkával azonos kérdés részeként.

Végül vannak olyan kérdések, amelyeket manapság nem hagyhat ki egy magára kicsit is adó munkaszociológia, de amelyek az ötvenes évek Amerikájában nem szerepeltek az alapkérdések

között. Ilyen az etnikai dimenzió (ami ilyen formában még az indexben sem található)¹, az informális gazdaságbeli (fekete?) munka, a világgazdaság modern trendjei (regionalizáció, globalizáció, a tömegtermelés válsága vagy az egyenlőtlen fejlődés munkaerő-piaci következményei), illetve a migráció².

A nyolcvanas évek (s amennyire rálátásom van ez a kilencvenes évekre is jellemző) munkaszociológiai alapkérdéseit egy 1988-ban megjelent válogatás alapján mutatom be. (Pahl, 1998) A kötet 1973 és 1987 között megjelent, a világban szerteszt (de leginkább Angliában, Magyarországon és Olaszországban) íródott munkákat tartalmaz. A kötet címe és alcíme (A munkáról: Történeti, összehasonlító és elméleti megközelítések) mindent elmond a válogatás szempontjairól, s egyben arra is alkalmas, hogy röviden összegezzük az előző munkától való alapvető³ eltéréseit:

- míg Caplow munkája jobbra egyetlen országra (az USA-ra) koncentrál, ez a könyv összehasonlító példákkal dolgozik,
- míg az előző munka a munka világával kapcsolatos összes alapkérdést (szinte tankönyvszerűen) érinti, addig ez a válogatás kiemel egyes (a legvitatottabb és a válogatást végző szívének legkedvesebb) kérdéseket és ezek köré csoportosítja a kiszemezgetett gyöngyszemeket.

A kötet hat részre tagolódik, amelyeket a Caplow-féle könyv szerkezetével való könnyebb összehasonlíthatóság érdekében kérdések formájában jellemezek:

- Miként alakult (át) a munka fogalma a XIX. századi Angliában? Hogyan változott a munka, a foglalkoztatottság és a munkanélküliség jelentése a női és a férfi munkavállalók szemszögéből nézve?
- Milyen stratégiák jellemzik a nyolcvanas évek munkáltatóit és munkavállalóit? Milyen dimenziók mentén szegregálódik a modern munkaerőpiac? Hogyan hat ezekre a folyamatokra

¹ A szövegben is csak olyan sajátos metszetekben jelenik meg az etnikai dimenzió, mint a munka primitív társadalmakra jellemző szervezetének elemzése, mint a folytonos helyváltoztatás jellegű migráns magatartás példája, illetve a munka és a család kapcsolatának elemzése során például a kínai származású amerikaiak család-központú értékrendje és jól fejlett kapcsolatrendszere vagy a négerek (a ma elképzelhetetlen Negro fogalommal jelölve) szegénysége és az ennek megfelelő (széteső, töredékes) családszerkezet.

² A migrációról az "Egyéb mobilitások" elnevezésű fejezet egyik alfejezeteként megemlékezik a szerző. Mint a területi mozgás részét a migráció két formáját is megkülönbözteti a könyv, a "szabályos" migrációt, amikor az egyén egyik helyről elmozdul egy másik helyre, illetve a munkaerő-piaci mozgások azon sajátos formáját, amikor a munkahelyek vannak folytonos mozgásban.

³ Nem alapvető, de sokatmondó eltérés a két könyv között, hogy míg Caplow kötetén egy absztrakt (nem-koncentrikus körökből álló) rajzolat látható, addig a Pahl-féle kötet borítóján Bonvin A vasaló nő című, 1858-ból származó képe díszel. Míg tehát a hatvanas években a modernség, a nyolcvanas években a múlt látszott alkalmasabbnak a munkaszociológiai kötet díszítésére. De értelmezhetjük ezt a különbséget oly módon is, hogy a női munka felértéke-

az informális gazdaság jelenléte, a belső munkaerőpiacok erősödése, a termelés decentralizálódása, az új szervezési és technológiai megoldások elterjedése?

- Mi jellemzi a női munkát a világ munkaerőpiacán, különös tekintettel a fejlődő országokra? Miért marad láthatatlan a nők által végzett munka és hogyan hat ez a tény a munkaerőpiacra és a nők helyzetére?
- Milyen formái vannak a munkaerőpiacon kívüli munkavégzésnek és miért fontosak ezek a modern társadalmakban?
- Hogyan hatnak a világpiac (hatalmi, technológiai) átalakulásával összefüggő munkaerő-piaci folyamatok a munkaerő egyes csoportjainak (elsősorban a nők) munkaerő-piaci helyzetére?
- Mit jelent a munka fogalma manapság és miért dolgoznak az emberek?

A fenti kérdéssorból látható, hogy a munka mint történelmileg változó tartalmú jelenség szerepel a válogatásban. E jelentésbeli változások a munkaerőpiac szerkezetének, a munkavállalók összetételének és a világban végbemenő alapvető átalakulásoknak következményei. Ezen folyamatok közül a válogatásban kiemelt helyet foglal el a női munka és annak változásai.

A már említett két szerkezeti eltéréstől túl a Caplow féle munkaszociológiához képest a Pahl féle válogatás megközelítési módja a következőkben tér el:

- Míg Caplow számára nem kérdéses, hogy a munka az emberi lét és jólét alfája és omegája, addig Pahl-nál nem magától értetődő, hogy a munka az élet legalapvetőbb tevékenysége. A munkavégzés fontossága a korszakra jellemző termelési és kulturális folyamatok függvénye, s lehet, hogy a mi korunkra a munka világméretű “leértékelődése” jellemző.
- Caplow a munkaerőpiacot magától értetődően a férfiak világaként ábrázolja. Pahl-nál eltérőek a női és férfi munkaerő-piaci stratégiák. Míg Caplow-nál női munkaként jobbra csak a háztartási munka említett meg, Pahl-nál a háztartási munka fontosságát több tanulmány is bemutatja, s megjelennek a háztartásközi csere, az önkéntes munka nem-bérmunka jellegű tevékenységei is.
- Caplow-nál a munkaerőpiac hagyományos, munkahelyhez kötődő elemei és intézményei (karrier, mobilitás, képzés, szakmaválasztás, munkahelyi szubkultúra, szakszervezetek) vannak az elemzés központjában. Pahl válogatásában a munkavállalók mikroszintű stratégiáinak és a globalizálódó világ makrotrendjeinek (egyenlőtlen) egymásra-hatásai, tehát a munkahelyek világán messze túlnyúló intézmények állnak a legtöbb tanulmány központjában.
- Végül, de nem utolsó sorban, a két munkaszociológia “hangulatát” összevetve, úgy érzem, hogy míg a Caplow-i közelítés magabiztos, optimista és határozott, addig a Pahl-i válogatás azt sejteti, hogy a szerző “érzi” a változások szelét, “sejti”, hogy “a helyzet fokozódik”, és inkább kérdezn,

lődése tükröződik a borítók eltérésében.

mint választ adni akar. Jól jellemzi ezt az alapállást a bevezető néhány gondolata:

“A huszadik század hátralévő éveiben, a munka mind a magánéletben, mind társadalmi és politikai értelemben kulcsfontosságúvá válik, miközben egyre nagyobb a zavar és a bizonytalanság jelentésével, természetével és az életben betöltött szerepével kapcsolatban... Ez a kötet olyan elemzéseket tartalmaz, amelyek a munka világának átalakulását sejtetik... A kötet szerkesztésénél abból a feltételezésből indultam ki, hogy olyan változások korát éljük, amelyek minőségileg és mennyiségileg is eltérnek mindattól, ami a huszadik századra eddig jellemző volt. Ebben a megközelítésben a késői XVIII. századtól és a XX. század közepéig tartó időszak a világ nyugati felének ipari társadalmában két jelenség (a férfi, mint fő kenyérkereső és a bér munkás) lassan, de minden ellenállást legyűrve uralomra jutó korszakának tekinthető. A XX. század hetvenes és nyolcvanas éveinek gazdasági válságai olyan fordulópontnak tekinthetők, amikor a modern kapitalizmus új fázisa jött létre. A munka ezenközben kialakuló új formáinak, a munkamegosztás új típusainak felvázolása lesz a kilencvenes évek társadalomtudósainak feladata... Legyen bár tudásunk mégoly korlátozott – sőt az sem kizárt, hogy részben hamis –, mégis helyesebb ha célunk a ma létező munka világának – mégoly töredékes – leírása, mint a munka eltűnő félben lévő világának teljes körű és pontos ábrázolása.” (ibid 3-4 old).

Magyarországon az általam ismert első és utolsó munkaszociológiai válogatás 1968-ban jelent meg⁴. Eltekintve most a kötet “vörös farkaitól” (tehát az előszó és a bevezető kényszeredett magyarázkodásaitól – melyek célja részben egy lélegzettel bizonyítani a polgári szociológia alsóbbrendűségét és dicsérni a kötetben található nem-marxista tanulmányokat, részben az, hogy beillessze az ekkoriban kivételesnek tekinthető “nyugati-orientációjú” művet az Új Gazdasági Mechanizmus ideológiai sodrába –, illetve a kötet végén található szovjet és lengyel munkáktól) a munkaszociológia ebben a kötetben úgy jelenik meg, mint a munkahelyen belüli folyamatok konfliktuskezelő megoldásainak kiskatéja:

“A munkaszociológia egyike a társadalomtudományok ama ágának, amelyhez a gyakorlat különlegesen nagy várakozásokat fűz... A válogatás alapvető szempontja az volt, hogy a kötetben közölt tanulmányok mindenekelőtt a gyakorlati tevékenység számára nyújtsanak értékes ismereteket... A munkaszociológia nemcsak a termelékenység növeléséhez, vagy szélesebben a gazdasági szervezetek optimális működéséhez járulhat hozzá, sőt talán nem is abban áll a fontossága, hanem a társadalmi viszonyok sokoldalú vissza-emberesítésében, az ún. humanizációs folyamat meggyorsításában. Éppen emiatt a munkaszociológia nemcsak a gazdasági vezetők számára adhat értékes ismereteket, hanem az üzemi párt- és szakszervezetek irányítóinak is, akik figyelmének értelemszerűen egyre inkább a humanizációs feladatok megoldására kell irányulnia... A válogatás igyekezett mindezt figyelembe venni, s így nem a hatékonyságot növelő szociotechnikai eljárások leírását adó tanulmányokat tartalmaz, hanem olyan gondolkodásra serkentő írásokat, amelyek a legszorosabban összefüggnek a gazdasági vezetés mindennapi gyakorlatával.” (Hegedűs, 1968)

⁴ A hazai munkaerőpiac munkaszociológiai elemzéséről sem sok könyv született, de ezek legjobbjai - például a nyolcvanas évek elejének (sok, részben átfedő tanulmányt tartalmazó voltak miatt “ikerköteteknek” tekinthető) két könyve (Galasi 1982, Fazekas et al 1983) - vagy az 1990-ben megjelent, de korábban íródott “rendszerelváltó” Fazekas-Köllő munka sem hasonlítható a Caplow és Pahl által írt-szerkesztett munkaszociológiákhoz, mivel ezek célja nem volt a munkaszociológiai szakirodalom áttekintése vagy elméleti alapkérdéseinek tisztázása.

Az eredetileg 1958 és 1965 között született tanulmányok lefedik a Caplow-féle munkaszociológia legtöbb “üzemen belüli” témáját (előmenetel-mobilitás, képzés, szakszervezetek, munkahelyi légkör, munkaerkölcs, bérezés, informális kapcsolatok, csoportképződés, a technológia hatásai), ugyanakkor a Pahl-i megközelítéshez hasonlítja a kötetet az az igény, hogy inkább kérdéseket akar megfogalmazni, mint válaszokat adni.

Mint már jeleztem, a leendő Olvasó által kézben tartott munka sem lehet mentes a kor hatásaitól, miközben nagymértékben korlátozza érvényességi körét tudásom korlátai és kedves témáim iránt érzett részrehajlásom. Mindezen nem segíthetek. Annyit tehetek, hogy előbb a korábban bemutatott három munkaszociológiához képest megpróbálom felvázolni az itt következő mű korlátjait és sajátosságait, majd rövid használati utasítás formájában osztom meg az Olvasóval javaslataimat a könyv okszerű használatára

Az a munkaszociológiai megközelítés, amelyet az Olvasó kezében tart:

- (Caplow-val ellentétben) nem törekszik teljes áttekintést adni a munkaszociológia által felvetett kérdésekről,
- (Pahl-lal ellentétben) nem állítja, hogy célja a munka világában (és az egész világgazdaságban) végbemenő legfontosabb folyamatokat és korszakváltó új jelenségeket bemutatni,
- (Hegedűssel ellentétben) nem igyekszik hasznos lenni.

De ugyanakkor:

- (Caplow-hoz képest) olyan területeket is érinteni fog, amelyek a “hagyományos”, munkahely-centrikus munkaszociológiában nem szerepeltek,
- (Pahl-hoz képest) jobban koncentrálna egy konkrét (a magyar) gazdaságra és egy időszakra (a kései szocializmus és a rendszerváltás utáni időszakra),
- (Hegedűshöz képest) mindenben más lesz (ami persze nem nagy érdem, hiszen tudván tudjuk, hogy 1968-ban nem nagyon lehetett volna másfajta munkaszociológiát közreadni, mint amit ez a kötet tartalmazott).

Hogyan kell olvasni a tanulmányt?

- A szerkezet nem sugall sem fontossági sorrendet, sem logikai rendet. Eltekintve az első fejezettől (feltéve ha úgy gondoljuk, hogy a definíció jobb ha megelőzi, mintha követi a fogalom alkalmazott elemzéseit) a többi fejezet olyan laza fűzérnek tekintendő, amelyet tetszőleges sorrendben lehet tanítani és olvasni.
- A szöveg sok idézetet tartalmaz. Ennek az az oka, hogy szerintem jobb ha az Olvasó jobb-rosszabb interpretációk helyett a gondolatokat eredeti megfogalmazásukban ismeri meg. Ebből

következően az idézetek teljes értékű szövegrészeknek – s nem dísznek vagy tölteléknek – tekintendők.

- Minden fejezethez irodalomjegyzék tartozik. Ebben nem csupán a szövegben hivatkozott munkák találhatók, hanem – azoktól jól megkülönböztethető módon (dőlt betűvel szedve) – olyan munkák is, amelyeket fontosnak tartok ajánlani azok számára, akik az adott témával való mélyebb megismerkedésre éreznek késztetést.

A munka fogalmáról

Noha a hétköznapi életben ritkán kerül sor arra, hogy feltegyük magunknak a kérdést, amit most éppen csinálunk az munka-e vagy sem, a munka fogalma távolról sem olyan egyértelmű és magától értetődő, mint első pillanatban gondolnánk. Gondoljunk csak arra, hogy ha egy férj mosogat, akkor hajlamos azt állítani (s a feleség ezt valószínűleg el is fogadja), hogy ez nem más, mint a feleségnek nyújtott “segítség”. Ugyanakkor, ha a feleség mosogat, akkor azt felvilágosodott emberként hajlandóak vagyunk munkának elismerni.⁵ Az azonos tevékenység nemenként eltérő elnevezése nem öncélú játék csupán. Ily módon azt közöljük környezetünkkel (elsősorban éppen szocializálódó gyerekeinkkel), hogy a mosogatás a családon belüli munkamegosztás részeként a nő dolga, s férfi ezt csak alkalmilag, s nem munkaképpen, hanem kedvtelésből, szeretettől hajtva, sajnálatból, nevelési célzattal, de semmiképpen sem munkaként, kötelességből, “főállásban” végzi.

A munka tehát azon társadalmi jelenségek csoportjába tartozik, amelyről “mindenki tudja, micsoda”, s amelyre ugyanakkor nem adható olyan meghatározás, amelyik mindenkor és mindenhol mindenki számára elfogadható lenne. De ha a munka egyfelől ennyire nyilvánvaló jelentésű, másfelől ennyire sokértelmű és történelmileg változó tartalmú fogalom, akkor nem lenne-e jobb annyiba hagyni a munka pontos meghatározásának ügyét? – merülhet fel a kérdés.

Ez mindenekelőtt azért nem célszerű – hangozhat a válasz –, mert a munka “hivatalos” – statisztikai – fogalma fontos gyakorlati, gazdasági konzekvenciákkal jár. A gazdasági fejlettség mérésének alapjául szolgáló GDP fogalmán, s egyáltalán a gazdaság-statisztikán, sok olyan tevékenység kívül reked, amit józan ésszel munkának kell tekintenünk. Márpedig a fejlődés-növekedés kényszere által uralt gazdaságpolitika könnyen hozhat hibás döntéseket, ha a munka leszűkített értelmezése folytán nincs tisztában a nemzetgazdaság összrafordításának és összkibocsátásának valóságos méretével és alakulásával.

⁵ Ha nem vagyunk olyan felvilágosodottak, akkor a feleség mosogatását tekinthetjük a női lét természetes részének (hiszen “ők értenek hozzá”, meg nem is hoz pénzt a családnak, és “anyám is maga csinálta”, stb).

Egyik ilyen torzító tényezőként a munkaerő újratemeléséhez kapcsolódó tevékenységek figyelmen kívül hagyását említhetjük, amelyet zambiai élményei alapján tanulságosan elemez Bródy (1983). Szerinte nemcsak az emberi tőke képzés által történő értéknövekedése és a háztartások birtokában lévő felszerelés értéke hiányzik a nemzeti jövedelem- és nemzeti vagyonszámításokból, hanem az a munka is, amelyet saját biológiai és társadalmi újratemelésük során a háztartások végeznek. A GDP számítások ugyanis egy adott társadalom teljes munkamennyiségének csak egy részét – a gazdaság fejlettségének és a szervezeti összetételének függvényében kisebb vagy nagyobb részét –, a piaci javakat bérmunkával előállító szegmensét képesek kimutatni. E szűkkeblűség ahhoz vezethet, hogy a piaci folyamatok gondjait a gazdaságpolitika “túlreagálja”, illetve nagy hatású “piacon kívüli” gazdasági folyamatokat nem érzékel.

“Amikor a munkamegosztás fejlődése során a házilagos tevékenységek egyike-másika, mint a fonás, a szövés, a varrás, a mosás, a takarítás stb. részben vagy egészben piacra kerül mint önálló formában szervezett termelés, akkor büszkén regisztráljuk mint a nemzeti jövedelem növekedését. Holott a tényleges teljesítmény csak akkor és olyan mértékben növekedik, ha a piaci tevékenység ugyanazt az emberi szükségletet nem rosszabb minőségben elégíti ki, mint azelőtt, s akkor is csak a termelékenység növekedése mértékében nő a teljesítmény ...” (Bródy 1983 52. old.)

A fenti példának statisztikusok körében közismert változata az, hogy a GDP csökken amikor valaki feleségül veszi háztartásbeli alkalmazottját. Hiszen – feltételezve, hogy a háztartást a volt háztartásbeli feleség látja el továbbra is, és nem történik érdemi változás sem a munka minőségében, sem termelékenységében – a korábban munkaerő-piaci kontraktus formájában végzett, pénzzel megfizetett és ezért a GDP részeként figyelembe vett tevékenységből a nő “természetes” – s ezért meg nem fizetett, munkaként statisztikailag számon nem tartott – háztartási munkája lett.

A munkafogalom kultúránként eltérő, illetve időben változó társadalmi jelentését jól illusztrálja Schwimmer E. (1980) szociálintropológiai munkája. A szociálintropológia kiinduló tétele szerint a munka mai fogalmába kimondatlanul beleértett haszon-, illetve jövedelemszerzés mint tevékenységi cél a XVIII. századi európai fejlődés terméke. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a ma munkának nevezett tevékenységek az ipari forradalomig nem léteztek volna, vagy hogy maga a munka szó új keletű lenne. A munka mint a haszon- és/vagy jövedelemszerzési célú tevékenységek általános fogalma azonban nem létezett a XVIII. század előtt; e sajátos, modern munkafogalom Európában is csak a felvilágosodás filozófiájának, a klasszikus és a marxista politikai gazdaságtannak köszönhetően kristályosodott ki. Schwimmer (1980) Pápua Új-Guineában és Kenyában végzett szociálintropológiai vizsgálatai kimutatták, hogy az ottani törzsek más-más szóval illetik a pénzjövedelmet eredményező bérmunkát és a megélhetést biztosító hagyományos

mezőgazdasági tevékenységet. A modern munka szó megfelelője csak az előbbi tevékenységet jelöli, és a *lingua franca*-ként használt, tehát mesterséges és új keletű köztesnyelvből, a szuaheliből származik.

A munka fogalma az európai kultúrkörben sem állandó tartalmú:

“...szinte valamennyi európai nyelv archaikus rétegeiben a munkát a kín, a gyötrellem fogalmával társítják. A latin *labor* először fáradozást, csapást, kínt, bajt jelöl, s csak később válik egyértelműen a fizikai erőkifejtést, a munkát jelölő fogalommá. A francia *labeur* jelöli a fáradságot, a fásztó erőkifejtést, s a munkát; többes számban pedig szülési fájdalmakat, a vajúdást. A népnyelv szinte költői módon társítja a legnemesebb, új életet világra segítő fájdalmakat s a munkát, amely az emberi nemet »segítette világra«; az embert homo sapienssé avató második természet megalkotója lett...”

Egy másik kapcsolatrendszer – társadalmi viszonyt s az eredendő bűn mítoszával eszmeileg is szentesített állapotot tükröz a latin *poena*, »bűnbeesés« szóból származó *peine*, amely egyszerre jelöl büntetést, szenvedést, fáradságot, gondot és munkát. A német *Arbeit* szláv eredetű, s eredetileg bajra, nyomorra, szenvedésre utal. A szláv *rabota* a rabu-robj szóból származik; alapjelentése: rabszolga. A *trud* szó az ószlávban kettős értelmű: fájdalmat, betegséget s egyidejűleg igyekezetet, hőstettet is jelentett.

A magyar *munka* szó is szláv eredetű; a *muka* szóból származik, amelynek eredeti – a szláv nyelvekben ma is megőrződött – jelentése: a kín. A *munkás* megjelöléssel egyébként a Halotti beszédben találkozunk először, annak jelölésére, hogy az embert gyötrelmes, fáradságos világba vetette az Isten«. Az *úr* s annak különböző származékai – Uros, Urocs – pedig nemcsak hatalmi helyzetet fejezett ki, de a munkától való mentességet is.

A protestáns etika »Isten dicsősége« mellé a »munka dicsőségét« is állítván, isteni imperatívusra utalt. A hivatástudat megjelenése és erkölcsi méltányolása e szempontból kulcsjelentőségű. A hivatás fogalma ugyanis nem az egyedi aktust, nem egy meghatározott művelet gondos kivitelezését, hanem a munkatevékenységhez kapcsolódó, abban testet öltő életvitelt tette erkölcsi megítélés tárgyává.” (Huszár, 1982. 7-9. old.)

A munka fogalma egy adott kultúrában is eltérő tartalmú lehet a különböző társadalmi rétegek gondolkodásában. Ez tűnik ki a néprajz és a szociográfiák magyar paraszttársadalomról készült elemzéseiből. Kiindulásnak az Erdei által megfogalmazottak kínálkoznak:

“... a parasztmunka nem időnként való okos és rendszeres erőfeszítés az elemek ellen, hanem állandó szolgálat... A paraszt munkáját nem munkaidő és nem időnként való munkateljesítmény méri: nem méri azt semmi. Dolgozik hajnaltól estig és álmai is csak rövidek lehetnek, mert valamilyen munkára akkor is gondolnia kell. S ebben nincs különbség a kisebb vagy nagyobb földű gazda és a földtelen zsellér között. A munkát nem a napi szükséglet szabja meg és nem a munkaadó kedve: életük törvénye ez... aki paraszt, annak dolgoznia kell szüntelenül, áthághatatlan erkölcsi szabály ez, amely nem ismer kivételt.” (Erdi, 1938. 21. old.)

A paraszti munka fogalom ezen kemény formája azonban – noha érvényes marad a parasztság egészében – egyes paraszti rétegek esetében “felpuhul”. Erdi (1943) megközelítésében a kiscgazdák már a munkaerkölcs egy sajátos típusát képviselik, amely kétfelől is rájuk van kényszerítve. Az önkiszákmányoló munka kényszer, mert a rendelkezésére álló földmennyiség, ter-

melési technológia és tőke kevés ahhoz, hogy maga és családja fizikai munkavégzése nélkül megéljen a földből. Ugyanakkor, mivel már van birtoka

“polgári törekvései is felerősödtek: több földet akar, s könnyebb, polgáriasabb életre vágyott. Ám ez is többletmunkára kényszerítette, a hagyományos keretből való kitörésnek is ára volt.” (Erdei, 1943)

Hozzátehetjük, hogy nem csupán a fenti kettős kényszer magyarázza a kisgazda hajlamát a látástól vakulásig való munkára (valamint családja és cselédei dolgoztatására). Ösztönzi-kényszeríti erre a közösségen belül elfoglalt tekintély (jó hír, megbecsültség) megszerzése-megtartása is. Továbbá a családon belüli értékrend (s ezen belül a nemi, életkori szerepek) őrzésének eszköze is a munka, méghozzá hosszú távon, hiszen a munka a következő generáció szocializálásának színtere is.

Az ideál-tipikus parasztmunkás értékrendjének is a munka a központja, de itt a személyes virtus, a munkabírás a fő erény s nem a kisgazda folytonos önkizsákmányolása.

“Fennmaradt falvanként, emberöltőkön keresztül a híres erős emberek neve, akik két zsák búzával jártak a magtárpadlásra, vagy egyedül felborították a rakott szekeret. (A parasztmunkás S.E.) emberértékelése éppen ezért kifejezetten nem polgári. Nem azt az embert becsüli igazán, aki szorgalmával, takarékoságával, értelmességével vagyont szerzett és feljutott, már csak azért sem, mert meggyőződött róla, hogy ezek mellett fukarság, ravaszság, kapzsiság, üzletienség is kellett hozzá. Hanem azt becsüli igazán, aki a munkában megállja a helyét, aki erős, ügyes, munkabíró, szóval aki testi erőben különb, szellemi téren pedig nemcsak okos, hanem becsületes is.” (Veres 1942, idézi Huszár 1982)

A paraszti munkaerkölcs tehát eltér a társadalom többi rétegének munkaerkölcsétől, ugyanakkor a parasztságon belüli rétegek esetében is vannak eltérések a munka fogalmában. Az uradalomban, illetve a háznál foglalkoztatott cselédek is a paraszttársadalom résznek tekinthetők, de azon belül sajátos rétegnek, akiknek esélye sincs önálló gazdává válni, s akik betagozódnak egy másik háztartás, illetve gazdaság munkarendjébe. Esetükben tehát a paraszti élet egyik alapeleme az önállóság (vagy legalább annak esélye) nem érvényesül. Ennek a cselédi munkaerkölcsre (tehát a helyesnek tartott munkavégzés módjára) máig ható hatását mutatja be Mátyus-Tausz (1984) és Órszigethy (1995).

A munka fogalma, a “helyes” munkavégzés módja egyes paraszti munkaerő-piaci csoportok között is eltérő lehet⁶. Az ilyen foglalkozás-specifikus munkaerkölcsre a parasztmunkások körében példa a kubikusok és a baráberek közötti eltérés (Katona Imre 1956, 1961). A parasztmunkások e két csoportja azonos munkákat (földmunkát), azonos munkaszervezetben (bandákba szerveződve,

⁶ Meggyőző példák sokaságát találhatja az Olvasó Kiss (1939/1981) munkájában.

vándorolva) végzett, mégis a néprajzi leírások szerint egészen más munkaerőkölcs jellemezte a két munkaerő-piaci csoportot. A kubikosok erősen összetartó, családcentrikus (gyakran a banda eleve családtagokból állt össze, illetve a tágabb rokonságból, a komák sokaságából vagy a szomszédi kötelékek mentén szerveződött) és a paraszti értékrendet követő (takarékos, rendtartó, szolidáris, törekvő, öntudatos), jövedelemmaximalizáló (tehát folyton és egyenletesen hajtó) a munka minőségére sokat adó csoportjával szemben a baráberekre az alkalmi kapcsolatok mentén szerveződő, laza csoportok, a gyökértelenség, a deviáns magatartásformák és a munkavégzés mennyiségét minimalizáló technikák (speciális baráber-lapát “feltalálása” – ami nagynak néz ki, de amivel nem kell nagymennyiségű földet megemelni –, “amerikázás” minden módon), illetve a jövedelem mértéke iránti érdektelenség volt jellemző.

A paraszti munkafogalom és az annak megfelelni kötelező munkaerőkölcs a fent jellemzett “felpuhulások” ellenére még a kádárizmus időszakában is alapvető erőforrása volt a magyar társadalomnak:

“Nem dicsekvés, ha a magyar szegényparasztot kiemelkedő munkaképességével és szorgalmával jellemezzük... A magyar szorgalomnak bizonyára sok nagy oka ... volt. Ki tudja ma már, miképpen működött úri hatalom és erőszak, papi intelem és falusi közerkölcs, jól boldoguló gazdák példája, tunyaságban tönkremenők ellenpéldája, évszázados munkatradíció és merőben a XIX század változásaiból származó válsághelyzet, hogy a XX század elejére ennyire hajtóssá, önhajszolóvá alakult szegényparaszságunk többsége, s annak is maradt, a legutóbbi időkig... (az 1956 utáni) törekvéseknek tengelye az *eltávolodás* (kiemelés az eredetiben S. E.) a paraszti, szegényparaszti léttől... azok a rendkívüli energiák, amelyek a feltörést szolgálják, kettős értelemben is a múltból származnak: onnan jön a konkrét munkaképesség, a fizikai erő és edzettség, a napi akár 12-15 órás erőfeszítés képessége, de az az energiatöbblet is, a valahonnan valahová eljutás törekvéséből és indulatából táplálkozik (Márkus, 1980. 18. és 36. old).

Hogy a paraszti munkaerőkölcs máig tartó hatásának, a szocializmus nevelésének (“a munka becsület és dicsőség dolga”) tudható-e be leginkább nem tudom, de tény, hogy 1989-ben és 1997-ben a magyar lakosság többsége egyetértett azzal a kijelentéssel, hogy “A munka az ember legfontosabb tevékenysége”, illetve, hogy “Akkor is dolgoznék, ha nem kellene a pénz”, illetve kevesen értettek egyet a munkának azzal az instrumentális megjelenítésével, hogy “A munka csak pénzkereseti lehetőség, semmi több” (1. sz. ábra).

*1 sz. ábra: A munka jelentése Magyarországon (1989 és 1997) és Csehországban (1997)*⁷

Az is elgondolkodtató, hogy 1989 és 1997 között a munkában csak a megélhetés forrását látók aránya csökkent, a munkát önmagáért való jónak, illetve az emberi lét lényegének tekintők aránya kismértékben nőtt, s a magyar adatok a csehekéhez képest minden metszetben a munka kevésbé

⁷ Az oszlopok azok arányát mutatják, akik az idézett kijelentésekkel egyetértettek.

instrumentális vonásait tükrözik.

Munkavégzés a háztartásban

A Caplow-féle könyvben érintőlegesen, a Pahl-féle válogatásban nagy hangsúllyal szerepelnek a munka nem-munkaerő-piaci mechanizmusokon keresztül történő elosztási-felhasználási módozatai. Ebben és a következő fejezetben a nem piaci munkaerő-elosztó intézmények két, egymással összefüggő, válfaját a háztartási és a háztartásközi munkaerő felhasználás szociológiai sajátosságait vizsgálom⁸.

A háztartáson belüli munkavégzés súlya – a felsejében és az előző fejezetben bemutatott “láthatatlansága” ellenére – a modern gazdaságban igen jelentős.

A háztartás nem csupán, mint a nemzeti vagyon tetemes részét kitevő háztartási eszközök birtokosa (Bródy, 1983), mint a lakástulajdonon keresztül a gazdaság építőiparának legjelentősebb keresleti tényezője vagy mint a társadalom tudásállományának előállítója és fenntartója (Boulding, 1972), de mint a társadalomban felhasznált összes munkaidő jelentős részének felhasználója is meghatározó jelentőséggel bír. A háztartási keretek között ledolgozott idő összmunkaidőn belüli arányáról tájékoztatnak az 1. sz. táblázatban foglalt nemzetközi adatok⁹. A vizsgált országokban ez az arány kevés kivétellel a 45-60 százalék közötti sávba esik.

⁸ A nem-piaci munkaerő-felhasználás egyéb típusaival – ilyen pl. a társadalmi vagy önkéntes munka, az altruizmus és a kényszermunka – a továbbiakban nem foglalkozom.

⁹ E számítások menete vázaltszerűen a következő: a háztartási munka a napi vagy heti bontású időmérleg-adatok alapján éven szinten számoltatik ki a megfelelő korú össznépeség létszáma segítségével. A gazdaság összmunkaideje a munkaerő-statisztikák heti átlagos munkaideje (gyakran a nettó ledolgozott idő) és a kereső népeség száma (vagy a munkanélküli aktív kereső, olykor az éves átlagos állományi létszám, máskor az időmérleg körének megfelelő kor és településcsoporton belül a keresők száma) alapján készül.

I. sz. táblázat: A háztartási munkatevékenység időráfordításának részaránya a gazdaság összmunkaidejében (%)

Ország	Időpont (év)	Részarány
Anglia	1961	50
	1975	51
Hollandia	1975	59-66
	1980	61-67
Norvégia	1960	63
	1980	54
Belgium	1966	57
NSZK	1966	62
	1973	49
Franciaország	1955	43
	1958	50
	1966	52
	1975	57
USA	1940	55
	1966	47
Lengyelország	1976	40
Szovjetunió	1977	54
Svédország	1977	48
Finnország	1979	41

Forrás: Goldschmidt-Clermont, L. (1982).

A háztartási munkatevékenység gazdasági súlya nemcsak naturális, hanem értékmutatókkal is kifejezhető – legalábbis ha eltekintünk attól az elméleti problémától, vajon megengedhető-e egyáltalán par excellence nem piaci tevékenységre “piaci (monetáris) kalkulációt” alkalmazni. Az eredmény azonban nyilvánvalóan függni fog attól, hogy az alábbiak közül melyik számítási elvet kívánjuk követni.

- a) Egyik lehetőség, hogy a háztartási munkatevékenységet úgy fogjuk fel, mint ami helyett a háztartás pénzkereső tevékenységet végezhetett volna, s az így szerzett pénzből vásárlás útján elégíthette volna ki a szükségleteit. Ez esetben a háztartás kieső jövedelmét tekinthetjük a háztartási munka értékének.
- b) Kiindulhatunk abból is, hogy a háztartási munkatevékenység termék-, illetve szolgáltatás-vásárlást helyettesít. Ez esetben a háztartás így megtakarított kiadásait tekinthetjük a háztartási munka értékének.
- c) Végül így is feltehetjük a kérdést: mekkora bevételhez jutna a háztartás, ha eladná, amit megtermel. Ez esetben a háztartási munkatevékenységek piaci értékének e lehetséges, de nem realizált pénzbevétel tekinthetjük.

A 2. táblázatban látható nemzetközi becslések szerint az országok többségében a bruttó hazai termék harmada-negyede származik háztartásokban folyó munkatevékenységekből.

2. sz. táblázat: A háztartási munkatevékenység értékének GNP-n belüli aránya (%)

Ország	Időpont (év)	A kieső jövedelem	A megtakarított költség alapján	A potenciális bevétel
			alapján	
Anglia	1956			42
Dánia	1930		15	
	1939		14	
	1946-49		33	
Svédország	1937		25	
Kanada	1961		39-43	
	1961		1 0-16	16-22
	1971	40-41	34	
Belgium	1956		25-40	30
Finnország	1926-38		20-25	
NSZK	1953	32-39		
Japán	1955	11		
	1970	9		

Forrás: Ua., mint az 1. sz. táblázaté, kivéve a Kanadára vonatkozó három becslés közül az elsőt és a harmadikat, amelyek forrása Adler, H. J. - Hawrylishyn. O. (1978).

Miként lehetséges – merül fel a fenti adatok láttán a kérdés –, hogy azokban a gazdaságokban sem csökken a háztartási munkatevékenységek súlya, amelyekben erős piac és fejlett jóléti állam épült ki?

A/ Az egyik lehetséges érvelés szerint a magyarázat kulcsa, hogy a háztartás sajátos struktúrájú és működésű társadalmi intézmény, amely ennek megfelelően sajátos tulajdonságokkal rendelkező gazdasági szereplőként viselkedik.

Boulding (1972) szerint minden társadalomnak messze a legnagyobb, leghomogénebb gazdasági szektora a háztartás. A háztartások jelentik továbbá az altruizmuson (viszonzás nélküli önkéntes adás) alapuló tevékenységeket magában foglaló ún. “adománygazdaság” legfontosabb elemét. Boulding érvelése szerint a háztartás. az egyetlen olyan gazdasági intézmény, amelyben ezek a tevékenységek hosszú távon fenn tudnak maradni, következésképpen ha a társadalom más intézményeinek kellene átvenni a háztartások funkcióit, a társadalom azonnal szétesne.

“ ... a háztartások az embertermelés legfőbb szereplői. Az ember az egyetlen termék, amelyet

többnyire képzetlen munkaerővel hoznak létre. E tevékenység nélkül a társadalom ismét csak nagyon hamar darabjaira esne szét. Még azt az erős kijelentést is megkockáztathatjuk, hogy a háztartás funkcionálásában bekövetkező zavar jelenti az emberi faj legnagyobb problémáját...

A háztartás fontos feladata az oktatás és a tanítás is. Nem tudom, hogy a társadalomban folyó összes oktatás mekkora részét állítja elő a háztartás; sohasem láttam ilyen becslést, de úgy vélem, ez az arány nagyon nagy. Talán nem olyan nagy, mint valamikor volt a hagyományos társadalmakban, de még ma is egyike a legfontosabb háztartási funkcióknak. A GNP lényegében ennek a tanítási folyamatnak a mellékterméke. A tőke csupán az emberi tudás bevésoódése az anyagi világba. A tudás átadása és növelése minden társadalom alapvető problémája. A tudás nagyon könnyen elpusztul. Becslésem szerint a tudástömeg 3-4%-át veszítjük e minden évben azzal, hogy az emberek megöregednek, felejtnek és elhalnak. Ezt a hiányt a fiataloknak kell pótolni. Mint azt tanítványaimnak szoktam mondani, a tanítás nem más, mint a tudás átadása hanyatló idős agyakból hanyatló fiatal agyak számára. Ez az egyetlen járható út a világ számára. A háztartásnak hatalmas feladata van ebben a folyamatban. Nem tudjuk pontosan mekkora, mert nincsenek megfelelő mérési lehetőségeink a tudástermelés vizsgálatához, de nem lepne meg, ha ez a mennyiség megközelítené az összes termék 50%-át. Ismét arra a következtetésre jutunk tehát, hogy ha a háztartás szétesik, a formális oktatás intézménye reménytelen helyzetbe kerül...

Izgalmas kérdés: vajon az emberi faj túl tudja-e azt élni, hogy racionálissá válik. Lehetséges, hogy az emberi faj túlélése mindmáig egyrészt a nők kizsákmányolásától függött – e nélkül az emberi faj lehet, hogy régen eltunt volna; másrészt attól a képességétől, hogy az emberiség vissza tudta szorítani az élvezetek iránti vágyát. Most, mint látjuk, egy hedonista és szabadságelvu társadalomban élünk, amely eltűnhet egy-két évszázad alatt. Ki lesz arra hajlandó, hogy végigszenvedje a gyermekszülés és nevelés időszakát, ha valóban kiszámolja ennek költségeit? Mint egy fiatal barátom mondta nekem: "Nem akarunk gyermeket, mert nem akarjuk, hogy úgy bánjon velünk, ahogy mi bánunk veletek." Ezt a fajta tudatállapotot úgy lehet felfogni, mint egy alapvetően hedonisztikus és csak a mának élő társadalom következményét...

A kapcsolatok szerződésekkkel való felváltása könnyen elpusztíthatja azokat a gazdasági elemeket, amelyek reciprocitáson alapulnak, és különösen, amit úgy hívnak, hogy az egymásba fonódó reciprocitások láncolata. Általánosságban fogalmazva ez azt jelenti, hogy azért támogatjuk gyermekeinket, mert szüleink támogattak minket. Az egyetlen mód, különösen a modern világban, hogy visszafizesd szüleidnek azt, amivel tartozol nekik, az hogy támogatod gyermekeidet. E nélkül a reciprocitásláncolat nélkül, ami tehát azt jelenti, hogy jót teszek valakinek, mert nekem is jót tett valaki, a társadalom darabjaira esik szét..." (Boulding, 1972. 111. és 119. old).

B/ A másik jellegzetes érvelés arra mutat rá, hogy a legsikeresebben modernizálódó, urbanizálódó gazdaságokban is előállnak olyan helyzetek, illetőleg léteznek olyan társadalmi csoportok és gazdasági szegmensek, amelyekben védekező vagy kikényszerített reakcióként a háztartás intézményében zajló munkatevékenységeknek "örökké" fenn kell maradniuk.

Ezen megközelítésen belül sokféle elméleti alapon álló érvelés ismét. Az első típusba sorolható a tranzakciós költségek közgazdasági iskolájához tartozóknak az az érvelése, amelyik szerint a háztartások mint különleges tulajdonságokkal jellemezhető miniüzemek sokféle helyzetben versenyképesek a piaci termelőkkel. A tranzakciós költségek elmélete – amely eredetileg a vállalati magatartás neoklasszikus elméletének alternatívájaként jelentkezett – abból indult ki, hogy a különböző szervezeti struktúrák működtetésének költségei eltérőek, s ennek döntő hatása van arra,

hogyan alakítja szervezetet. Később az irányzat képviselői már különféle intézmények tranzakciós költségeinek összehasonlító elemzésével próbálták a gazdaság szereplőinek magatartását vizsgálni, kiterjesztve ezzel a közgazdaság hagyományos érvényességi területét olyan problémakörökre, amelyek vizsgálhatatlanok voltak a neoklasszikus közgazdaságtan axiómarendszerének korlátai között. Így pl. összehasonlították a rövid és hosszú lejáratú szerződés költségstruktúráját, a különféle tulajdontípusok eltérő költségérzékenységét, a munkaszervezet-típusok különbözőségét az irányítás, az ellenőrzés, az ösztönzés költségei szempontjából, a monopóliumok és az oligopóliumok piaci jelenlétét működési költségeik alapján, a technológia, a biztosítás hatásainak sokféleségét stb.

Pollack (1985/1989) szerint a háztartásoknak a piaci szervezethez képest három előnyös szervezeti sajátossága van:

- a) Olcsó és hatékony eszközökkel rendelkeznek tagjaik ösztönzésére (hozomány és örökség reménye, hosszú távú viszonzás feltételezése).
- b) Alacsony költségű ellenőrzési eszközökkel, hatékonyan képesek tagjaik tevékenységét ellenőrizni (hiszen ismerik egymást, együtt élnek).
- c) Mozgósítani képesek két olyan emberi érzelmet, amelyet a piaci termelőszervezetekben nem vagy csak nagy költségekkel lehet felébreszteni és kiaknázni: az odaadást (önzetlenséget) és a lojalitást.

A piaci szervezethez képest ugyanakkor a háztartásnak hátrányai is vannak:

- a) A családi élet konfliktusai akadályozhatják a háztartás munkatevékenységeit (férj és feleség magánháborúja a háztartás széteséséhez vezethet).
- b) A fegyelmezés eszközei korlátozottak (például nem nagyon lehet valakit a háztartásból elbocsátani).
- c) A háztartás nem válogathatja meg "alkalmazottait", nem illesztheti munkaerejét a változó feladatokhoz, és szakmai követelményeket sem igen támaszthat, ami korlátozza termelésének hatékonyságát.
- d) Végül, kis méretei miatt, a háztartás a gazdasági tevékenység sok fajtájára alkalmatlan.

Mindezeket az előnyeiket és hátrányaikat figyelembe véve, a háztartások a nem hatékonyságigényes, a töredék munkaidőben végezhető, az élők-munka-igényes, a ritkán, illetőleg váratlanul előforduló, a magánszférával összekapcsolódó, az otthoni élettel és infrastruktúrával összeegyeztethető munkatevékenységek esetében versenyképesek a vállalatokkal.

Áttérve az érvelések egy másik típusára, mindenekelőtt a radikális marxista és a feminista kizsákmányolás-elméletek gondolatmenetét kell megemlíteni. Eszerint a háztartás lényegében azért maradt fenn, mert ez a szervezeti forma a legalkalmasabb arra, hogy a férfiak kizsákmányolják a nőket, illetve hogy a piaci és állami hatalmak munkaereje egy részét ingyen elszívják annak tulajdonosától: a munkásságtól.

A szóban forgó magyarázattípus egy másik változata a háztartások védekező képességével érvel, rámutatva, hogy a társadalom egyes csoportjai számára bizonyos gazdasági folyamatok, illetőleg meghatározott történelmi helyzetek közepette a háztartás hol egyedüli, hol jobb híján, átmenetileg felértékelődő megélhetési forrás.

Az egyik olyan társadalmi csoport, amelyben a háztartás és a köre (és általa) szövődő primer, háztartásközi kapcsolatok a megélhetés kiemelkedően fontos eleme, a védekezés, a túlélés alapja: a szegények – így például Lomnitz (1977) és Morris (1981) mexikói bádógvárosiakói. Egy másik ilyen csoport a paraszti és félpaszti (utóparaszti), kisárutermelő rétegek, amelyek esetében a háztartás egyszerre a megélhetés alanya, s ugyanakkor a termelés egysége. Egy harmadik ilyen társadalmi csoportként a mobil személyek és családok említhetők, akiknek a számára a háztartás mint biztonságadó intézmény értékelődik fel. Így van ez a migránsoknál, a frontier telepeseknél, az ingázók esetében, tehát amikor a területi mozgással járó többlet-erőfeszítések vagy többlet-bizonytalanságok folytán válik a háztartás a megélhetés szempontjából különösen fontossá [Simic (1973). Hareven (1982)].

A gazdasági folyamatok közül elsősorban azokban nagy a háztartás megélhetésben játszott szerepe, amelyekben nincs szükség speciális szaktudásra, s amelyek ugyanakkor élőmunka-igényesek. Ilyen a szociális ellátás és a szolgáltatások, de a termelésnek is több formája, illetve fázisa.

Ezen az érvrendszeren belül végül azt a megközelítést kell megemlíteni, amely szerint a háztartás szerepének átmeneti fokozódásával járnak részint a társadalmi krízishelyzetek, részint az olyan szituációk, amikor valamilyen okból zavar támad az imént említett gazdasági folyamatok valamelyikében. Így például természeti katasztrófák idején vagy háborúk alatt és után – az anonim segítségnyújtás ad hoc aktusait leszámítva – a háztartás jelenti az egyén túlélésének legfőbb, ha nem egyedüli támaszát. Aki egymaga marad, annak sokkal kisebb a túlélési esélye. Ilyen helyzetekben a háztartások bezáródnak, mintegy sündisznóként összegömbölyödve próbálják jobb időre várva átmenteni magukat (Sorokin, 1943).

C/ Az általam ismert legösszetettebb elmélet – amely nem egyszerűen a háztartási munka túlélését,

de annak a II. világháború utáni időszakban való felértékelődését magyarázza – Gershuny “önszolgáltató társadalom” elmélete (Gershuny, 1983).

Gershuny modelljében tagadja, hogy a gazdasági fejlődés egyirányú folyamatként lehetne bemutatni. Felfogása szerint hamis az a felfogás, amely részben úgy írja le a gazdasági fejlődést, mintha megadott ösvényeken menetelnék végig; az elsődleges termeléstől (mezőgazdaság) az ipari termelésen át a szolgáltatások társadalma felé, illetve a tradicionális társadalomból, ahol a gazdasági viszonyok a szokásra alapozódnak, egy olyan modern társadalom felé, ahol a társadalmi viszonyok egyre növekvő hányada a piacon összemérődő ügyletek pénzben mért eredményei által ítéltetik meg.

“Állításunk az, hogy a technikai innováció, a tőkeellátottság változásai, a jogrendszer és a társadalomszervezet módosulásai együttesen egy kevésbé “tisztá” fejlődési sémát hoznak létre. A gazdasági tevékenység tartós egyirányú áramlása a háztartási vagy a közösségi termelés felől az ipari termelésrendszer felé (lásd Polányi “Nagy Átalakulás”) helyett a termelés kisebb átalakulásainak egy egész sorozatára az ún. a “társadalmi innovációra” kell felfigyelnünk. Ezek a végső szolgáltatási funkciók [Gershunynál e funkciók az alapvető emberi szükségleteket fejezik ki, pl. élelem, lakás, közlekedés, védelem stb. (S. E.)] ellátási módjainak olyan átalakulásai, amelyek egyidejűleg játszódnak le a formális gazdaság, a háztartás és a kommunális szektor, illetve a földalatti szektor között, és amelyeknek irányát az adott szituáció sajátos társadalmi és technikai feltételei szabják meg.

A következő ábra a termelés tizenkét lehetséges átalakulását mutatja a formális gazdaság, a háztartás, a civil szektor¹⁰ és a földalatti gazdaság között.

2. sz. ábra: A termelés átalakulásának lehetséges irányai

Az 1. átalakulás a háztartási termelésből a formális gazdaságba az a hagyományos fejlődési folyamat, amely az Adam Smith nevével fémjelvezhető gazdasági elvekre, tehát a tömegtermelésre, a munkamegosztásra, a specializálódás előnyeire, a termelési tényezők hatékony felhasználására épül. Az Adam Smith által leírt folyamatok természetesen ma is megfigyelhetők. És valóban, az áruk egy széles körénél ma is ezek a folyamatok dominálnak – ám nem minden árunál. A társadalmi és technikai változások eredményeképpen gyakori, hogy az otthoni termelésre alkalmas tartós fogyasztási javak és a szolgáltatások árának relatív változása oda vezet, hogy bizonyos szolgáltatások előállítását a formális gazdaságból átkerül a háztartásba. Ez a folyamat (a 2. transzformáció) a jövőben valószínűleg még más szolgáltatásokra is kiterjed. Nem tudjuk pontosan meghatározni azokat a feltételeket, amelyek mellett ez a transzformáció jön létre. Valószínű, hogy erre akkor kerül sor, ha egy bizonyos áru előállításához szükséges termelési tényezők olyan olcsóvá válnak, hogy nem kell intenzíven kihasználni őket, és ahol a szükséges szakértelem a háztartáson belül is megtalálható...

Az 5. transzformációra – a földalatti termeléstől a háztartási termelés felé – jelenleg nehéz példát találni. Olyasmire gondolhatunk, mint az engedély nélküli saját fogyasztásra történő sörfőzés

¹⁰ Ez az egyesületek, helyi közösségek, alapítványok, önszervező csoportok, alternatív vallási és civil társaságok alkotta laza szövetű gazdaság-szegmenst jelöli.

büntetethezőségének eltörlése 1961-ben (Nagy-Britanniában S.E.). De például elképzeltethő, hogyha elterjednek olyan új építőanyagok, amelyek kevésbé szakképzett munkát igényelnek (pl. a műanyag vízvezetékcsövek), akkor csökkenhet a földalatti gazdaság építési tevékenysége a “csináld-magad”-jellegű házi építkezés javára. A 6. transzformációra (háztartástól a föld alatti termelés felé) az előző átalakuláshoz szükséges feltételek ellentéte jellemző. Ilyen pl. háztartási tevékenységnek bunténnyé változtatásának egy esete az ipari forradalom előtti időből: miután a Bekerítési Törvény megszüntette az erdőközösségeket, azokat, akik továbbra is csapdát állítottak kisvadra, vadorzóknak nyilvánították. Ilyen lehet manapság pl. az, hogy a magas munkanélküliségi ráta elősegítheti a nem kifizetődő otthoni munka átvitelét a háztartásiból a földalatti gazdaságba.

A 7. transzformációra a kisgyerekek otthoni gondozásáról az önkéntes munkával fenntartott bölcsődékre való átváltás lehet példa. A 8. kategóriára az lehetne példa, amikor az idős rokonok gondozása, ami valamikor egy szélesebb társadalmi csoport (a nagycsalád) feladata volt, mára esetleg teljes egészében egyetlen háztartásra hárul...

Állítom tehát, hogy egy adott pillanatban a technológia, a munkaerő-kínálat és az az állami szabályozás és annak szervezett formái együttesen a végső szolgáltatási funkciók ellátásának egy sor különböző átalakulási módjához vezethetnek. Természetesen a “Nemzetek gazdasága” kiadása óta eltelt két évszázadban ezeknek a “kis átalakulásoknak” az összesített hatása valóban a háztartási/civil termeléstől a formális ipari termelés felé vezető “Nagy Átalakulás” volt. Az utóbbi néhány évtizedben azonban a termelés néhány szektorában nagy jelentőségűvé vált a formális gazdaságtól a háztartás irányában történő átalakulás. Megeshet, hogy a jövőben a 2., 3. és 11. transzformációk összességükben felülmúlják az 1. transzformáció súlyát.” (Gershuny, 1983. 38-53. old.)

Háztartásközi munkacsere

Kalákának nevezem a cserének azt a típusát, melynek során a háztartások munkát végeznek egymás számára, arra törekedve, hogy a cserében részt vevők mindegyike megközelítően egyenlően adjon és kapjon munkát.

A kaláka munkaszervezetének elemzése során a kalákában részt vevő háztartások számát (az egyszerűség kedvéért csupán két típust a páros és a csoportos kalákázást különböztetve meg) és a munkavégzés időbeli összerendezettségét kell vizsgálni. Az időbeli összerendezettség dimenziója azt mutatja, hogy a csere során a munkavégzést hogyan illesztik össze a háztartások. A munkavégzés lehet egyidejű és külön idejű, illetve tervezhető vagy sem. Egyidejű a munkavégzés, ha a munka és viszonzása közös, külön idejű, ha eltérő munkaszervezetben történik.

A páros és egyidejű kaláka esetében két háztartás azért hoz létre kalákát, mert valamilyen előrelátható munka miatt szükségesnek látszik kettejük munkaerejének egyesítése (v.ö. “cimbóralás”, ami eredeti jelentése szerint két egyökrös gazdának a rendszeres közös szántási munkáit jelentette). Az ilyen, gyakran szezonálisan ismétlődő s ezért tervezhető munkaegyesítések mellett előfordul olyan váratlanul is előálló helyzet, amelyben két háztartás együttes erőfeszítésére

van szükség (pl. terménymentő betakarítás jégeső alatt).

Csoportos, egyidejű és tervezett kaláka gyakran fordul elő a mezőgazdaságban. Tiszaigari kutatásomból idézek egy jellemző példát.

“Kukoricát mindig is közösen, egymás segítségével takarítottunk be. Valahogy összeállunk egy bandába, az egyik az állami gazdaság dolgozója, a másik a tsz-e, és akkor megbeszéljük, hogy ma tenálad törünk, holnap nálunk. Oszt akkor reggel együtt megyünk. Mielőtt hozzáfogunk a töréshez, akinek dolgozunk, megkínál minket pogácsával vagy puffanccsal, és mindenkinek jár egy feles. Akkor törünk, aztán felpakolunk és hazahozzuk. Holnap megyünk a másik faluba. Mindennap egyvalaki kukoricáját törjük le. Ha nem tart egész nap sem tudunk már másikhöz menni, mert össze-vissza vannak a földek. Ha 5-6 ember jön segíteni, akkor 5-6 napot dolgozunk mi is, nagyjából megbeszéljük, hogy no, a jövő héten majd kukoricát törünk, oszt szedjük már össze a bandát.” (Sik, 1981)

A tervezett, csoportos kaláka estében lehetséges olyan változat is, ahol a háztartás viszonzást más háztartásoktól kapja, mint akinek segített. Brandes (1975) érzékletesen mutatja be, hogy ezek a változó összetételű csoportos kalákák hogyan fogják át a falu egészét.

3. ábra: A változó összetételű csoportos kaláka

Forrás: Brandes, 1975.

Ebben a csoportban Ego-hoz képest van egyidejű (A és D) és külön idejű (a többi) kaláka is. Ez felfogható egy olyan cseresorozatnak, amelyben egyidejű és külön idejű csoportok kapcsolódnak össze egy hálózattá.

A hálózat azonban több mint munkaszervezet. Akkor is létezik, amikor kaláka éppen nem történik. Sőt általában a hálózat egésze sohasem aktív, mindig csak egyes részei lépnek működésbe attól függően, hogy a hálózatba tartozó háztartások melyik csoportjában válik szükségessé a kaláka, s ezt mely háztartásokkal való korábbi kapcsolataik mentén tudják és kívánják (azok viszonzási képességének pillanatnyi állapota és a köztük lévő egyensúly helyzete függvényében) biztosítani.

Úgy kell a hálózatot elképzelni, ahogy Kane (1979) a rokonságot mutatja be egy olyan faluban, ahol mindenki mindenkinek rokona. Itt attól függően, hogy a háztartások érdekei éppen mit kívánnak, nevezetük a tág rokonság egyik vagy másik része rokonnak, s jönnek létre tranzakciók. Hasonlata szerint a rokonság átlátszó függöny, amely színét a háttértől kapja, színe megváltozik, ha a háttér változik, s elszíntelenedik, ha nincs erős színű háttér. Következik ebből, hogy a hálózat egyes részei szorosabban összetartozhatnak és

hosszú távon stabilabbak, míg más részei között lazábbak a kapcsolatok és gyakrabban változik struktúrájuk.

A hálózat tehát a kalákában részt vevő háztartások szempontjából mint rugalmas, többé-kevésbé stabil részekre tagozódó, egységes értékrendet jelentő közeg jelenik meg. A kaláka működése szempontjából a hálózat egyfelől mint a viszonzás bizonytalanságát csökkentő tényező, másfelől mint az “illendő viselkedést” kontrolláló szervezet fontos. Az előbbi azt jelenti, hogy a hálózat a cserékben részt vevők számára olyan munkaerőtárház, amelyhez – ha a szükség úgy kívánja – fordulni lehet kalákakapcsolatok létrehozása céljából. Létezése a háztartások mint gazdasági egységek számára azt jelenti, hogy a kalákkal mint a külső munkaerő megszerzésének egyik lehetséges módjával hosszú távon számolhatnak, mert mások is ezt teszik, tehát lesz kivel kalákázni a jövőben is. Nő a kaláka alkalmazásának “hasznossága” azáltal, hogy minél több a potenciális kalákatárs, annál könnyebb társat találni a kalákához. A hálózat ugyanakkor vonatkozási csoportot is jelent a háztartások számára. Ehhez megvan a szankcionáló képessége, képes a hagyományok átmentésére, illetve a kaláka működtetésének módját, az összemérésnyilvántartás technikáját a következő generációk számára is megtanítani.

A hálózat beágyazódik a háztartásokat tőle függetlenül is összekötő primer csoportok rendszerébe. Ha a hálózatot a kaláka saját társadalomszervezeteként írtam le, akkor a háztartások közötti primer csoportok rendszerét mint a kaláka működését a hálózat áttételén keresztül szabályozó külső társadalomszervezetet foghatjuk fel.

A primer csoportok rendszerét Bourdieu (1972) így jellemzi:

“... családi vagy nemzeti vagyoni nemcsak a föld és termelőeszközök tartoznak, hanem a rokonság és a társak is ... szövetségesek vagy tágabb értelemben a kapcsolatok épségben megőrzendő és rendszeresen ápolandó hálózata, elkötelezettségek és becsületbeli adósságok örökölt szövevénye, egymást követő nemzedékek során felhalmozódott jogok és köteleességek tőkéje támasz, amely hatékonyan mozgósítható, valahányszor rendkívüli helyzetek szakítják meg a mindennapok rutinját.”

A kaláka külső társadalomszervezetének stabilitása is hozzájárul ahhoz, hogy a kaláka az egyensúlytalanságon keresztül megvalósuló egyensúly és a hosszú-távúság bonyolult feltételei ellenére működni képes. A primer csoportok rendszerébe való beágyazottság biztosítékként is szolgál. Erről Bourdieu (1977) így ír:

“minthogy csak ismerősök, azaz rokonok vagy barátok között jön létre ilyen szerződés (a köl-

csönös segítségnyújtás – S. E.), ennek a jövőjét maga a jelen biztosítja; nemcsak a kölcsönös tapasztalat, mely szerint a szerződő felek mindegyike ismert arról, hogy betartja a kötelezettségeit, hanem, s főként, az az objektív viszony, mely a feleket egymáshoz kapcsolja. E viszony az adott tranzakciót messze túléli, s a cserejövőjét biztosabban szavatolja, mint mindaz az explicit és formális jogszabály, mellyel a hitel kénytelen magát felvértezni, ha egyszer a szerződő felek közötti viszony teljes személytelenséget feltételezi."

A hálózat és a primer csoportok rendszere közötti viszony természetesen nem egyirányú. Így nemcsak a primer csoportok rendszere mentén szerveződik hálózat, de a primer csoportok rendszerének alakulására is hat a kaláka hálózata. Így a hálózat működésének feszültségei visszahatnak a primer csoportok rendszerére. Ha a hálózat sikertelensége miatt szűnik meg működni, akkor ez nyomot hagy a háztartások más jellegű kapcsolataiban is, így pl. a cserekapcsolatok más hálózatai is megroppanhatnak, de a primer csoportok rendszerét összetartó erők is megsínylik ezt.

A kaláka alkalmazásának ésszerűségét a háztartás szemszögéből legjobban egy házépítés példáján lehet bemutatni. Vizsgáljuk meg a kalákázó és a piaci építkezés összköltségének változását az építési idő függvényében.

A 4. sz. ábra I. részében a bérköltségek alakulása látható. Feltételezve, hogy a piaci bér (P) átlagosan 70 Ft/óra, és a kalákamunka (K) kieső jövedelme átlagosan 40 Ft/óra, továbbá, hogy a háztartásnak van elégséges pénze szabadon dönteni, hogy mennyi piaci munkát vesz, akkor egy egyenes írja le az építés bérköltségeinek alakulását a kaláka-piaci munka párosításától függően. Az összes bérköltség legmagasabb akkor, ha minden munkát piacon vesz meg a háztartás, és fordítva.

Az ábra II. részén az építkezés egyéb költségeinek alakulása látható az építési idő hosszának függvényében. Miért U alakú a görbe? Azért, mert a túl gyors és az elhúzódo építkezés egyaránt növeli az egyéb költségeket.

4. sz. ábra: A bér- és egyéb költségek, az építkezési idő és a kalákamunka aránya

Forrás: Sik, 1988.

A túl gyors építkezés során:

- a sietség miatt az építkezőt többletszervezési idő és költség sújtja, pl. a szállítások és az anyagbeszerzés koordinálatlanságából fakadó üresjáratok, többletborravaló a azonnali fuvar-, anyagbeszerzés végett, az olcsóbb áruk "kivárásos" megszerzésének előnyeitől való elesés stb.;
- meg kell fizetni a munka legmagasabb piaci árát, hogy a felvonulási idő a minimális, a munka

- hatékonysága maximális legyen;
- mindehhez sok pénz kell, aminek megszerzése vagy többletkamat-terheket, vagy többletkötelezettséget jelent;
 - a sietség végül rontja az építés minőségét is (anyagpazarlás, munkaminőség stb.).

Látható, hogy az egyéb költségek görbéje a 3. év után meredeken nő.¹¹ Ez arra utal, hogy az önkiszákmányolás egyéb költségei gyorsulva szaporodnak az idő múlásával. Az építkezés elhúzódsából fakadó többletköltségek azonosak az önkiszákmányoló építés kapcsán említettekkel:

- az anyagok, szolgáltatások, szolgáltatások emelkedése;
- az infláció miatt a pénz értékének csökkenése;
- a tárolás költségeinek növekedése (ha fizetni kell érte azért, ha az építési területen tárolják az anyagot, akkor a tárolási veszteségek, károk miatt);
- a már meglévő épületrészek állagromlását helyrehozandó többlet-anyagköltség és -munka;
- az építkezés alatti lakásmegoldás kiadásai.

Végül az ábra III. részén az építési idő alakulását ábrázoltam. Ez a 3. év után gyorsan ellaposodik, ami azt fejezi ki, hogy ha az építkezés elhúzódsának mértéke fokozódik, s ez akár az építkezés soha be nem fejeződését is jelentheti. A kétféle költség, az építési idő hossza és a kaláka-piaci munka kombinációinak összefüggését az a , (b_{min}) , (b_{max}) és a c egyenesek segítségével vizsgáljuk. Az a egyenes azt mutatja, hogy a lehető leggyorsabb építéshez maximális bérköltség és jelentős mennyiségű egyéb költség szükséges. A c egyenes szerint ha csak kalákaival építkeznek a háztartás, az a bérköltségek minimalizálását jelenti ugyan, de a hosszabbodó építési idő miatt az egyéb költségek emelkednek. Ugyanakkor az egyéb költségek minimumánál a bérköltség a minimumnál magasabb.

Mivel magyarázható, hogy a kaláka olcsóbb, noha nem hatékonyabb a piaci munkánál? Bemutatom most a kaláka egy sajátosságát, aminek betudható, hogy a kaláka hosszú távon olcsóbb – még ha egyórai kalákázással kevesebb munka végezhető is el, mint ugyanannyi piaci munkával – mint a piac, és hogy miért viselhetők el a háztartások számára a kaláka piaci munkához képest többlet jelentő társadalmi költségei. A kaláka hosszú távú olcsóságát időbeli szétteríthetősége szavatolja. A kalákázás során a háztartások az építés idejére külső munkát kérnek kölcsön. Az időbeli szétteríthetőség lényege az, hogy ezt a kölcsönt hosszú idő alatt, kis egységekben lehet visszaadni.

¹¹ Az egyéb költségek görbéje nem érheti el a koordinátarendszer egyik tengelyét sem. Ennek oka, hogy valamennyi (a) idő a lehető leggyorsabb építkezéshez is szükséges, illetve, hogy az egyéb költségek egy A szint alá nem csökkenthetők, mivel anyag-, tervezési, engedélyeztetési és fuvarköltségek

(5. sz. ábra)

5. sz. ábra: A munka időbeli szétterítődése kalákázással

Forrás: Sik, 1988.

A háztartás "normális" gazdálkodása során a munkaerő-kapacitás a munkaerőigényt kicsivel meghaladja. A kalákát a munkaerőigény nagymértékű megnövekedése okozza.

Ez lehet korábbi munkák viszonzása és majdani viszonzás megelőlegezése, tehát az ábrán látható kalákát hosszabb-rövidebb idővel megelőzi, illetve követi a háztartás más számára végzett viszontmunkája. Az első esetben a kalákát alkalmazó háztartás korábban mások számára végzett munkát (ezt kapja most vissza), a második esetben másoktól kap "kölcson" munkát, amit majd viszonz. A kapott és adott munkák területeinek megközelítően azonos nagyságúaknak kell lenniük hosszú távon, hogy teljesüljön a hozzávetőleges egyensúly tétele.

A lényeg, hogy a kaláka lehetővé teszi, hogy a háztartásnak ne kelljen az építés nagy munkája során önkizsákmányolnia, hanem kölcsönözhet a kalákahálózatból munkát, amelyet részben már előre ledolgozott, részben majd viszonz.

A kaláka és a piaci munka költségviszonyait nemcsak az időbeli szétteríthetőség módosítja a kaláka javára. A kaláka költségeit csökkenti az is, hogy:

- a kalákához kapcsolódó altruista munka csökkenti a munkaköltségeket;
- a kaláka jól társítható az otthoni munkához. Ez viszont a háztartások "természetes adottságként" tételezett, s ezért olcsó (ha nem ingyenes) erőforrása. Következik ebből, hogy a kalákamunka kieső jövedelme is alacsony lesz;
- kalákamunkára gyakran olyan töredék munkaidők is alkalmasak, amelyek jövedelemszerzésre nem lennének alkalmasak. Így "szabad idő" használható fel munkavégzésre, ami szintén csökkenti a kalákamunka kieső jövedelmét;
- a kaláka társadalom- és munkaszervezetének is vannak költségcsökkentő elemei. Ilyen az ital-ételfogyasztás ceremóniális jellege, ami nem csupán a munka "fizetsége", hanem egyben olyan beruházás is, ami a társadalmi kapcsolatok rendszerét fenntartja-megőrzi, s így nem számítható a teljes költség az építéshez. Így hát a primer csoportok rendszere is, ami "természetes" léténél fogva külön költséget nem igénylő módon teszi lehetővé a kaláka szervezését és szolgálat biztosítékot a viszonzásra. A kaláka munkaszervezete a munka hatékonyságának növelésével járul hozzá a költségek csökkentéséhez azáltal, hogy noha sem robotolást, sem kizsákmányoló

minden építkezésnél vannak.

hajtást nem tesz lehetővé, ám a rossz minőségű, megbízhatatlan munkát sem tolerálja.

A kaláka olcsóbbságát a piaci munkához képest azonban nem érthetjük meg, ha csupán a kaláka jellemzőit vizsgáljuk. Ugyanis a piac is lehet sokféle. Belátható, hogy a kaláka annál hasznosabb a háztartás számára, minél drágább, minőség-érzéketlen, oligopolisztikus a piac, és minél megbízhatatlanabbak, járadékvadászok a vállalkozók.

A kaláka gondokat és feszültségeket is jelent az őt alkalmazó háztartások számára. A kaláka fokozza az otthoni munka hatékonyságát és csökkenti költségigényét. Mivel azonban csak az élömunka hagyományos alkalmazási formáinak hatékonysága növekszik, ezért azokhoz a háztartásokhoz képest, ahol innovációra, modernizációra került sor, a kalákázás paradox módon fokozhatja az ezt sikeresen alkalmazó háztartások hátrányát. A kaláka segíti a hagyományos szaktudás tovább élését, a beruházás elhalasztását azzal, hogy az élömunkát jobban kihasználhatóvá teszi. Ily módon ugyan a kalákázók rövid távon előnyt élveznek az innovatívakkal szemben, hiszen beruházások nélkül, a hagyományos tudást felértékelve, a hálózat közösségének erejére támaszkodva juthatnak többlettermékhez, de hosszú távon ez a hátrány forrása is lehet.

A kaláka rövid távon gyakran pótolhatatlan a zavarelhárításban: az altruista munkával együtt szükséghelyzetekben a háztartás legfontosabb külső munkaerőforrása. Hosszú távon a zavarelhárító kaláka negatív hatása éppen az, hogy jelzi – a háztartás rendszeresen nem képes ellátni feladatait zavarok idején, illetve hogy a zavarok állandósultak. Ez azt eredményezheti, hogy a háztartás önállósága megkérdőjeleződik, a háztartás kliensi helyzetbe kerül, más háztartás részévé vagy annak alárendelt – független egységévé válik. A kaláka mentén ugyanis elszaporodnak az egyirányú cseremunkák, amelyek munkával való viszonzásának képtelensége mindkét fél számára egy idő után nyilvánvaló lesz.

A védekezésképpen alkalmazott kaláka hatásai alapvetően térnek el az eddig vizsgált két kaláka típusaitól. Míg azoknál csak hosszú távon és csak meghatározott feltételek között, más tényezőknek alárendelten voltak jellemzők a kaláka negatív hatásai, addig a védekező kaláka negatív hatásai rövid távon is érzékelhetők, s a pozitív hatásokkal keveredve hatásuk nem lebecsülhető erősségű.

A kalákázás négyféleképpen jelent változást a háztartások munkaerő-gazdálkodásában:

- külső munkaerő kerül a háztartás birtokába, melyet
- viszonzni kell
- egy későbbi időpontban, ami

– a hálózatban való aktív részvételt is feltételezi.

A hálózat kiterjedése háromféleképpen hat. Egyrészt növekednek a háztartás kapcsolat-fenntartási költségei illetve a primer csoportok rendszerében a feszültségek lehetősége, másrészt a hálózat annál hatékonyabb működésre képes, minél kiterjedtebb (jobban kihasználható a komparatív szaktudásból fakadó előny, csökken a keresés időigénye, a szervezés költsége stb.). A társadalmi kapcsolatrendszer költségeinek és a feszültségek esélyének növekedését a háztartások a kaláka egyik legnagyobb veszélyének élik meg.

6. sz. ábra: A védekező kaláka hatásai

Forrás: Sik, 1988.

A kalákázás sikerességétől függ, hogy a hálózat hatékonyságának vagy a primer csoportok rendszerén belüli feszültségeknek növekedése a nagyobb. Ettől függ, hogy hogyan alakul a háztartás kohéziója (“belső feszültség-állománya”).

A kalákázás során keletkező viszonzási kötelezettség legerősebb negatív hatása a kalákának azon jellemzőivel függ össze, hogy szervezése és karbantartása bonyolult, ceremóniát, időérzékenységet, gondosságot igénylő. A kalákázás mindig magában hordozza a félreértés, a félrekalkulálás, a felejtés, az átértékelés lehetőségét, ami ismét a primer csoportok rendszerének feszültségeit fokozza. A viszonzás kötelessége ugyanakkor a túlmunka mennyiségét is növeli, ami zavarja az otthoni munka megszokott rendjét, és jövedelem-kiesést is eredményezhet, hiszen a viszonzás miatt eleshet a háztartás az azzal időben egybeeső második gazdaságbeli lehetőségektől.

Láttuk, hogy a kaláka időbeli szétteríthetősége is sok pozitívummal jár a háztartás gazdálkodása során. Ugyanakkor az időtáv növekedésével együtt nő a feszültségek kialakulásának valószínűsége, illetve az otthoni munka rugalmas használatának korlátozottsága is. A kalákák időbeli egyeztetése különösen sok konfliktus forrása lehet.

A munkaerő-piaci szegmentáció

A munkaerőpiac neoklasszikus közgazdaságtani alapmodelljeiben a munkavállalók nagyjából hasonló jellemzőkkel rendelkeznek (homogenitási posztulátum), s mindenki mindenkivel versenyez; külső beavatkozás nélkül egyensúly alakul ki kereslet és kínálat között (egyensúlyi posztulátum); a szereplők “homo economicus”-ok: tökéletesen informált és racionális haszonmaximalizáló lények. Ilyen kikötések mellett a valóságos munkaerőpiacok széttöredezetttsége

egymástól többé-kevésbé elszigetelt szegmentumokra, amelyek között a munkaerő-áramlás intenzitása csekély, a munkaerőpiac hatékony működését korlátozó anomáliának, e piac igazi természetétől idegen s az elmélet szemszögéből mellékes jelenségnek tűnik. Ezzel szemben a munkaerő-piaci szegmentáció elmélete, amelynek kialakulásában a marxista és az institutionalista közgazdaságtan játszott meghatározó szerepet, kifejezetten a szegmentáció jelenségére és mögöttes mechanizmusaira összpontosítja a figyelmet. Kiindulópontja, hogy a munkaerő nem homogén, hanem egymástól hierarchikusan elkülönülő, egymással nem versenyző csoportokra tagolódik, amelyek közti különbségek kummulálódóak, és öröklődőek, a munkaerő-piaci monopozóniumok, a szakszervezetek és az állam mindig is jelentős befolyást gyakorol a munkaerőpiac folyamataira; a munkaerőpiac szereplői tökéletlenül tájékozottak, és ha akad is közöttük "homo economicus", semmi esetre sem ez a tipikus.

A munkaerő-piaci szegmentáció elméletének előretörését a munkaerőpiac neoklasszikus elméletével nehezen megmagyarázható olyan jelenségek tudatosulása segítette elő, mint:

- a szegénység és a munkanélküliség tartós fennmaradása az Egyesült Államokban. még a gazdasági felívelés korszakában is;
- az intelligencia és az iskolázottság különbségeit meghaladó, maradandó kereseti egyenlőtlenségek;
- az oktatási-átképzési programok kudarca (ti. szemben az emberi tőke elméletének következtetéseivel, a képzés ideje és költségei nem tükröződnek a bérekben, a jobb tanulmányi eredmény nem eredményez sikeresebb munkaerő-piaci előmenetelt, az átképzésben részesülők nem jutnak tartós álláshoz);
- a neoklasszikus elmélet munkáltatója szempontjából irracionális, mert költségnövelő hatású,
- faji, nemi stb. diszkrimináció állandósult jelenléte.

A szegmentáció-elmélet alapváltozata két szegmensre tagolja a munkaerőpiacot [Doeringer.P.B.-Piore,M.I. (1971)]. A primer szegmensbe tartoznak a nagyvállalatok és a szervezett szakmák dolgozói, akiknek a fizetése viszonylag magasabb, munkakörülményeik jobbak, munkahelyi-foglalkozási stabilitása nagyobb, az előrelépési esélyei kedvezőbbek. Az e jellemzők tekintetében hátrányos helyzetűek közé – a szekunder szegmentumba – tartozik a vállalatok közötti munkaerőpiacon jelenlévő munkaerő többsége s a külső jegyeik alapján (nemük, bőrük színe, etnikai hovatartozásuk stb.) hátrányosan megkülönböztetett dolgozók is.

Az imént hivatkozott szerzők a két szegmentum tartós elkülönülésében kitüntetett jelentőséget tulajdonítanak a foglalkoztatás stabilitásának. Érvelésük szerint a munkaerőpiac primer és szekunder szegmentumának dolgozóit nem elsősorban foglalkozásuk-szakmájuk választja el

egymástól, hanem az, hogy a szekunder dolgozók munka- és álláslehetőségei jóval bizonytalanabbak. A szakma-foglalkozás és a képzettség (az “emberi tőke”) szerepét a dolgozók külső jegyein alapuló munkaerő-piaci diszkrimináció is gyengíti.

A munkaerőpiac két szegmentumának sajátosságai – mutatnak rá a szerzők – sokkal inkább történetileg, semmint technológiailag meghatározottak, számos munkafajta technológiai szempontból a két szegmentum bármelyikébe tartozhatna, de ha már bekerült valamelyikbe, hozzáidomul az ottani munkaszervezeti és intézményi feltételekhez. Hasonlóképpen az adott szegmentumra jellemző jegyek rögzülésének irányába hat a dolgozók bekerülése a munkaerőpiac egyik vagy másik szegmentumába. A másodikból az első szegmentumba való átlépés gátolja például az előbbivel rendszerint együtt járó “szegény” életstílus.

A két munkaerő-piaci szegmentum éles elkülönülésének rögzülésében közrejátszik a munka közben megszerezhető szaktudás és helyismeret megnövekedett jelentősége, amely arra ösztönzi a vállalkozókat, hogy megkülönböztessék az ilyen képzettséggel rendelkező és nem rendelkező munkaerőt. Ugyancsak ez irányban hat, hogy a szakszervezetek és az állami szociálpolitikai intézkedések is különbséget tesznek stabil és instabil dolgozók között.

A két munkaerő-piaci szegmentumot elkülönítő legfontosabb jegyből: a munkahelyi stabilitásból következően a két szegmentumnak különböző belső munkaerőpiacok felelnek meg. Amíg az első szegmentumhoz erősen strukturált, jó előmeneteli lehetőségeket biztosító belső munkaerőpiacok “tartoznak”, addig a másodikhoz a munkaköri azonosulásnak és a vállalathoz való kötődésnek a hiányával jellemezhető, strukturálatlan belső munkaerőpiacok társulnak.

Bluestone (1970) és Harrison (1972) szerint a munkaerőpiac szegmentáltsága nemcsak munkaerőcsoportok és belső munkaerőpiacok szerint, hanem iparági metszetben is megfigyelhető. A nagy szervezeti koncentrációjú iparágakban magasabbak a bérek, strukturáltabbak a belső munkaerőpiacok, többet fordítanak a munkások képzésére, mert ennek terheit át tudják hárítani a fogyasztóra. Az ún. marginális iparágakat ezzel szemben a viszonylag alacsony bérszínvonal és strukturálatlan munkaerőpiac, illetve a szekunder munkaerő túlsúlya jellemzi.

A szegmentált munkaerőpiac elmélete által követett megközelítésmódnak a hagyományos neoklasszikus modellekkel szemben fontos sajátossága, hogy “kulturális” – szociológiai és szociálpszichológiai – tényezőket is bevon az elemzésbe. Következtetéseinek sajátosságai pedig annak kimutatásában jelölhető meg, hogy a munkaerőpiacon egymással nem versenyző munkavállalói csoportok vannak jelen, ami a hagyományos keresleti-kínálati elemzés

érvényességének felülvizsgálatára int, s hogy a munkaerőpiac két szegmentumában a béreket más-más mechanizmusok határozzák meg.

a) Munkaerő-piaci életpályájuk során az egyének nemigen mozognak a két szegmentum között, s a nemük, bőrszínük, etnikai hovatartozásuk stb. ismeretében meglehetősen pontossággal előrebecsülhető a munkaerőpiacra újonnan belépők szegmentumok közötti megoszlása is. A kisebbségi csoportok és a nők például gyakrabban kezdik pályafutásukat a másodlagos munkaerőpiacon, mint a többségi csoport férfitagjai. Az előrebecslés pontossága növelhető egyéb, kiegészítő változók figyelembevételével, mint például az iskolai végzettség.

b) A primer szegmentum munkavállalóinak egyéni bérét a különböző életpályatípusokhoz való kapcsolódás szabja meg. E lépcsőzetes felfelé mozgások sorozatából álló egyéni karrierutak rendszerint szorosan összekapcsolódnak a neoklasszikus és az emberi tőke megközelítésű bérelméletekben kiemelten kezelt formális iskolai végzettséggel és – az alkalmazott technológiától is függő – egyéni termelékenységgel. A duális munkaerőpiac elmélete emellett kiemeli a belső munkaerőpiacon érvényben lévő szokások bér-meghatározó szerepét. Ezzel szemben a szekunder munkaerő piacán a béreket döntően a keresleti-kínálati viszonyok alakulása szabályozza: a dolgozók egyéni termelékenységében (és emberi tőkéjük egyéb jegyeiben) fennálló eltérések nem képeződnek le az egyéni bérekben.

Piore már 1972-ben három munkaerő-piaci szegmentumot különböztetett meg, a szerinte túlságosan leegyszerűsíthető duális felosztást annak tulajdonítva, hogy kidolgozása idején a hátrányos helyzetű, elsősorban néger városi munkások helyzetét, munkanélküliségi viszonyait vizsgálták, s a szekunder szegmentumra koncentráltak (Piore, 1972). Megítélése szerint a duális modell erre alkalmasnak bizonyult: s a szekunder munkaerő viselkedése jól leírható azokkal a jegyekkel, amelyeket annak idején megállapítottak. Ha azonban a primer munkaerőt vesszük alaposabban szemügyre, eléggé világosan elkülöníthető két csoportot látunk, melyek közül csak az alsó csoportra érvényes az eredeti duális felosztás szerinti primer szegmentumról adott jellemzés. A felső csoportot – amelybe a vezető állásúak és a diplomás szakemberek tartoznak – az alsó csoportokénál magasabb fizetés és társadalmi státusz s kedvezőbb előrejutási esélyek, nagyobb egyéni mozgástér és alkotási lehetőség és nagyobb állásbiztonság jellemzi. Különbség mutatkozik közöttük a formális képzettség szerepében is: a felső csoportban lényegében ez az előrejutás feltétele. Végül a felső csoport mobilitási mintái inkább a szekunder munkaerőjéhez, semmint a primer szegmentum alsó csoportjához hasonlóak, de a gyakoribb mozgás előrejutással párosul.

A hármas felosztással a duális-szegmentált munkaerő-piaci elmélet eljutott a társadalmi rétegződés

szociológiájához, mert a szekunder munkaerő azonosítható a szegénység szubkultúrájával, a primer alsó csoport a munkásosztállyal, a primer felső csoport pedig a középosztállyal. Az a tény pedig, hogy a munkaerő-piaci szegmentumok egy-egy társadalmi réteget és szubkultúrát foglalnak magukba, kézenfekvővé teszi, hogy a szegmentumok viselkedését az életstílus, életmód, életvitel különbözőségeivel magyarázzuk. Piore (1972) éppen ezt teszi; felvázolja az egyes szegmentumokra jellemző életvitel jegyeit, és a szegmentumok közötti különbségeket az ún. mobilitási láncok különbségeire vezeti vissza. (A mobilitási lánc az egyének életpályájuk során elfoglalt pozícióinak sorozata, amely által a következő pozíció is valószínűsíthető.) Eszerint a három szegmentumra különböző mobilitási lánc típusok jellemzőek, amelyeket egyrészt a technológia, másrészt (a kínálat oldaláról) a társadalmi osztály határoz meg. A technológiát és a társadalmi osztálytól kapott értékeket, késztetéseket és az ezekből adódó formális jegyeket az egyének tanulási folyamata köti össze, s a két komponens, valamint az életpálya alatti szüntelen tanulás együttesen idézi elő egyén és pozíciója egymáshoz rendelődését.

Magyarországon a hetvenes években többen is vizsgálták a munkaerőpiac szegmentálódását. E vizsgálatok azt igyekeztek tisztázni, hogy a magyarországi viszonyok között is érvényesek-e a szegmentáció elméletének alaptételei, illetőleg hogy miképpen és milyen sajátosságokkal jellemezhetők a munkaerő-piaci csoportok, s miként függ össze egymással a szocialista vállalat és a munkaerő-piaci rétegek viselkedése (lásd Galasi, 1982, Fazekas et al 1983).

Nagy-Sziráczy (1982) tanulmánya arra kereste választ, hogyan szegmentálódott a munkaerőpiac Magyarországon a hetvenes évek közepén. A vizsgálat adatbázisa a Központi Statisztikai Hivatal 1974-es országos reprezentatív munkaügyi adatfelvétele volt. Az elemzés a alapegységei a népgazdaság szocialista szektora 65 tipikus fizikai foglalkozásának adatai voltak. Minden foglalkozást 53 különböző foglalkozási "jegy" jellemezett (pl. az adott foglalkozást gyakorlók munkaerő-szerkezete, mobilitása, munkaköri adottságai, kereseti viszonyai stb.).

Piore (1972) eredeti elképzeléseiből kiindulva hipotézisük értelmében a munkaerőpiac dichotóm, vagyis két részre válik, egy primer (elsődleges) munkaerőpiacra, szakképzett, magasan iskolázott, stabil munkaerővel, amelynek további sajátosságai még a kedvező munkakörülmények, valamint a magas keresetek, illetve egy szekunder (másodlagos) munkaerőpiacra, ahol a szakképzetlen, alacsony iskolázott, instabil munkaerő a domináns kedvezőtlen munkakörülményekkel és alacsony keresetekkel.

A munkaerőpiac duális tagolását, a foglalkozások primer és szekunder szektorokba történő felosztását a munkaerő kvalifikációs jegyeit a szakképzettség és az iskolázottság alapján végezték

el. A primer szektorba való bekerülés feltétele az volt, hogy az adott foglalkozást gyakorlók között a szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezők aránya haladja meg az 50%-ot, és az átlagos iskolázottsági szint 7 osztálynál magasabb legyen, vagy ami ennek körülbelül megfelel, a 8 osztálynál kevesebbet végzettek aránya ne lépje túl a 40%-ot. A primer szektorba 34, a szekunderbe 31 foglalkozás került.

Ezt követően összehasonlították a hipotézisnek megfelelően kialakított két foglalkozási szegmensen belül a munkaerő és a munkakörök legfontosabb gazdasági-szociológiai jellemzőit, és megvizsgálták, hogy a két szegmentum különbözik-e a foglalkozások bérmeghatározó tényezői szempontjából, mert ha igen, az a munkaerő-piaci szegmensek eltérő működési szabályszerűségére utal.

Az eredmények szerint a hetvenes évek közepén a munkaerőpiac foglalkozások szerinti szegmentációjának leírására alkalmas a duális munkaerőpiac koncepciója.

A primer szegmensbe tartozik az ipar, a kereskedelem és a vendéglátás, valamint a szolgáltatás tipikus foglalkozásainak túlnyomó része. A szekunder szegmensben találjuk a mezőgazdasági, az egyéb fizikai (segédmunkások, szállító- és rakodómunkás, kézi anyagmozgató, anyagmozgató gépkezelő, takarító és kályhafűtő) és a szállítási, hírközlési foglalkozásokat, míg az építőipari foglalkozások fele-fele arányban megoszlának a szegmensek között. A primer szektorban a dolgozók háromnegyede szakképzett. Ezzel szemben a szekunder szektorban a munkaerő mindössze negyedrésze rendelkezik szakmunkás-bizonyítvánnyal. A két szektor foglalkozási jellemzőit a 3. sz. táblázat mutatja be.

3. sz. táblázat: A primer és szekunder szektor jellemzői

Változók	Primer szektor	Szekunder szektor
A szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők létszáma (%)	76,5	26,0
Az általános iskola 8 osztályánál kevesebbet végzettek létszámaránya	21,5	49,7
A nők létszámaránya (%)	32,3	29,5
Az adott vállalatnál eltöltött idő (év)	7,8	7,7
A 30 évesnél fiatalabbak létszámaránya (%)	43,8	24,5
A munkáltatót változtatók létszámaránya	9,9	14,8
A nagy erőfeszítéssel és/vagy különösen kedvezőtlen munkakörülmények között dolgozók létszámaránya (%)	12,0	23,5
Az összes teljesített havi munkaidő (óra)	173	197
Havi átlagkereset (Ft)	3280	2929
Egy teljesített munkaórára jutó kereset (Ft)	19,9	14,9
A kisipari engedéllyel szakmát gyakorlók létszámaránya (%)	0,4	0,2
A főfoglalkozáson kívül mellékjövedelmet élvezők létszámaránya (%)	0,7	0,3

Forrás: Nagy-Sziráczy, 1982.

A szerzők megállapítása szerint: "Az adatok alapján nem találtunk különbséget a munkaerő nemek szerinti összetételében és vállalati stabilitásában. De ha figyelembe vesszük, hogy az adott vállalatnál eltöltött idővel mért vállalati stabilitás a primer szektorban a fiatalabb, a szekunder szektorban pedig inkább az idősebb korösszetételű munkaerő jellemzője, akkor megkockáztatható az a megállapítás, hogy a primer munkaerő vállalathoz kötődése szorosabb. Ezt igazolják egyébként a jelentősen eltérő fluktuációs ráták is.

További releváns különbségként említhető, hogy a primer szektorra kedvezőbb munkakörülmények, rövidebb munkaidő és magasabb kereseti szint; a szekunder szektorra kedvezőtlenebb munkakörülmények, hosszabb munkaidő és alacsonyabb kereseti szint jellemző. A két szektor dolgozóinak eltérő munkaerő-értékesítési stratégiáját jelzi, hogy a kisipari engedéllyel szakmát gyakorlók, valamint a főfoglalkozáson kívül mellékjövedelmet élvezők létszámaránya a primer szektorban kétszer nagyobb.

A foglalkozási jegyeknek a keresetekre gyakorolt hatását ún. lépcsős regresszió-számítás segítségével elemeztük. A számítások a következő regressziós egyenletekhez vezettek¹²:

Primer szektor

$$\text{KERESET} = + (\text{MUNKAKÖRÜLMÉNY}) - (\text{NŐK}) + (\text{HŰSÉG})$$

Szekunder szektor

$$\text{KERESET} = - (\text{NŐK}) - (\text{HŰSÉG}) + (\text{MUNKAI DŐ})$$

... A primer szektorban a vállalati hűség keresetnövelő, a szekunder szektorban keresetcsökkentő tényező. Ennek az az oka, hogy a kvalifikált munkaerő vállalatban belüli előrelépési esélyei kedvezőek. A munkaposztok rendszerében való emelkedés általában a rangidősség elvét követi, és egyúttal keresetnövekedéssel jár. Az alacsony iskolázottságú, szakképzetlen dolgozók viszont a

¹² A regressziós együtthatók és a standard hiba számértékeit nem közlöm, mivel a példa megértéséhez szükségtelen /S.E./.

vállalaton belüli előrelépési esélyek hiányában munkaerő-piaci pozíciójuk javítására a gyakori munkahelycserét használják. A szekunder munkaerő másik keresetnövelő eszköze, a viszonylag hosszú havi munkaidő vállalása, a munkaidő túlórázással való megnyújtása. Az iskolázottabb, szakképzett dolgozók keresete “érzékeny” a munkakörülmények változására. A munkakörülmények fontos beralakító szerepet játszanak a primer szektorban, míg a szekunder körében nem tartoznak a releváns foglalkozási bér meghatározó tényezők közé....

A két szektor karakterisztikusan eltérő foglalkozási jegyei és bér meghatározó tényezői alapján a dolgozók körében fellelhető különböző munkaerő-értékesítési stratégiákra lehet következtetni. A keresetnövelés eszköze a szekunder munkaerőpiacon a gyakori munkahely-változtatás és a munkaidő megnyújtása a primer munkaerőpiacon a vállalaton belüli előrelépés kombinálva a szakképzettségnek a legális második gazdaságban való egyidejű hasznosításával.” (Nagy-Sziráczy, 1972 (42-44 old.)

A munkavállaló és a munkaadó “késő-szocializmusbeli” magatartási típusainak legjobb összefoglalása egy 1983-ban megjelent tanulmányban olvasható (Kertesi-Sziráczy 1983). A munkaerőhiány és erős bérszabályozás által kettős szorításban tevékenykedő vállalatok és a szabadon mozgó, a második gazdaság által is “megkínált”, de alacsony bérű munkavállalók alkotta munkaerő-piaci verseny tétje az volt, hogy ki tud jobban alkalmazkodni a szabályzórendszerhez, illetve hogyan tudnak manőverezni ebben a mozgástérben a munkavállalók különböző csoportjai. A szerzők a munkavállalók négy munkaerő-piaci magatartástípusát különböztették meg.

“(Elit munkások) A belső munkaerőpiacok munkaköri hierarchiaiban elhelyezkedő dolgozók közül ... a hierarchia felső és középső szintjén levő, kvalifikációt és a nagy szakmai tapasztalatot igénylő munkaköröket, az ún. kulcspozíciókat töltik be.

A kulcspozíciók természetének megértéséhez mindenképp azt kell számításba venni, hogy a gyári munkaszervezetek nem úgy működnek, mint egy precíziós műszer. A munkafolyamat során mindig vannak fennakadások, kisebb-nagyobb ütemtelenségek, illetve olyan problémák, amelyeket a termelés folyamatosságának biztosítása érdekében itt és most, műhelyszinten a munkásoknak kell megoldani. Ez általában is igaz. Azonban az erőforrás-korlátos szocialista gazdaságban a hiányjelenségek és az ezzel kapcsolatos súrlódások, kényszeralkalmazkodások sokkal gyakoribbak, mint a keresletkorlátos (piaci) gazdaságban. Időről-időre hiányok keletkeznek különféle nyersanyagokból, félkésztermékekből, alkatrészekből, munkaerőből stb. Az ilyen gazdaságban működő vállalatok nemcsak néha napján kénytelenek a kényszerhelyettesítés és a rögtönzészzerű megoldások különféle formáihoz folyamodni, hanem rendszeresen. Ugyanakkor a különböző munkakörökben ezek eltérő gyakorisággal jelentkeznek. Azokat a posztokat nevezzük kulcsmunkaköröknek, ahol a termelés folyamatossága érdekében dolgozóknak meglehetősen gyakran kell a különféle kényszeralkalmazkodási formákkal élnie.

A kulcsmunkaköröket betöltő dolgozók olyan vállalat-specifikus jártasságokkal, gyakorlati szakismeretekkel és üzemen belüli informális kapcsolatokkal rendelkeznek, amelyek képessé teszik őket arra, hogy – gyakran bizonyos termelésszervezési funkciókat is átvállalva a művezetőktől, illetve az üzemvezetőktől – a termelés folyamatossága érdekében rugalmasan reagáljanak a különféle fennakadásokra. (A vállalat más üzemszeiből személyes ismeretségek révén szerzik be a hiányzó alkatrészeket; gyakran saját maguk által előállított és összeszedett speciális szerszámparkkal rendelkeznek, amellyel könnyebben és gyorsabban elvégezhető a munka, az adott üzemen előforduló minden munkafeladathoz értenek stb.) Az ilyen típusú munkakörök és munkások – bár eltérő mértékben – minden gazdasági szervezetben megtalálhatók. Ilyen például a

gépipari vállalat exportra szánt egyedi terméket előállító szerelőüzemének univerzális szakmunkása, az autóközlekedési vállalat nagy teherbírású kamionnal, nemzetközi fuvarozást végző pilótája, vagy a vegyipari üzem termelési folyamatait szabályozó, a technológiát kiigazító előmunkása stb. A kulcsmunkaköröket betöltő, vállalatspecifikus ismeretekkel és jártasságokkal rendelkező dolgozókat elit munkásoknak nevezzük.

A speciális ismeretek, jártasságok felhalmozása és az üzemi informális kapcsolatok kiépítése csak fokozatosan, a vállalatnál eltöltött hosszú gyakorlati idő alatt történik. Ezeknek a dolgozóknak a kiválasztására és megtartására a vállalat sajátos eszközöket alkalmas. Erre szolgál a munkaszervezeten belüli formális karrierpályák, illetve informális előrejutási utak kiépítése és a béremelkedés összekapcsolása az előmenetellel (ami egyúttal státusemelkedést is jelent), valamint a vállalati gyakorlati idővel....

A gyakorlati idő növekedésével és az előmenetellel a dolgozók keresete fokozatosan emelkedik a besorolási bérük és tényleges keresetük mindinkább elszakad egymástól. Ugyanis minél inkább rendelkezik valaki vállalatspecifikus jártasságokkal, illetve minél inkább képes magát kiismerni az üzemen belüli informális viszonyokban, annál inkább képes hozzájutni jól fizető, vállalaton belüli többletmunkákhoz. Hasonló módon a vállalatvezetésnek is az az érdeke, hogy a periodikusan előforduló kényszeralkalmazkodások olajozottan működjenek, s ezért az így felmerülő speciális munkafeladatokat meglehetősen magas külön jövedelmekkel – különféle pótlékokkal és bérkiegészítésekkel – jutalmazza.

Ezekkel az eszközökkel a vállalatnak sikerül elérni, hogy elit munkásait megtartsa. Ha ugyanis kilépnének, üzemspecifikus jártasságuk, szakismeretük jelentős része elértéktelenedne, és elveszítenék ezen nyugvó kedvező helyzetüket és magas keresetüket is. A munkahely-változtatással járó várható veszteségek szorosan a vállalathoz kötik őket. Ugyanakkor a kulcsmunkakörök száma és az ezzel járó előnyös, vállalaton belüli többletjövedelem-szerzési lehetőségek mindenkor korlátozottak. Ezért az elit munkásoknak természetes érdeke, hogy saját helyzetüket védelmezve a többi munkáscsoport számára minél nehezebbé tegyék ezek megszerzését, s ha lehet teljesen kizárják őket ebből. Ilyen kizárási stratégia elemeinek tekinthető pl. a "minőségi" többletmunka-feladatok és a "jól fizető" túlórák monopolizálására irányuló igényük, valamint az a törekvésük, hogy a munkakörök és munkafeladatok elosztása a dolgozók között a senioritás, a vállalatnál eltöltött gyakorlati idő alapján történjék, és a kereseti hierarchia is ennek az allokációs mintának feleljen meg. Vagyis, hogy a vállalat az elit munkások viselkedési normáit tegye az egész vállalat belső szelektációs kritériumává. Mint a korábbiakban láttuk, a belső munkaerőpiac kiépítésére törekvő vállalatok épp ezt teszik. A vállalatnak az elit munkásokkal szemben alkalmazott munkaerő- és bérgazdálkodási politikája, és maguknak az elit munkásoknak más munkavállalói csoportokkal szembeni magatartása azt eredményezi, hogy a belső munkaerőpiacnak ez a szegmense meglehetősen zárt és védett.

Az ide tartozó viszonylag kis létszámú munkavállalói réteg középkorú vagy idősebb, de mindenképpen hosszú szolgálati idővel rendelkező férfi dolgozókból áll, akik gyakran formális szakképzettséggel is rendelkeznek. Ennél azonban lényegesen fontosabb megkülönböztető jegyük vállalatspecifikus ismereteik és kiterjedt informális kapcsolatrendszerük. Nagy hatalommal (alkupozícióval) rendelkeznek érdekeik érvényesítéséhez, amely mindenekelőtt a szervezet működéséből és az abban játszott szerepükből fakad. Amilyen mértékben kiszolgáltatottak a munkások a termelési folyamat zavarainak, ugyanolyan mértékben kiszolgáltatott a vállalatvezetés is azoknak a munkásoknak, akiknek megvan a képessége, hogy ezeket az átmeneti fennakadásokat korrigálják. Ez a helyzet az érintett dolgozókat erős alkupozícióba juttatja a vállalattal szemben. Amennyiben az eredményes alkudozás feltételei adottak – a vállalathoz való hűség (a hosszú gyakorlati idő) és az előrejutás mellett – a vezetéssel folyó bér-teljesítmény alku is fontos eszköze lehet a dolgozók keresetnövelő stratégiájának. Ez a korábbi bér-teljesítményarány javítása, de legalábbis fenntartása melletti jövedelemnövekedésre irányul.

(Kettős státusúak) A vállalaton belüli munkaerőpiacon található dolgozóknak csak egy kis töredéke számára válik reálislehetőséggé a kulcspozíciók megszerzése. A többségnek nem sikerül a speciális szaktudás felhalmozása, és előmenetelük megreked a hierarchia középső vagy alsóbb szintjein. Mivel ezeket a dolgozókat a vállalat nem tudja az elit munkásoknak nyújtott hasonló kedvezményekkel megkötni, ezért ok másfajta stratégiák alkalmazására kényszerülnek: kiléphetnek, és a vállalatok közti bérverseny kihasználásával, fluktuációval növelhetik keresetüket; továbbra is a vállalatuknál maradhatnak, és a munkaintenzitás fokozásával, “hajtással” növelhetik bérüket, vagy megpróbálhatnak vállalaton kívüli pótlólagos jövedelemforrásokra szert tenni összjövedelmük növelése érdekében. Ebben a pontban az utóbbi magatartást követjük nyomon.

Azokat a dolgozókat, akik valamilyen vállalaton kívüli jövedelemkiegészítő tevékenységgel rendelkeznek, csak úgy tudja megtartani a vállalat, ha olyan munkaposztokat kínál nekik, amely alkalmas a “kétpólusú” keresőtevékenység számára. Ez mindenképp a vállalat működése szempontjából azokat a kevésbé fontos – bár nagy számban előforduló – munkaköröket érinti, melyekben nincs szükség különösebb vállalatspecifikus ismeretekre és jártasságokra, és amelyek alkalmasak arra, hogy a munkások erőfeszítéseikkel, teljesítményeikkel takarékoskodjanak. Vagyis: ahol kedvezőek a munkakörülmények, a munka nem kíván nagy fizikai erőfeszítést, rövid a havi munkaidő (nem gyakori a túlórázás) és a vállalaton kívüli rendszeres keresőtevékenység szempontjából kedvező a munkaidő beosztása is.

Ilyen típusú munkaköröket persze nemcsak a belső előrelépési pályákon megrekedt dolgozói számára kínál a vállalat, hanem – mint azt a továbbiakban látni fogjuk –struktúrájának minden olyan pontján, ahol a vállalatközi szférában uralkodó munkaerő-piaci verseny, a dolgozók jövedelemnövelési törekvése és a második gazdaság együttesen rákényszeríti erre. Előfordulhat az is, hogy éppenséggel az adott régió munkaerő-kínálatának jellege, a második gazdaságban is aktív családok nagyobb részaránya az, ami a vállalatot ilyen jellegű munkakörök tömeges kialakítására és e munkavállalói magatartás olykor kényszerű eltérésére készíti. Akár az előrelépési perspektívák beszűkülése, akár a munkaerő törekvései korlátozzák a vállalaton belüli hosszabb távú keresetemelkedés lehetőségét és vonzerejét, a vállalat és kettős státusú dolgozói között kölcsönös kompromisszum jön létre. A vállalatnak szüksége van rájuk is, s ezért kiegészítő keresőtevékenységükkel összeegyeztethető munkaköröket kínál számukra, illetve szemel hűny kettős munkavállalói státusukból fakadó, önkímélő magatartásuk fölött. De ennek az az ára, hogy ennek fejében a dolgozók is elfogadják az átlagosnál alacsonyabb bérszínvonalukat, illetve más munkacsoportokhoz képest esetenként mérsékeltebb keresetnövekedésüket.

A vállalatok részéről ebben a stratégiában szerepet játszik viszonylag nagyfokú autonómiájuk is, melyet a bér- és kereseti arányok alakításában élveznek. A vállalat ugyanis, belső bérarányait illetően, minden esetben gazdálkodik a rendelkezésre álló bérállappal, pontosabban annak éves növekményével. Így – főként, ha belső munkaerőpiac kialakítására törekszik – éves bérfejlesztési lehetőségeiből pótlékok, túlórapénzek, bérkiegészítések, de alapbéremelések formájában is inkább elit dolgozóit, illetve – mint a későbbiekben látni fogjuk – “hajtós” munkásait részesíti előnyben. A vállalati bérgazdálkodásnak ezt a módját azok a dolgozók fogadják el a legkevesebb konfliktussal, akik rendelkeznek vállalaton kívül pótlólagos jövedelemforrásokkal. Gyakran ezt annál is inkább megtehetik, mivel összjövedelmük megközelítheti, sőt olykor meg is haladja az elit munkások keresetét.

Ily módon a vállalatnak esélye van arra, hogy ezeket a dolgozókat is stabilan magához kösse. Bár a vállalatok közötti bérversenyt kihasználva gyakori munkahely-változtatással növelhetik szocialista szektorból származó keresetüket, ez azonban egyrészt bizonytalanságot visz életvitelükbe, ami akadályozhatja második gazdaságbeli tevékenységük korábban kialakult és megszilárdult formáit és feltételeit, másrészt az új munkahelyén a kettős munkavállalói magatartás számára előnyös munkakörök megszerzése is bizonytalan, vagy ha vannak is rá jó kilátások, elérésük meghatározott időt vesz igénybe. A fluktuációval tehát növekedhet ugyan vállalati keresetük, a két forrásból

származó összjövedelmük azonban átmenetileg vagy tartósan csökken. Tehát a kettős státusúak esetében is a kilépéssel járó potenciális veszteségek indokolják a réteg viszonylagos munkahelyi stabilitását.

A kettős státusú dolgozókat nemcsak betöltött munkaköreik sajátosságai, vállalatspecifikus ismereteik hiánya és alacsonyabb kereseti színvonaluk különbözteti meg a belső munkaerőpiac elit dolgozóitól, hanem munkaerő-hasznosítási stratégiájuk is. Vállalaton belüli viselkedésük homlokterében a teljesítmény-bér paritás védelme áll, s ezt olykor keresetnövelési céljaik rovására is érvényesíthetik: inkább változatlan kereseti szintet igyekeznek lehetőleg mérsékelt erőfeszítésekkel elérni, mintsem, hogy erőfeszítéseik fokozásával növeljék keresetüket, mivel ez gyakran hátrányosan érinti vállalaton kívüli jövedelemszerző tevékenységüket. Ennek a magatartásnak a hátterében az áll, hogy a második gazdaságban egységnyi munkával nagyobb jövedelemre tudnak szert tenni, mint a szocialista szektorban.

... A munkahelyi keresetek növelésének korlátai, illetve a második gazdaságban egységnyi munkavégzésre eső magasabb jövedelmek az egyik oldalon; a munkahelyi keresetek stabilitása, illetve a kiegészítő jövedelemszerzési lehetőségek instabilitása a másik oldalon együttesen azt eredményezi, hogy a dolgozók nagy többsége munkavállalói helyzetet úgy igyekszik kielégítő módon racionalizálni, hogy megőrizze a főmunkahely által nyújtott létbiztonság (stabil egzisztencia és tartós jövedelemrész) előnyeit, a második gazdaságban pedig megvalósíthassa jövedelemnövelési törekvéseit. Ez a stratégia azonban éppen a fentiekben jelzett korlátozó tényezők miatt csak ritka esetben vezet kiugróan magas jövedelemhez, és a dolgozók nagy többsége számára inkább csak azt jelenti, hogy a teljes ledolgozott munkaidő meghosszabbításának terhére tudják biztosítani az átlagos életszínvonal fenntartásához szükséges jövedelmüket...

(“Hajtós” munkások) (Azon munkavállalók, akik olyan munkakörökben dolgoznak S.E.) ... amelyek egyszerre tartoznak egy vállalaton belüli munkaerőpiachoz (rendszerint az oda való bejutást jelentő munkaköri hierarchia alsó szintjeihez) és egy sok vállalatra kiterjedő foglalkozási részpiachoz ... rendszerint még sem vállalatspecifikus szakismeretekkel, sem kiépített, vállalaton kívüli többletjövedelem-szerzési lehetőségekkel nem rendelkeznek. Számukra két út kínálkozik a kereset növelésére. Az egyik lehetőség: hogy az adott vállalatnál hasznosítható tapasztalatok megszerzésével és a munkakörök, illetve a munkafeladatok hierarchiájában való fokozatos előrelépéssel javítják keresetüket, másik lehetőség: hogy a foglalkozási részpiacon való gyakori munkahely-változtatás révén, sok vállalatnál értékesíthető szakmai tapasztalatok összegyűjtésével és a vállalatok között a munkaerőért folyó verseny kihasználásával növelik keresetüket.

Munkaerőhiány esetén, amikor a vállalatok között éles bérverseny bontakozik ki a munkaerő megszerzéséért, a dolgozók viszonylag rövid idő alatt is gyors és jelentős keresetemelkedést érhetnek el a gyakori munkahely-változtatással. Ezzel szemben lényegesen lassúbb ütemű a stabil dolgozók keresetemelkedése, hiszen egyrészt a vállalaton belüli hierarchia alján állók főként csak a gyakorlati idejük függvényében és lépésről-lépésre történő előmenetelük nyomán tehetnek szert magasabb kereseti szintre, másrészt a foglalkozási részpiacokon elért bérfelhajtás rövid távon nem gyűrűzik át feltétlenül és teljes mértékben a vállalatközi kereslet-kínálati viszonyoktól meglehetősen elszigetelt vállalaton belüli munkaerőpiacokra. Más a helyzet azonban hosszú távon. Egyrészt itt már számításba kell venni, hogy a fluktuáció bérfelhajtó hatása idővel szétterül az egész gazdaságban, és a legtöbb munkavállalói csoport bérszínvonalát megközelítőleg azonos mértékben emeli. Másrészt a belső munkaerőpiacon előrejutó dolgozók, a kulcsmunkakörök és a vállalaton belüli előnyös többletjövedelmeket biztosító pozíciók megszerzésével, valamint – a vállalat működésében játszott szerepük alapján – a vezetéssel szemben erős alkupozícióba kerülve lényegesen magasabb kereseti szintet érhetnek el, mint a foglalkozási részpiac fluktuáló munkásai. Tehát rövid távon a fluktuáció, hosszú távon az előrejutás kínál kedvezőbb kereseti perspektívát.

A két munkaerő-piaci struktúra érintkezési pontjait alkotó munkaköröket zömmel olyan

munkavállalók töltik be, akik életpályájuknak abban a szakaszában vannak, amikor a családok felhalmozási igénye (önálló családalapítás, lakásszerzés stb.) a legnagyobb, s emiatt jövedelemnövelési törekvésük intenzitása is nagyobb, mint más korcsoportoké. Ezért ennek a munkavállalói rétegnek a viselkedését elsősorban rövid távú jövedelmi szükségletei motiválják, és ezen az alapon a fluktuációt részesítik előnyben a stabilitással és a vállalaton belüli előmenetellel szemben.

Ha a vállalat meg akarja tartani ezeket a munkavállalóit is, akkor lehetőséget kell biztosítani arra, hogy az érintett dolgozók magasabb kereseti szintet érhessenek el, mint amit a foglalkozási részpiac, fluktuációval megszerezhetnének. Ennek azonban az az "ára", hogy nekik viszont el kell fogadniuk egy, számukra jóval kedvezőtlenebb bér-teljesítmény arányt, mint amilyen a foglalkozási részpiac – az ottani alacsonyabb kereseti színvonal mellett – általános bevett normaként működik.

... A vállalat ennél a hajtós munkásrétegnél alkalmazhatja a legnagyobb sikerrel a különböző teljesítményösztönző bérrendszereket. Az eredmény általában az, hogy a vállalatnak sikerrel jár az a törekvése, hogy a magasabb kereseti szint ellenében még magasabb teljesítményszintet, vagyis a vállalat számára javuló, a munkások szempontjából romló bér-teljesítmény arányt érjen el.

Azonban hajtósnak lenni átmeneti állapot, még akkor is, ha a vállalat a "teljesítményprést" csak bizonyos határig feszíti. Csak ezután dől el, hogy a dolgozó tartósan a vállalathoz kötődik-e vagy a fluktuáció útjára lép. Másképpen fogalmazva, stabil vagy instabil munkaerő válik-e belőle. A dolgozók idővel megpróbálnak bekerülni a kulcsmunkakörökbe vagy megpróbálnak vállalaton kívüli kiegészítő jövedelemforráshoz jutni és teljesítmény-visszatartásra alkalmas munkakört szervezni. Ha egyik törekvésük sem jár sikerrel, és a család felhalmozási szükségletei enyhülnek, akkor rendszerint kilépnek és új munkahelyet keresnek. Bár a kereset átmenetileg csökkenhet, de a bér-teljesítmény arány ugrásszerű javulása ezért karpótlást nyújthat.

(Marginális munkások) A marginális részpiac munkakörei a munkásoknak vagy csak egyetlen, természetűl adott képességének fizikai munkaerejének a hasznosítását, vagy olyan egyszerű, könnyen és rövid idő alatt elsajátítható betanított munkafeladatok elvégzését igénylik, amelyek sem egy adott munkahelyet tekintve nem állnak össze vállalatspecifikus jártasságokká felhalmozódó gyakorlati szaktudássá, sem egy tágabb, sok vállalatot átfogó foglalkozási részpiac nem jelentenek sokhelyütt értékesíthető, általános ismereteket, tapasztalatokat. A munkafeladatok ellátásához szükséges elméleti és gyakorlati ismeretek szerepe egyaránt minimális, olykor teljesen elhanyagolható, és ennek megfelelően a tanulási folyamat is rendkívül rövid. A marginális munkakörök tehát mind a szakképzettség, mind pedig a vállalaton belüli munkaköri hierarchiák szempontjából zsákutcás munkaköröknek számítanak, amelyekből ritkán vezet út egy szakmához, illetve felhalmozható szakismeretek és munkahelyi tapasztalatok szerzésére alkalmas munkakörök-höz. Ennélfogva a marginális munkakörök élesen elkülönülnek a korábban tárgyalt munkaerő-piaci struktúráktól, a belső munkaerőpiactól és a foglalkozási részpiactól...

A marginális munkásoknak a belső munkaerőpiacok és a foglalkozási részpiacok dolgozóitól való éles elválása voltaképpen azt jelenti, hogy bezárul előttük a hosszú távú keresetnövelés mindkét lehetősége: a vállalatspecifikus jártasságok és tapasztalatok felhalmozásán alapuló szervezeti előmenetel és egy adott szakmában eltöltött gyakorlati idő alatt megszerezhető általános szaktudás révén elérhető keresetnövekedés. Kézenfekvő lehetőségnek kínálkozik azonban a munkahelyváltozások bérfelhajtó hatásának kihasználása. ... A marginális munkás többnyire csak a ledolgozott órák számával arányosan, illetve az átlagosnál nehezebb munkakörülményeket és nagy fizikai erőfeszítést igénylő feladatok vállalása esetén tud magas keresetet elérni: nála közvetlen összefüggés van az erőfeszítések nagysága és a boríték vastagsága között. Ugyanakkor, mivel ezek a munkakörök a vállalati munkaköri struktúrában zsákutcás munkaposztoknak számítanak, ahonnan sem szakmák, sem munkaköri hierarchiák felé nincs előrelépési lehetőség, a hajtásnak nincs

perspektívája. Nem sokkal kedvezőbb a kvalifikálatlan munkás helyzete, ha normál kereseti szintjét a hajtás helyett második gazdaságbeli munkavégzéssel (kisiparosnál, kiskereskedőnél folytatott alkalmi munkákkal, lakosság részére végzett fusimunkákkal, alkalmi, építőipari segédmunkákkal) biztosítja. E mellékkereseti lehetőségek ugyanis nehezen állnak össze rendszeresen végzett és a főmunkahelyen minimálisan elvárt ledolgozandó munkaidőhöz és annak beosztásához igazodó tevékenységekké. A marginális munkás a második gazdaságban is többnyire marginális helyzetű: idejével nem ő gazdálkodik, mellékkereseti lehetőségei jelentős és váratlan ingadozásoknak vannak kitéve, melynek során vagy a legjövedelmezőbb, hosszabb időt igénylő munkákról, vagy főmunkahelyétől kapott alacsony, ám biztos keresetéről, vagy ami ugyanilyen fontos: a munkaviszony folyamatosságából adódó jogokról ... kell lemondania. A marginális munkások magatartását a különböző munkahelyek, foglalkozások és jövedelemnövelési kísérletek – így a második gazdaságban végzett alkalmi munkák, illetve a teljesítmény-visszatartásra alkalmas és alacsony keresettel járó munkahelyek, valamint a hajtás szempontjából előnyös munkahelyek, ami esetünkben a munkaidő túlórázással való meghosszabbítását és kedvezőtlen munkaköröket jelent - állandó változtatása jellemzi. A fluktuáció azonban – a foglalkozási részpiacok munkásaival szemben – az ő esetükben kényszerhelyzet is. A számukra elérhető munkaerő-piaci stratégiák sem az államilag szervezett munkaerőpiacon, sem a második gazdaságban, sem a kettő kombinálásával nem nyújtanak kielégítő, s mindenekelőtt hosszú távú megoldást az életszínvonal fenntartása, illetve a stabil egzisztencia és a létbiztonság kettős kihívására. “Ezek a munkafajták sem egyenként, sem tipikus összekapcsolódási változataikkal nem teszik lehetővé egy, a társadalom többsége által elismert, garanciákkal körülbástyázott, stabil és megfelelő távlati perspektívákat nyújtó egzisztencia kiépítését”. A marginális dolgozók munkaerő-piaci instabilitása, mely életformájuk bizonytalanságának egyik meghatározó elemét maga is jelentős mértékben hozzájárul az érintett társadalmi rétegek gyakran többoldalúan hátrányos helyzetéhez, s ennyiben hozzájárul a társadalmi egyenlőtlenségek tartós fennmaradásához is.” (Kertesi-Sziráczy 1983)

Különleges munkaerőpiacok: a belső munkaerőpiac és az atipikus munka piaca

A munkaerőpiac szegmentálódásának elmélete megőrizve-meghaladja a munkaerőpiac neoklasszikus közelítését. Ebben a közelítésben kérdésessé válik, hogy létezik-e egy minden elemében azonos elveknek megfelelően működő munkaerőpiac. Ennek a gondolatmenetnek egy lehetséges következő lépése ha feltételezzük, hogy vannak a munkaerőpiacnak a munkaerőpiac többi részétől teljes mértékben elütő (összetételű, működésű) részei is. A következőkben két ilyen különleges munkaerőpiacot mutatok be, az ún. belső-munkaerőpiacot és az atipikus munkák munkaerőpiacát.

E két különleges munkaerő-piaci forma felfogható egymás ellentétének is, amennyiben a belső munkaerőpiacra a bevezetőben említett modernizációs periódusra jellemző “tipikus” (főállású, állami-szakszervezeti védelemmel körülbástyázott, általános és helyi szakképzéssel karbantartott) munkahelyek rendszere a jellemző. Ezzel szemben a szakirodalom atipikusnak szűkebb értelemben azon munkák körét nevezi, amelyek részidőben történnek vagy/és rövidtávú szerződésen alapulnak vagy/és önfoglalkoztató (jogi személyiség nélküli) kisvállalkozások (Laki (megj. alatt). Tágabb értelemben ide sorolható minden olyan munkaforma, amely valamiben eltér

“a gazdaság szerződésekkkel és érdek-képviselői szervezetekkel védett szektorában dolgozó ún. törzsdolgozók munkaviszonyától... Az eltérés utalhat a munkavégzés sajátos időtartamára, sajátos helyére, a sajátos munkaidő-beosztásra, a munkaadó-munkavállaló sajátos viszonyára. Ilyen sajátosságokkal rendelkeznek például a szezonális munkások, az alkalmi munkák, a fekete munka, a bedolgozás, az alvállalkozás, a számítógépekkel folytatott “távmunkák”, az önfoglalkoztatás, a “kölcsonmunka” (ez esetben nem a kalákáról, hanem a munkakölcsönzéssel foglalkozó piaci szereplők által bérbe adott munkaerőről van szó S.E.), a részmunkaidős munka, a munkakör megosztása, az önkéntes munka vagy az ún. “életmódba nyúló tevékenységek”, mint például a hobby, a háztartás.” (Simonyi, 1996. 302. old.)

Jelen elemzés e munkaerő-piaci forma részének tekinti továbbá az alkalmi munkák piacát is, amely az előzőektől “csak” annyiban tér el, hogy esetükben az informalitás mértéke nagyobb, de legalább is nyilvánvalóbb.

Az atipikus munkahelyek természetesen mindig is léteztek, de úgy tűnik az elmúlt két évszázadban súlyuk csökkent és egyre jobban koncentráálódtak a szekunder szegmensbe, illetve a marginális foglalkozási munkaerőpiac bugyraiba. Ezzel szemben ha a Pahl (1988) által vázolt, s a felvezetőben körvonalazott, trend igaz, akkor korunkban az “atipikus” kezd tipikussá lenni, s ezzel a munkaerőpiac egészének (beleértve a szereplők viselkedését, a szabályozó-érdekképviselői szervek szerepét, az alapvető intézmények pl. oktatás, család és normák pl. ki a jó munkás, mi a jó munka) jellemzői megváltoznak.

A belső munkaerőpiac és az atipikus munkák piacának ellentétes jellege jól tetten érhető abban a gondolatmenetben, ahogy Gábor R.I. a rendszerváltó magyar munkaerőpiac makroszintű viszonyait elemzi (Gábor 1998). Eszerint a munkaerőpiac szerkezete és működése szemszögéből a rendszerváltás lényege nem más, mint hogy a korábban domináns állami nagyvállalatok kiterjedt belső munkaerőpiacai szétesnek¹³, s őket az önfoglalkoztatók, a kisvállalatok és az informális gazdaság atipikus (és ezeket sokszor alkalmi) munkahelyei váltják fel.

A belső munkaerőpiac

A vállalatot a közgazdászok mint a gazdálkodás alapegységét, a szociológusok mint a társadalmi helyzet meghatározásának egyik legfontosabb arénáját, az antropológusok mint sajátos szubkultúrát írják le. Természetesen a leghasznosabb az olyan elemzés, amelyik ötvözi e megközelítéseket. Ilyen kísérlet az ún. belső munkaerőpiac elmélete, amelynek viszonylag teljes közgazdasági kifejtését Doeringer és Piore (1971) végezte el.

¹³ Köllő (1998) szerint ez a folyamat nem a rendszerváltás terméke, hanem már a nyolcvanas évek elején megindult szerkezetátalakulási folyamat felgyorsulása. Adatai azt mutatják, hogy 1985 és 1990 között az aktív keresők száma 2.5%-kal, ezzel szemben a közép- és nagyvállalatoknál foglalkoztatottak létszáma 1986 és 1989 között 17%-kal csökkent.

A belső munkaerőpiac lényege, hogy a dolgozók bérezését és allokációját bürokratikus belső szabályok irányítják – szemben a külső munkaerőpiaccal, amelynek folyamatait közvetlenül a piaci verseny szabályozza. A belső és a külső munkaerőpiac összefügg: a közöttük zajló mozgások be- és kilépési “kapukat” hoznak létre, ahol is a be- és kilépő dolgozók a külső munkaerőpiac hatása alatt állnak. A belső munkaerőpiac szabályai a már egy ideje bent lévő munkaerő számára a kint lévő vagy újonnan belépő munkaerővel szemben különféle jogokat és előnyöket biztosítanak, amelyek közül a legfontosabb az alkalmazás folyamatossága, amely megvédi őket a külső munkaerőpiacon lévő munkaerő közvetlen versenytől. Különböző ágazatokban és foglalkozásokban más-más szerkezetű belső munkaerőpiacok találhatók, eltérő “bejutási” lehetőségekkel, eltérő hosszúságú belső karrierpályákkal. E tényezők alapján az említett szerzők a munkaerőpiacok három fő típusát különböztetik meg: a vállalati munkaerőpiacot, a szakmai (craft) munkaerőpiacot és a kompetitív munkaerőpiacot.

- A *vállalati munkaerőpiac* sajátossága, hogy a közvetlen termelőmunkában részt vevők előmenetele jól körülhatárolt. rangidősségen alapuló mintákat követ. A frissen belépő munkaerő a lépcsősor alján helyezkedik el; mind státuszban, mind fizetésben csak akkor léphet előbbre, ha a “felette” álló munkaerő által betöltött munkahely valamilyen okból megüresedett.
- A *szakmai munkaerőpiacok* bizonyos szakmák sajátos szervezetei. Az Egyesült Államokban ezek úgy alakulnak ki, hogy egyes szakmák (főleg építőipari, valamint néhány “fehérgalléros” szakma, pl. orvosok, ügyvédek) képviselői céhszerű szervezetekbe tömörülnek, amelyek egyrészt maguk végzik az utánpótlás képzését, másrészt a szakszervezetekhez hasonló funkciókat látnak el. A szakma gyakorlásának feltétele a szervezethez való tartozás. A szervezet tagjaira vonatkozóan – különösen olyan helyi munkaerőpiacokon, ahol monopolhelyzetben vannak – ők szabják meg a béreket, kikapcsolva a kereslet-kínálat mechanizmusát.
- A *kompetitív munkaerőpiacon* a kereslet-kínálat törvényei a meghatározók. Egyrészt olyan gazdasági egységek tartoznak ide, amelyeknek szezonális a munkaerő-szükséglete és/vagy nincs belső hierarchiája (például csak segéd munkásokat alkalmaznak), másrészt a marginális (szegény) munkaerő.

A szerzők szerint a belső munkaerőpiacok megjelenése viszonylag új fejlemény. Létét a neoklasszikus elmélet által mostohán kezelt három tényezőnek köszönheti: a) a szakképzettségek specifikus jellegének; b) a munka közbeni képzésnek, tanulásnak; c) a szokásszerűségnek.

ad a) Általánosnak tekinthető egy adott szakképzettség, ha minden, specifikusnak, ha csak

egyetlen munkaerőpiacon használható. A specifikus szakképzettség két okból növeli a belső munkaerőpiac kialakulásának lehetőségét: mert növeli a képzési költségek munkáltató által viselt hányadát (kívülről nehéz “kész” munkaerőt kapni); s mert növeli magukat a képzési költségeket. A speciális, tehát máshol fel nem használható szakképzettség megszerzése a munkás számára kevésbé kívánatos – annál fontosabb a munkáltatónak. Ezért kedvezményeket kell nyújtania, hogy dolgozói a legritkábban “használt” szakképzettségeket is megszerezzék, s hogy meg tudja tartani specifikus kiképzésben részesült dolgozóit.

ad b) A formális képzettség mellett a begyakorlottságból, a helyi viszonyok és gépek ismeretéből kiindulva megmagyarázható a belső munkaerőpiacok kialakulása. Adott formális képzettségű dolgozók különböznek egymástól az adott munkahelyeken eltöltött idő szerint. Ez a különbség megmutatkozik az egyéni termelékenységben, a gépeken való eligazodásban, az adott vállalat által előállított termékeknek, a termékek előállításához szükséges szakmai fogásoknak az ismeretében stb. Ezért a begyakorlottság – amely voltaképpen informális képzés eredménye – a bérezésnek is lényeges része lesz, mert a gyakorlottabb munkaerő mint emberi tőke is értékesebb.

ad c) A szokásszerűség adott munkahelyek szempontjából azoknak az íratlan szabályoknak az összessége, amelyek a mindennapi gyakorlatban alakultak ki. A szokások szerepe azért nagy, mert a termelési folyamat nem szabályozható teljesen, és a munkások a “rések kitöltésére” saját szabályrendszert dolgoznak ki. Ugyanígy a munkacsoportokon belül is vannak olyan – informális – szabályok, amelyeket az ún. human relations irányzatú és az informális hierarchiával foglalkozó irodalom már régóta ismer. A szokásokat ismerő és stabilan együttműködő dolgozók teljesítménye nagyobb, az informális szerveződés megsokszorozza a formális szabályok hatékonyságát, stabilizálja a belső munkaerőpiacot.

E három tényező összefonódik a neoklasszikus elmélet által is elismert faktorokkal, s együttesen hozzák létre a belső munkaerőpiacot. A belső munkaerőpiacok kialakulása jó a dolgozóknak, mert “védett” lesz a munkahelyük, és jó a munkáltatóknak is, mert mérsékli a fluktuációt s növeli a termelés hatékonyságát.

A belső munkaerőpiac legfontosabb funkciója a munkaerő elosztása az egyes munkahelyek között. Az allokáció szabályszerűségeit a szerzők a belső munkaerőpiac allokatív struktúráinak nevezik. Hogy adott belső munkaerőpiac milyen mechanizmusokkal jellemezhető, ez három tényező függvénye: a) belső munkaerőpiac nyitottságáé, illetve zárttságáé; b) a munkaerőpiac méretéé (földrajzi, illetve foglalkozási jellemzők); c) azoké a szabályoké, amelyek megszabják a munkaerő belső munkaerőpiacon való mozgását.

ad a) A nyitottság, illetve a zártság a belépési és kilépési kapukkal, illetve a belépési kritériumok megszorító vagy éppen semleges jellegével mérhető. A nyitott belépési kapukkal rendelkező munkaerőpiac munkahelyeinek mindegyike közvetlenül a külső piacról betölthető, míg a zárt belső munkaerőpiacra csak meghatározott szakmából és bizonyos (például átképzési) kritériumoknak való megfelelés esetén lehet belépni.

ad b) A különböző munkaerőpiacok eltérő mobilitási mintákkal jellemezhetők. A belépési lehetőségek összefüggenek ezekkel a mobilitási mintákkal. Ezek a minták meghatározzák a munkások különböző csoportjainak előrejutási esélyeit is. Általában jellemző, hogy a belső munkaerőpiacon belüli mobilitást a munkáltatók előnyösnek tartják.

ad c) Az egyes belső munkaerőpiacok különbözőek a “közlekedési” szabályok. A mozgás-előrejutás szabályai elsősorban a rangidősségnek, a készségeknek és képességeknek és ezekkel összefüggésben a munkahelyek valamilyen hierarchikus láncának a kritériumain alapulnak.

A belső munkaerőpiac szerepét a munkaerő-piaci munkásmagatartás formálásában – és ezen keresztül a munkaerő-piaci szegmentálódásban – már bemutattuk egy 80-as évek végi magyarországi példa segítségével (lásd a szegmentációról szóló fejezetben található Kertesi-Sziráczy 1983 idézet megfelelő részeit). A következő idézet ezen folyamat másik, de az előzővel szorosán összefüggő vonulatát mutatja be, azt, hogy miképpen alkalmazzák a belső munkaerőpiac alapvető intézményes eszközeit a munkaadók:

“Az előrejutási pályák fontos szerepet játszanak a vállalatok létszám-megtartó képességének növelésében és munkaerő-gazdálkodásában egyaránt. Mivel az előmenetel és az ezzel járó előnyök sokkal több ember számára kínálnak lehetőséget, mint ahányan közülük meg is kapják, ezért az előrejutás esélye önmagában is munkaerő-stabilizáló hatású. Ugyanakkor a vállalatok többsége növekedésre orientált, s ezért nemcsak a meglévő munkaerő megtartására, hanem a létszám állandó bővítésére is törekszik. A munkaerőhiány következtében azonban nehezen tudnak új munkaerőhöz jutni; így nem képesek rá, és nem is törekednek arra, hogy szükségleteiknek megfelelő munkaerő szelekcióját még a felvétel előtt elvégezzék. A belső munkaerőpiac kiépítésére törekvő vállalatok ezért a munkaköri hierarchiák alsó lépcsőfokaira szűkítik le keresletüket, ami a munkások fajtaját tekintve lehet, hogy nem túlságosan sokféle munkaposztnak vagy foglalkozásnak, az alkalmazni kívánt dolgozók számát tekintve viszont a szükségletüknél lényegesen több munkaerőnek felel meg. Így bár a belépési kapuk száma kevés, a kereslet intenzitása jelentős; a kapuk igen tágra nyílnak. (Ez a mechanizmus a maga részéről megint csak hozzájárul a munkaerőhiány erősödéséhez.) Nyilvánvaló, hogy a vállalatok szempontjából nem mindegy, hogy a döntő fontosságú munkakörökbe arra alkalmas dolgozók kerülnek-e vagy sem. Az előrejutási utak abból a szempontból is lényegesek számukra, mivel ezek révén tudják a leghatékonyabban ellenőrizni és befolyásolni a munkaerő saját céljaiknak megfelelő “szűrését”, belső szelekcióját.

Az előrejutási pályákhoz a vállalatok olykor többlépcsős tanfolyami továbbképzési rendszert is

hozzárendelnek. A hierarchiában való emelkedésnek ilyenkor feltétele lesz a megfelelő tanfolyami végzettség megszerzése. Ugyanakkor pedig ez az egyik biztosítéka a dolgozó vállalatához kötésének, mivel a tanfolyamok többnyire olyan ismereteket nyújtanak, melyek csak az adott vállalatnál hasznosíthatók, és a végzettséget is csak az adott vállalat ismeri el és honorálja. Gyakoribb azonban az az eset, hogy az előrejutási pályák az üzemen belüli szokásjog alapján informális módon épülnek ki, és jól illetve rosszabbul fizető munkafeladatok, túlórák, célprémiumhoz kötött különmunkák meghatározott irányú, munkacsoportok közötti elosztásában öltenek testet, vagy a technológiai folyamat kritikus pontjainál előforduló alkalmi beavatkozások (kényszer-alkalmazkodások, kényszer-helyettesítések) gyakoriságához kapcsolódnak.” (Kertesi-Sziráczy, 1983)

A belső munkaerőpiac kialakulásának szociológiai magyarázata azonban nem korlátozódhat csupán a munkaadó és a munkavállaló viselkedésének vizsgálatára. A belső munkaerőpiacok létrejöttének folyamán ugyanis beágyazódik a vállaltokat és a munkaerőt körülvevő intézményegyettesbe. Másiként, a gazdaság és a társadalom makrofolyamatai és intézményrendszere, mint sajátos közeg alapvetően meghatározzák, hogy létrejön-e, s ha igen, milyen formában a belső munkaerőpiac.

Ennek folyamatát elemzi Stark (1988), amikor a nyolcvanas évek végén a szocialista és a kapitalista vállalatokat körülölelő intézményrendszer rendszer-specifikus kockázatait és az erre adott racionális védekező reakcióként megszülető belső munkaerő-piaci mechanizmusok kialakulását mutatja be.

Érvelésének lényege, hogy míg a kapitalizmusban az értékesítés okozta folytonos bizonytalanság, addig a szocializmusban a termelés sajátosságai (az egyidejűleg létező túl- és alulszabályozottság, a hó végi hajrák, kampányok, idényszerű termelési ingadozások stb.) miatt válik fontossá a vállalaton belüli munkaerőpiac-képződés. Ennek speciális (érett, túlrett?) formájának tekinthető a vállalati gazdasági munkaközösség (VGMK), amely 1982 és 1989 között a szocialista gazdaság élénkítésére kitalált talán legfontosabb kísérlet volt.

“(A kapitalizmusban S.E.) ... a tőkés nagyvállalat vezetői és dolgozói (a profit, illetve a bér maximálása mellett) a piaci környezetből eredő bizonytalanságok mérséklésére törekcszenek. A vezetők szemszögéből a bizonytalanság egyik fő tényezője, hogy a dolgozók kötődnek-e a vállalatához vagy sem. A dolgozók eredeti iskolázottságát és szakismeretét költséges munkahelyi szakképzés egészíti ki. Érthető, hogy a vállalat érdekelt a munkahelyi képzés költségeinek megtérülésében, ezért igyekszik korlátozni, hogy az érintett dolgozók üzem-specifikus szaktudásukat a külső munkaerőpiacon értékesítsék. A dolgozók munkahelyi kötődését a képzési jogosítványokhoz kapcsolt fizetésemelések és az előléptetések bürokratikus szabályai erősítik. Ezek a hivatalosan rögzített szabályok nemcsak a szakképzett dolgozók munkahelyi stabilitását segítik, hanem megkönnyítik a szakmai tapasztalatok folyamatos átadását a munkások között és hosszabb távon ösztönöznék az egyenletesen magas teljesítmények elérésére.

A munkavállalók oldalán nyomasztó bizonytalansági tényező, hogy a növekvő munkanélküliség leszorítja az elbocsátás és a munkaerő-utánpótlás költségeit. Ezért támogatják azokat az

adminisztratív kööttségeket, amelyek a belső előrejutást, illetőleg az azzal járó béremelést szabályozzák. A szakszervezeti érdekképviselőten keresztül olyan elvek elfogadtatását szorgalmazzák, hogy elsődlegesen a szolgálati idő határozza meg az előléptetések és az elbocsátások sorrendjét. E törekvések eredményességétől függően, az állásbiztonság megingása jelentősen eltérhet a dolgozók különböző csoportjainál. A tényleges, illetőleg potenciális foglalkozási biztonságot élvező csoportokat nagyobb együttműködési készség jellemzi a termelési folyamatban is. A munkaerő-piaci bizonytalanságot enyhítő lépések – akár a munkások, akár a vezetők kezdeményezik azokat – következtében óhatatlanul erősödik a foglalkoztatási és a bérezési mechanizmusok bürokratizálódása a vállalaton belül. Az amerikai autó és acéliparban például szigorú munkaköri besorolások érvényesülnek, ahol az előrejutást a munkaposztok rangsorában formális vezetői eljárások szabályozzák.

A tőkés gazdaság jelenlegi fejlődési szakaszában tehát a piaci környezetből fakadó bizonytalanságok elhárítására tett kísérletek a vállalaton belül bürokratikus szabályok rögzülésével járnak. Bár ezeket az elveket “belső munkaerőpiacként” definiálják, fő jellegzetességük mégis a bürokratikus szabályozás.

Az említett szabályok nemcsak személytelenek, hanem elvont emberi tulajdonságokra épülnek. Az alkalmasságot, a kiválasztást és a béreket a dolgozók kategorizált tulajdonságai befolyásolják. A nyugati belső munkaerőpiacok tehát osztályozási logika alapján működnek. Az acéliparban például azok a dolgozók alkalmasak előléptetésre, akik meghatározott bizonyítvánnyal rendelkeznek; csak a 10-es szakmai osztályba tartozó, legalább öt éve a vállalatnál dolgozó munkások kérhetik áthelyezésüket új üzemszbe, egy évtized vállalati munkaviszony pedig védelmet jelent az elbocsátásokkal szemben. A tőkés vállalat belső munkaerőpiacán az egyének eltérő béreket és/vagy állásbiztonságot élveznek attól függően, hogy a hivatalos besorolás alapján melyik kategóriába tartoznak. Az osztályozási szempontok alkukban formálódnak. A “munkaszerződés feltételeiről” folyó egyezkedések nem csupán gazdasági kalkulációk körül forognak (bérszint, termelékenység növelése, megélhetési költségek stb.), hanem a hivatalos osztályozási rendszert illetően is megegyezésre kell jutni. A belső munkaerőpiac az osztályozási (személyi- és munkabesorolás) rendszerre épül.

(A szocializmusban S.E.) ... A mindent átfogó tervezés mítosza kizárja a környezetből eredő bizonytalanság lehetőségét. A termelési tényezők természetes elosztása esetén a vállalatvezetővel közlik a tervcélokat, kijelölik a szállítókat, az árakat és a béreket pedig hatóságilag diktálják. A központi tervezés látszólag a piaci bizonytalanság valamennyi forrását képes kiküszöbölni.

A szocialista vállalat igazgatója bizonyára meglepődne, ha azt hallaná, hogy a rendszerben nincs bizonytalanság. Ő ugyanis a bizonytalanság fő forrását a tervezési folyamatban, azaz magában a bürokratikus környezetben látja. Először is a tervcélok nem megbízhatók, hiszen a tervidőszak folyamán többször is megváltozhatnak. Továbbá a szállítót vállalat hiába van kijelölve, egyáltalán nem biztos, hogy alkatrészek, az anyagok és a félkésztermékek időben megérkeznek és megfelelnek a minőségi követelményeknek. Mivel a megrendelők kiszolgáltattak a szállítóknak, a vállalatvezető kénytelen-kelletlen igyekszik megbirkózni az ellátási nehézségekkel. Magyarországon hosszabb ideje a tervutasításokat pénzügyi szabályozókkal váltottak fel és decentralizált irányítási mechanizmusokat alkalmaznak. A vállalatok megnövekedett gazdálkodási önállósága, a szállítók szabad megválasztása ellenére a “hiánygazdaság” okozta fennakadások és kooperációs zavarok állandó fejfájást okoznak a vállalatvezetőknek....

A bürokratikus környezet közvetlenül hat a vállalaton belüli munkaerő-allokációra és bérezésre. Az ellátási bizonytalanság és a változó tervcélok vagy pénzügyi szabályozók elleni védekezés egyik fő eszköze a munkaerő-tartalékolás. A rejtett munkaerő-tartalékokat mozgósítani lehet, ha a megkésztett szállítások beérkeznek, a tervutasítások, illetőleg a pénzügyi feltételek megváltoznak. Mivel a munkaerő-tartalékolás általános jelenség, a következmény az, hogy a munkaerőpiacon krónikus munkaerőhiány lép fel. A munkaerő iránti állandósult túlkereslet az alapja a munkások

általában kedvező munkaerő-piaci alkupozíciójának.

Az üzemvezetés szemszögéből is a hiánygazdasági jegyek befolyásolják a munkaerő-allokáció és a teljesítményösztönzés lehetőségeit. Az üzemvezetők mindennapos kényszerhelyettesítésekkel néznek szembe, amikor például meghatározott minőségű vagy műszakilag előírt alkatrészt, illetőleg különböző anyagokat nem lehet beszerezni. Ennek az a következménye, hogy a munkafolyamatot félbe kell szakítani, gyakran a gépeket műszak közben át kell állítani, a technológiai sorrendet meg kell bontani stb. Ehhez persze gyakran a munkásokat is át kell csoportosítani egyik gépről a másikra, egyik munkacsoportból (vagy akár műhelyből) a másikba. Nem erény, hanem a kényszerhelyettesítés szülötte, hogy a szocialista vállalatok termelési folyamatai a munkaerő rugalmas újraelosztását kívánják meg az üzemekben. Továbbá a rohammunkák (intenzív munkaszakaszok, amikor a gépeket még a rendszeres karbantartás idejére sem állítják le) a fizikailag, erkölcsileg elavult (nullára leírt) berendezések üzemeltetésével párosulva azt eredményezik, hogy az előmunkásoknak és a művezetőknek állandóan a gépek meghibásodásától kell tartaniuk. A gépek folyamatos üzemeltetéséhez az üzemvezetés kénytelen a munkások fortélyaira hagyatkozni bizonyos megelőzési, karbantartási vagy javítási munkák. Röviden: a szigorú taylori munkamódszerek és fizetési rendszerek anyagi és szervezeti feltételei nagyrészt hiányoznak ezekben a műhelyekben.

Ily módon a bürokratikus környezetből adódó bizonytalanságok enyhítése a vállalati vezetők és a munkások együttműködésétől függ a termelési folyamat kritikus pontjain, a szűk keresztmetszetek és a kényszerhelyettesítések megoldásában. Ez azonban különbözőképpen érinti a dolgozókat, lojalitásuk megnyerése eltérő mértékben fontos a vezetésnek. A bizonytalanság csökkentése differenciált bér- és jutalomelosztást igényel. Előnyben részesítik azokat a munkásokat, akiknek vállalat-specifikus ismereteik vannak, s kevésbé rutinszerű feladatokat látnak el. A kérdés az, hogy ezt a célt bürokratikus szabályozott munkabesorolásokon keresztül érik-e el. Első látásra úgy tetszik, hogy ez a helyzet: a szocialista vállalatok bérezési rendszerében is érvényesül a dolgozók formális besorolása szakképzettségi és a munkakörülményi fokozatok szerint. E formális előírások azonban nem a vállalatnál, illetőleg az iparágban dolgozó munkások és vezetők közötti nyílt egyezkedések során alakulnak ki, hanem központilag meghatározott osztályozások. A központi bérskálák és munkabesorolások elsősorban a vállalatközi bérkülönbségek csillapítására szolgálnak. A központilag meghatározott tarifák nem képesek igazodni az adott vállalat, régió vagy iparág sajátos munkaerő-piaci helyzetéhez, inkább a bürokratikus környezetből fakadó korlátnak tekinthetők. A szocialista vállalat vezetője pedig nem a besorolási kategóriák betartásával, hanem éppen ellenkezőleg, azok kijátszásával képes többé-kevésbé úrrá lenni a termelési folyamat ismétlődő zavarain: flexibilis munkaerő-elosztást és szelektív ösztönzőket alkalmaz...

(Összefoglalóan megállapíthatjuk S.E.) hogy a belső munkaerőpiacok intézményes próbálkozást jelentenek azoknak a rendszer-specifikus eredetű bizonytalanságoknak az enyhítésére, amelyek a modern gazdaság munkaszervezeteiben a dolgozókat fenyegetik. E próbálkozások jellegzetes vonásai a vállalat környezetét és működését meghatározó gazdasági és társadalmi szervezetből fakadnak. A mikroszféra intézményes mechanizmusai – azok a szervezeti megoldások, amelyeket a tőkés és szocialista vállalat munkásainak és vezetőinek küzdelme és együttműködése hoz létre, azonban nem egyenes következményei vagy közvetlen tükröződései a nemzetgazdaság működési elveinek. A belső munkaerőpiacok konkrét működési elvei – mint láttuk – nem azonosak, hanem éppenséggel ellentétesek a rendszer-típusos szabályszerűségekkel.

A piacgazdaságok nagyvállalataiban a munkával kapcsolatos bizonytalanságokat több – az előléptetést, az elbocsátást és a fizetésemelést befolyásoló – bürokratikus szabály enyhíti. Ezek a szabályok osztályozási logika alapján működnek: a dolgozók bérezését és/vagy állásbiztonságát az határozza meg, hogy a formális besorolási rendszerben melyik kategóriába tartoznak.

Ezzel szemben a szocialista vállalat belső munkaerőpiacai személyes kapcsolatokra épülő üzleti logika alapján működnek. Sem a dolgozóknak, sem a vezetőknek nem érdekük, hogy a

munkaszervezet működése az osztályozási logikát kövesse. Ellenkezőleg, a belső munkaerőpiac egyfajta védekezés a tervgazdaság bürokratikus szabályaitól. A termelési folyamatban keletkező fennakadások és a központi szabályok elhárítása végett a munkások a legkézenfekvőbb eszközeiket vetik be: üzem-specifikus jártasságukat, illetőleg személyes kapcsolataikat, továbbá összeköttetéseiket alkatrészek és információk megszerzésére. A vezetők pedig azért kényszerülnek rá az informális bér- és teljesítményalkura, mert csak a centrális helyzetű munkacsoportokkal való szoros együttműködéstől remélhetik a termelési célok elérését. Ennél is fontosabb azonban, hogy ezek a csoportok nem olyan emberekből állnak, akik osztályozási szempontok alapján kerültek azonos kategóriába, hanem interaktív csoportok. A csoportok tagjai szerszámokat, információkat és különféle tapasztalatokat cserélnek. Személyes üzemi kapcsolataikat (beleértve az üzemszervezést is), tartozások és követelések, kötelezettségek és elvárások szövik át. A magyar alvállalkozói rendszer példázza a legérzékletesebben, hogy a belső üzleti alapon szerveződik: a dolgozókat a vállalathoz köti, enyhíti a környezetből eredő ugyanakkor elmélyíti a kereseti és előrelépési esélyek egyenlőtlenségét munkavállalók csoportjai között. Az alku nem kollektív, hanem szelektív, nem a szakszervezet, hanem a munkaközösség köt a vállalattal alvállalkozói szerződést. Nem a bizonyítvány, hanem a szakmai tekintély; nem a vállalatnál eltöltött idő, hanem az évek során kiépített kapcsolatok azok a kulcstényezők, amelyek a vállalati belső munkaerőpiacok működési logikáját magyarázzák.” (Stark, 1988)

Az atipikus munka piaca

Több nemzetközi elemzés utal arra, hogy a modern gazdaságokban (ismét) terjedő félben van a rövidtávú szerződés, az otthoni munka, a részidős tevékenység, az önfoglalkoztatás, vagyis az alkalmi munkának a modern technikai és munkajogi (minimálbér, állami foglalkoztatási alapjogok, szakszervezeti és kamarai érdekvédelem) viszonyok között megújuló formái (4. sz. táblázat).

4. sz. táblázat: *Atipikus foglalkozások aránya az Európai Unió tagországaiban
1985-ben és 1996-ban %*

	Részmunkaidő		Önfoglalkoztatás		Meghatározott idejű szerződés	
	aránya a foglalkoztatottak között					
	1985	1996	1985	1996	1985	1996
Belgium	8,6	14,0	15,9	15,4	6,9	5,9
Dánia	24,3	21,5	9,9	8,3	12,3	11,2
Németország	-	16,5	-	9,4	-	11,1
Görögország	5,3	5,3	36,0	33,7	21,1	11,0
Spanyolország	5,8	8,0	22,6	21,5	15,6	33,6
Franciaország	10,9	16,0	12,6	11,3	4,7	12,6
Írország	6,5	11,6	21,5	19,8	7,2	9,2
Olaszország	5,3	6,6	24,1	24,8	4,8	7,5
Luxemburg	7,2	7,9	9,4	9,1	4,7	2,6
Hollandia	22,7	38,1	9,1	11,2	7,5	12,0
Ausztria	7,0	14,9	11,4	14,4	n.a.	8,0
Portugália	6,0	8,7	26,2	26,8	14,4	10,6
Finnország	8,2	11,6	13,4	15,1	10,5	17,3
Svédország	25,4	24,5	9,0	11,7	11,9	11,8

Egyesült Királyság	21,2	24,6	11,4	12,6	7,0	7,1
Európai Unió átlag:	10,8	16,4	13,1	15,0	9,0	11,8

Forrás: Employment in Europe, 1997, pp. 117-132, idézi Laki (megjelenés alatt).

Magyarországon a részidős foglalkoztatás nagyon kevésbé, ugyanakkor az önfoglalkoztatás igen kiterjedt foglalkoztatási formává vált az utóbbi időben.

A határozott időre szóló, de általában rövidtávú (és gyakran formálisan önfoglalkoztatási jogi mezt öltő) foglalkoztatásra a társadalomtudományok munkaerőpiaca szolgál jó példaként. Erre a munkaerőpiacra jellemző, hogy egyes tevékenységek (kérdezés, kódolás, de a piackutatás és az elemzés is) a munkaerőpiac kialakulásakor eleve alkalmi munkahelyekként szerveződtek meg, s ez a helyzet nem is változott meg az azóta eltelt 30 év alatt. (Sik, 1983a., 1983/b.)

Az alkalmi munkaerőpiac kialakulásának elégséges oka lehet a munkaadó részéről a “technológiai-munkaszervezeti” előny vagy kényszer, a munkavállaló részéről a szabadidő felértékelődése és a lazább munkaszervezet kedvelése. Feltehető azonban, hogy gyakran nem erről van szó. Sokszor a rossz munkaerő-piaci pozíció miatt kényszerül a munkavállaló arra, hogy alkalmi munkával érje be. Ilyen helyzet alakul ki, amikor a munkaadó monoposzionisztikus helyzetben van, amikor nagy a munkaerő-piaci túlkínálat, amikor a munkavállalók szervezetlenek és “nincs kitartásuk”. Jellegzetes példái az ilyen alkalmi munkaerőpiacnak a harmadik világ nagyvárosainak alkalmi munkaerőpiacai. Mint Bromley. R.-Gerry, Ch. (szerk.) (1979) tanulmánykötete mutatja, ez a harmadik világ minden részén s a foglalkozások sokasága esetében igaz. A világ fejletlenebb gazdaságaiban ide tartozhatnak utcai árusok, kényszervállalkozók, napszámosok, illegális munkát végzők, tradicionális tevékenységeket folytatók, egyszeri megbízással szerződők, határozott és rövid időre szóló szerződéssel dolgozók stb. A Bromley-Gerry féle tanulmánykötetben a szerzők esettanulmányok segítségével mutatják be, hogy szerveződik alkalmi munkaerő-piaci formában például az újrafeldolgozás alapanyag- (papír, üveg stb.) gyűjtése Kolumbiában (magyarul Birkbech, 1994), a gyermekőrzés és beteggondozás Izraelben, a kézműipari ajándéktermelés Indiában, a koldulás Mexikóban.

Szociológiai szempontból az alkalmi munkaerőpiac alapvető jellemzője, hogy egyfelől a szegénység, de legalábbis a gyenge munkaerő-piaci pozíció újratermelődését jelenti. Másfelől, olyan kulturális környezetet jelent, amelyik mind szocializációs tekintetben, mind a munkaerő-piaci kapcsolatrendszereket illetően növeli a társadalmi kiszolgáltatottság mértékét.

Az emberpiacok

Magyarországon a "klasszikus" alkalmi munka (a néhány órára vagy egy-egy napra szóló napszámos munka) az ún. "emberpiacokon" oszródik el. Az emberpiac a munkaerőpiac azon piachelyi (Sik, 1997/a) formája, amelyen informális munkaerő-piaci tranzakciók (amelyek során nem tartják be a munkaügyi rendelkezéseket, nem fizetnek adót és társadalombiztosítási járulékot) zajlanak.

Hagyományosan emberpiaci formában szerveződött a háztartási cselédek, illetve a mezőgazdasági és építőipari idénymunkások munkaerőpiaca. Egy magyar néprajzkutató elbeszélése szerint ezek az emberpiacok (köpködők) eredetileg a települések napi- vagy hetipiacainak széléin működtek:

"Úgy volt az régen, hogy dolgozó munkásembert csak a városháza előtti piactéren lehetett kapni. Ma is a piacra mennek a munkát kereső szegényemberek és ott fogadják meg őket a gazdák, ahogy megegyeznek. Nyáron reggeli 6-kor, télen 8-kor már ott vannak és várják a munkaadó gazdákat. Különösen vasárnap délelőtt vannak nagy számmal és lepik el a piacteret. Itt beszélnek, tárgyalják meg pipaszó mellett a napi eseményeket, híreket, munkabérekét, bajaikat, családi életük folyását. Csak délre, harangszóra mennek haza Hétköznap azonban a munkára el nem szegődött dolgozó emberek 10 órakor, mivel akkorra beszerzik a munkást, elmennek haza, a házkörűli dolgot végezni, akik ott maradnak, azok a piaci legyek..." (Kiss, 1939/1981. I. kötet 325. old.).

S hogy a fenti leírás nem csupán a Dél-Alföldre és az alkalmi piaci munkákra érvényesek annak szolgál a következő idézet:

"(Az alkalmi munkavállalásnak terepe az emberpiac S.E.) ... ahol a munkanélküliek hosszabb-rövidebb időre kenyérkeresethez juthattak. Ezek jelentős része a városok piacaihoz kötődött. A munkaadó itt juthatott legolcsóbban munkaerőhöz, de nagy jelentőséggel bírtak ezek az elszegényedett népesség számára is. Nem véletlen, hogy pl. a Bükkalja lakói a Mária Terézia féle úrbéri összeírásokban az egyes települések előnyeként, szerencsés adottságként említik a miskolci piac közelségét, ahol a maguk számára kétkezi munkát találhatnak. Ugyanakkor ennek az ellenkezőjéről panaszkodnak Nagyvisnyó (Borsod megye) lakói (1771): "Káros fogatkozásnak tartjuk azt, hogy a Városokhoz távol vagyunk, az honnat pénzt kereshetnénk kézi munkával vagy egyéb képpen..." Ám nem csupán a miskolci emberpiac, "derékpiac" volt gyűjtőhelye a munkaerő-feleslegnek, hanem olyan "központjai" is kialakultak, mint a pesti Duna-part emberpiaca, amelyet a szlovák munkások gyülekezőhelyének tartottak, vagy Vác piaca, ahol ugyancsak százával álltak a napszámra várók..." (Viga, 1990. 223. old.).

Az emberpiac egyik "ősi" változata esetében azt is láthatjuk, hogy a jogi ráhatás eredményeképpen illegálissá válás sem szünteti meg a piacot, amíg annak más munkaerő-piaci elosztási formája kifizetődőbbé nem válik:

"A vizsgált korszakot (a két világháború közötti időszokról van szó S.E.) jóval megelőzően a cselédnek beszegődés – a városi cselédek vonatkozásában is – többnyire informális keretek között,

az időszaki cselédvásárokon zajlott. A cselédvásár alkalmával éppúgy, mint az alföldi mezővárosok ... emberpiacán, a munkaerő “adásvétele” közvetlen, spontán és nyílt módon történt ... A cselédvásár legalitását az 1876-os törvény számolta fel... A cselédvásár szokásszerű mechanizmusa ennek ellenére továbbra is életben maradt, sőt magából a fővárosból sem tűnt el maradéktalanul. Igaz, itt valamivel oldottabb formát öltött, melyre valóban ráillett a vele kapcsolatban elterjedt *cselédbörze* (kiemelés az eredetiben S.E.) kifejezés... A budapesti cselédbörze helyileg rendszerint a nagy pályaudvarok környékén alakult ki, és az ún. cselédkorzón zajlott. A cseléd nélküli háziasszonyok ide jártak ki az érkező vonatokhoz, hogy elhalásszák a cupringerek (lásd lábjegyzet S.E.) elől az olcsón szolgáló falusi leányokat.” (Gyáni, 1983. 154-55. old.)

1997-ben és 1998-ban kb. minden ötödik magyar településen volt emberpiac¹⁴, ami valamivel magasabb, mint az 1995-ben kapott érték (18%). Miközben elterjedtségük nem változott, az emberpiacok száma (különösen a kistelepülésen) csökkent 1997 és 1998 között (5. sz. táblázat).

5. sz. táblázat: Az emberpiacok száma és a külföldi árusok elterjedtsége településtípus szerint

	Emberpiac- típusok száma (darab)*	Külföldiek az emberpiacon (%)**
1997		
Országosan***	3,5****	28
Város	3,6	62
Nagyközség	3,9	48
Közepes község	3,5	23
Kisközség	3,3	12
1998		
Országosan***	2,3	19
Város	3,1	53
Nagyközség	3,2	34
Közepes község	2,7	17
Kisközség	1,9	11

* Azon települések esetében, ahol van feketemunka. Maximum hét lehetőség közül hányféle emberpiac fordul elő az településen.

** Található-e külföldi a munkavállalók között.

*** Budapest nélkül.

**** Ez az érték kevesebb, mint fele az 1995. évinek, amikor 5,3 emberpiac-típus fordult elő településenként.

¹⁴ 1995 elején megkérdeztük a mintegy 3000 magyar település polgármestereit, van-e informális piac a településükön. Feltételezésünk szerint ha valakinek, akkor a helyi hatóságoknak van a leginkább naprakész és megbízható információik a település közigazgatási határain belül működő informális piacról (ha van ilyen) és ennek tevékenységéről. Csaknem 800 polgármester választott az önkéntöltés postai kérdőívre. Az adatokat a hely (Magyarország hat régióra bontva, kivéve Budapest), a méret és státusz (megyei székhely, város vagy falu) szerint – a KSH 1993-as településhálózati adatai segítségével – súlyoztam. Végül, ezt az adatbázist összevontam a KSH T-STAR adatbázisával és így kaptam települési adatokat 1988-ra, 1990-re és 1993-ra vonatkozóan (részletesebb információk az adatokról és a kérdőívről lásd Sik, 1995).

1997-ben az emberpiacok valamivel több, mint negyedében, 1998-ban kevesebb mint ötödében lehetett külföldi feketemunkást találni (1995-ben ez az arány 23% volt).

Míg 1997-ben – a két évvel előttihez hasonlóan – a feketemunkás toborzásának kiemelkedően leggyakoribb helye a kocsmai emberpiac, hagyományos nevén a “köpködő” volt, addig 1998-ban a személyes kapcsolatok emberpiacokat elkerülő formája lett a domináns (6. sz. táblázat). Ez a munkaerő elosztási megoldás már 1997-ben is sokkal nagyobb arányban fordult elő az 1995. évihez képest.

6. sz. táblázat: A feketemunka toborzóhelyeinek előfordulási aránya (%)

	Kocsmá, “köpködő”	Pályaudvar	Piac	Utca, tér	Személyes kapcsolatok	Eszpressz- szó	Városszél
1995	74	4	7	16	31	22	11
1997	74	3	8	8	57	21	13
1998	53	1	3	3	89	11	3

1995-ben még jelentős volt az eszpresszók, a központi fekvésű utcák, terek szerepe a feketemunka toborzásában 1997-ben az eszpresszó, mint a kocsmá modern változata és a városszél emberpiacai következnek a rangsorban, míg a kgst-piacokon, a központi fekvésű tereken és a pályaudvarokon ritkábban kerül sor feketemunkás-toborzásra. 1998-ban egyedül a kocsmá és az eszpresszó “örök” szerepe maradt meg.

Az emberpiacok azokon a településeken fordulnak elő nagyobb eséllyel, ahol nő a magángazdaság (magánkereskedelem, vendéglátóipar, szaporodnak a kgst-piacok), ahol terjed a kisárutermelés és ahol sok a munkanélküli (részletesebben lásd. Sik, 1997/b).

A Moszkva-téri emberpiac¹⁵

Definíció szerint egy piachelynek nyilvánosnak és szabadnak kell lennie. Egy emberpiacról általában azt is feltételezik, hogy itt alkalmi munka értékesítésére kerül sor. Ez a rövidtávú és informális szerződések dominanciáját jelenti. Mennyiben igazak ezek tételek a Moszkva-tér emberpiaca esetében?

A Moszkva-tér Észak-Buda egyik forgalmi központja lévén, értelemszerűen nyilvános hely (lásd. erről Bodnár, 1998). Egy emberpiac nyilvánosságának jele ennél valamivel többet jelent azonban, az ajánlatot nem lehet szűk körre korlátozni. Ebben az értelemben is nyilvános a Moszkva-tér, hiszen az ajánlatok 92%-át nyilvános formában tették meg. Ez azt jelentette, hogy a munkaadó nem egy eleve kiválasztott személyhez vagy csoporthoz szólt, hanem a jelenlévőkhöz általában. Egy ajánlatot átlagosan 13.3 fő hallotta.

A rendőri vagy egyéb hatósági jelenlét nem jelenti a szabadság vagy az informalitás hiányát, de az ellenőrzés elmaradása biztos jele a szabadságnak. A megfigyelt piacnapok első, illetve második órájának 45, illetve 52%-ban volt rendőr a Moszkva téren. A rendőri jelenlét a megfigyelő szerint erőteljes (sok rendőr vagy/és aktív ellenőrzés) azonban az esetek 17 és 26%-ában volt csupán. A megfigyelt napok harmadában legalább az egyik órában erős volt a rendőri jelenlét. Ez ritkábban fordult elő télen és hajnalban (24 és 26%), amikor a rendőrök és a "normális" (ti. nem építkező) állampolgárok még. A tér nagyobb forgalma lehet az oka annak, hogy a hétvégén (s különösen pénteken és szombaton) erősebb a rendőri jelenlét (rendre 42 és 58%)

A Moszkva-téren keresett munkák alkalmi jellegét igazolja, hogy azon ajánlatok, amelyek eljutottak az alku ezen fázisáig (N=158), 34%-ban egy napra vonatkoztak. Az ajánlatok 13%-a egy napnál rövidebb időre, 10, 13 és 8%-ban kettő, három, illetve négy napra szólt. Összességében tehát az egy napos vagy annál rövidebb munkaalkalom az összes ajánlat közel felét, a legfeljebb négynapos munka több mint háromnegyedét tette ki. A kevés, de hosszabb munkaalkalmak (a maximum két hónap volt, az ajánlatok 10%-a volt két hétnél hosszabb) miatt az átlag ugyanakkor

¹⁵ A kutatás technikája nem-résztevő megfigyelés volt. A megfigyelések időpontjai (84 alkalom) 1995 áprilisa és 1996 márciusa között olymódon volt elosztva, hogy a megfigyelések reprezentatívak legyenek a megfigyelés napjára, az évszakra és a napszakra. Ez utóbbit az előzetes ismeretek alapján hajnali (6 óra körül), reggeli (8 óra körül) és délelőtti (10 óra körül) lehetett. Egy-egy megfigyelés két órán keresztül tartott. A megfigyelés első és végső szakaszában a Moszkva téren található munkavállalók számát, illetve a megfigyelés körülményeit (időjárás, rendőrségi jelenlét) kellett rögzíteni. A fennmaradó időben minden alkalommal két feladata volt a megfigyelőnek:

- 20-20 munkavállalót kellett véletlenszerűen kiválasztani és megfigyelhető jellemzőit rögzíteni,
- illetve minél több tranzakciót (ajánlattevés, alku, megállapodás, a tranzakcióban résztvevők

magasabb (5 nap).

A munkák informális jellegét nem tudom igazolni, de aki valaha is látott közletről emberpiaci tranzakciót, annak nincs is erre szüksége. Másként, semmi okom feltételezni, hogy az emberpiaci szereplői készek és képesek lennének a munkaszerzések formalizálásának költségeit megfizetni. Ezt nem csupán az teszi valószínűvé, hogy a munkavállalók a munkaerőpiac legelesettebbjei közül valók, illetve, hogy a munka zöme rövidtávú segédmunka, hanem az is, hogy a formalizált munkaerőpiac más csatornáit elkerülendő jönnek a térre a munkát keresők is. Erre utalnak azok az alkalmi információk, melyek szerint nagyobb építőipari cégek is ide jönnek ha azonnal van szükségük egyszerű segédmunkát olcsón végző munkásokra (Tódor, 1995).

A kereslet kétharmada segédmunka, közel negyede (23%) szakmunka (a többről nem lehetett megállapítani a megfigyelés során, hogy melyik csoportba sorolható. A munkaalkalom közel kétharmada (63%) Budapesten volt, harmada az agglomerációban. Következésképpen az a hiedelem, hogy a Moszkva-téri emberpiac egyfajta országos központja az alkalmi munkaerő elosztásának nem igazolható. A Moszkva-tér nagyságát és állandóságát a nagy budapesti és környékbeli kereslet magyarázza. Az emberpiac "helyben" kell, mert így tud gyorsan és olcsón (nincs hirdetési és keresési költség) munkaerőt kínálni. A kínálat is helyben terem, nem mozog (nincs is rá erőforrása ti. pénz, információ), következésképpen nem is nagyon lehet verseny ezen a munkaerőpiacon az elszigetelt helyi munkaerőpiacok szerkezetében.

Ami a kínálat összetételét illeti, a megfigyelt összes alkalmi munkás (N=1290 zöme férfi (95%) és koraközépkorúak (32-32%-uk húszas, illetve harmincas éveikben vannak). A kínálat nemzetiséget és állampolgárságot tekintve az alkalmi munkások 36%-a "hazai" magyar, 10%-a romániai magyar, 11%-a "hazai" cigány, 36%-a román és 5%-uk külföldi cigány. Ez az összetétel nem támasztja alá azokat a hiedelmeket, hogy a "Moszkva-teret megszállták a románok", ugyanakkor tény, hogy a munkakeresők több mint fele külföldi.

A megfigyelők számára a munkakeresés legmegbízhatóbb "külső" jele nem a ruházat, hanem a téren álldogálók keze ügyében lévő szatyor, zsák, kisbörönd, amiben munkaeszközeik, munkaruhájuk, olykor minden evilági vagyonuk megtalálható, volt. A megfigyelték 76%-ának volt valamilyen motyója, s csupán 22%-uk volt motyótlan (a többi esetben vagy munkaeszköz volt a munkavállalónál vagy nem lehetett eldönteni, hogy mi van).

Az emberpiac kínálata egyénekre vagy kiscsoportokra tagolódik. A munkavállalók 21%-a

jellemzői) megfigyelni.

magányosan, 27%-uk párosával, 22 és 16%-uk hármas, illetve négyes csoportra tagolva keresik a munkát. A munkavállalók csoportjai nyáron és ősszel nagyobbak, a magányos és páros munkakeresők aránya télen a legmagasabb (29 és 30%). A magányos vagy páros munkakeresés nagyobb arányban fordul elő a délelőtti és a pénteki, illetve a vasárnapi munkakeresők esetében is, ami a néprajzi leírásból ismerős tengés-lengés mai megfelelője.

Az emberpiac a “szabadpiac” elvének megfelelően folyamatos alkudozást jelent. Az ajánlatok elhangzása után az esetek 53%-ában alkudozásra került sor (s az ilyen esetek (N=172) háromnegyedében az alku tárgya a bér volt). Ha az ügyletben felhajtó is részt vett, akkor ritkábban került sor alkura (40%). Azon alkalmakkor, amikor volt alku, az ajánlott bér kismértékben az átlagos alatt, a munkaalkalom hossza az átlagos felett volt, ami arra utal, hogy az alku intézményét a rossz munkaerő-piaci helyzetben lévők akkor használták – feltételezve, hogy az alku a munkavállalóktól indul ki –, amikor az ajánlott bér alkuképes volt (benne volt az elfogadható bérsávban, de alatta maradt a reméltnek), illetve amikor nagyobb jelentősége volt az időegységre eső bérnek (hosszabb munkák esetében).

Az ajánlott napibér a szakmunkák esetében a segédmunkák átlagos értékénél kb. harmadával több. A munkavállalók által kért bér az összes ajánlatnál kb. 30%-kal volt magasabb. A megállapodott bér átlaga az ajánlott és a kért bér között, de az előbbihez közelebb van. A kialakult bér és az első bérajánlat hányadosának értéke átlagosan 10%-kal haladta meg az ajánlott bért, ami arra utal, hogy sokan nem nyertek semmit az alku során.

Társadalmi rétegződés, társadalmi struktúra és munkaerő-piaci rétegződés

A munkaerőpiacon a munkaerő-eladók esélyei nagymértékben eltérőek attól függően, hogy; milyen emberi tőkével rendelkeznek – tanítja az emberi tőke elmélete; milyen mértékben képesek megvédeni magukat a kizsákmányolásra éhes munkaadókkal szemben – tanítja a marxizmus; illetve milyen erősek a munkaerőpiacot szétszabdáló határok – láttuk a munkaerő-piaci szegmentáció tárgyalása során.

A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek azonban sok szempontból csak folytatói, kiteljesítői a munkaerőpiacra való belépés előtt is már meglévő esélyegyenlőtlenségeknek. Így társadalmi különbségek léteznek öröklött formában (ilyen az intergenerációs egyenlőtlenségek sokféle formája – például a továbbtanulás vagy a lakáshoz jutás eltérő esélye a szülői támogatás függvényeként, az otthoni környezet hatása a magabiztosság, az önbizalom kialakulásában, a gyerekkori nyelvtanulás eltérő esélye), erősödnek az endogám és a lakóhelyi szegregáció általi

házasság (azonos társadalmi csoportba tartozók között nagyobb eséllyel jön létre házasság, illetőleg lakóhelyi közelség), továbbá termelődnek egyenlőtlenségek az iskolai rendszerben (például a jobb iskolai magatartás, a jobb osztályzat, a több különóra miatt).

Ugyanakkor a munkaerő-piaci egyenlőtlenség maga is létrehoz társadalmi egyenlőtlenségeket. A jövedelemegyenlőtlenségek, a munkahelyi szocializáció eltérő módja, a munkahelyek köré szerveződő társadalmi kapcsolatrendszerek eltérései kihatnak az egyén munkaerő-piaci helyzetével alig összefüggő jellemvonásaira is, például fogyasztási szokásaira, életmódjára, társadalmi kapcsolataira.

A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kummulálódása is gyakori folyamat, ami hosszú távon az egyenlőtlenségek fokozódását eredményezi. Így a férj és feleség hasonló munkaerő-piaci helyzete értelemszerűen növeli a háztartások közötti jövedelemegyenlőtlenséget, a szülők munkaerő-piaci helyzetét megöröklő gyerekgeneráció esetében intergenerációs mobilitás formájában növekszik a társadalmi egyenlőtlenség, a lakóhelyi, iskolai és munkaerő-piaci szegregáció összefonódása felerősíti a társadalom szabdaltságának tehetetlenségi erejét.

A munkaerő-piaci és azon kívüli egyenlőtlenségek kummulálódása és szubkultúrává (a kultúra, szubkultúra fogalmáról lásd a következő fejezetet) merevülésének legélesebb változatát az antropológia a szegénykultúra fogalmával illeti. Amikor adott háztartásból senkinek sincs belátható időn belül esélye megélhetést biztosító jövedelemre, amikor nagy számban élnek ilyen családok egymás közelében, dolgoznak azonos munkahelyen, már amikor van munkahelyük, amikor csak hasonló helyzetűekkel képesek társadalmi kapcsolatokat létrehozni, s amikor mindez a következő generáció számára is hasonló szocializációs környezetként és megváltozhatatlan társadalmi szituációként rögzül, akkor nagy az esélye a szegénykultúra kialakulásának. Ez aztán a társadalom teljes szétszakadásának veszélyét rejti magában, ami a társadalmi különbségek intézményesedését jelenti.

A szocializmus kései időszakában – az állam és a piac együttélésének köszönhetően – a gazdaság és társadalom meghasítottságának a munkaerő-piaci szegmentálódáson túlmutató – de azzal természetesen összefüggő – formája vált jellemzővé. Kolosi (1987) és Szelényi (1988) modelljei ezt a kettős struktúrát és ennek társadalmi rétegződésre gyakorolt hatását a következőképpen írják le. A magyar társadalom szerkezetének elemzéséhez két dimenzió egyidejű és egymást nem kizáró metszete szükséges. Ezek: az állami redisztributív gazdaság és a piac. A magyar társadalom egy része mindkét gazdaságban vagy dimenzióban szerepet játszik, mert főmunkaidején kívül, amelyet az állami redisztributív gazdaságban tölt el, a második gazdaságban is dolgozik.

Kolosi Tamás egy koordinátarendszer a két dimenzióban elfoglalt pozíciót, ezért szokták ezt "L-modellnek" nevezni.

7. sz. ábra: A magyar társadalom szerkezetének "L-modellje"

Kolosi Tamás szerint

- 1 = politikai-államigazgatási vezetők,
- 2 = redisztributív szektor nem vezető középszintű alkalmazottai és munkásai,
- 3 = a redisztributív szektor szakképzetlen munkásai, akik nem tudnak a második gazdaságba bekapcsolódni,
- 4 = a magánvállalkozók,
- 5 = latens magánvállalkozók,
- 6 = a magánszektor kisárutermelői,
- 7 = a második gazdaságban részt vevő szakképzetlenek,
- 8 = menedzserek, gazdasági vezetők,
- 9 = a redisztributív szektorban és a második gazdaságban egyaránt nagy jövedelmet elérő értelmiségiek, szakmunkások,
- 10 = redisztributív szektorban és a második gazdaságban egyaránt közepes jövedelmet elérők.

Szelényi Iván viszont két háromszög alakjában ábrázolta a két gazdaságot, ezért nevezhetjük ezt a "két háromszög modelljének".

8. sz. ábra: A magyar társadalom szerkezetének "két háromszög"-modellje

Szelényi szerint

- 1 = kaderelit,
- 2 = új vállalkozók,
- 3 = bürokratikus középosztály,
- 4 = magánszektor, önállók,
- 5 = az állami szektor azon dolgozói, akik a második gazdaságból is húznak jövedelmet,
- 6 = a redisztributív szektor munkásai,
- 7 = a magánszektor alkalmazottai.

A fenti elemzések a társadalom strukturális (osztály) elemzéseinek tekinthetők, amennyiben a társadalomban elfoglalt helyzetet hatalmi szemszögből elemzik és a modellt deduktív módon építik fel. A társadalmi szerkezet és a munkaerő-piaci helyzet összefüggésének másik lehetséges módja a

rétegződéselemzés, ahol a munkaerő-piaci helyzet csupán egy a rétegződés sok dimenziója között, s amelynek empirikus igazolása induktív modell segítségével történik.

Kolosi (1987) rétegződésmodelljének alapfeltevése az, hogy a társadalom tagjainak – egyéneknek és családoknak – a társadalmi helyzete hét dimenzióban írható le. Ezek a következők: a munkamegosztásban elfoglalt hely, a jövedelem és vagyon (anyagiak), a fogyasztás, a lakás, a lakóhelyi környezet, a kultúra és az életmód, a hatalom- vagy érdekérvényesítési képesség. Minden egyes egyének, illetve családnak e hét dimenzióban mért helyzete alapján (amelyet egy maximálisan 7-től minimálisan 1-ig terjedő pontszámmal jellemzett) klaszteranalízissel sorolta be ezeket 12 ún. státuscsoportba. A kapott státuscsoportok nevét a hét dimenzióban mért átlagos pontszám alapján válztotta ki. Így kapta az “elittől” (mind a hét dimenzióban igen magas pontszám) a “depriváltig” (minden dimenzióban igen alacsony pontszám) terjedő hierarchikus státuscsoport modellt (7. sz. táblázat).

7. sz. táblázat: A családok jellemző adatainak klaszteranalízise alapján kialakított státuscsoportok aránya a családok között és átlagos pontszáma a hét egyenlőtlenégi dimenzióban, 1981-1982

	Aránya a családok között	Átlagos pontszám a(z)						
		fo-gyasz-tás	kultu-rális élet-mód	érdek-érvé-nyesítés	lakás	terület	anya-giak	munka-meg-osztás
	%	dimenzióban						
Elit	7,2	4,9	6,0	5,6	6,0	5,7	5,4	5,8
Városi felső	10,1	4,1	4,7	5,3	3,3	5,4	4,5	4,4
Falusias felső	7,3	4,1	4,6	5,3	5,7	3,1	4,9	4,5
Fogyasztói közép	4,6	5,0	4,6	3,4	4,9	4,9	3,3	4,6
Városias jómódú "munkás"	7,1	3,8	4,2	3,2	6,3	5,7	4,9	4,0
Rossz anyagi helyzetű közép	8,1	2,5	3,6	3,7	4,0	4,8	3,1	3,8
Falusias közép	8,9	4,0	3,6	4,3	2,6	2,6	3,7	3,8
Érdekérvényesítő alsó	6,5	2,8	2,4	4,0	2,8	2,3	3,2	3,1
Jó anyagi helyzetű falusias alsó	6,5	2,8	2,4	1,6	3,0	3,3	5,5	2,8
Városias alsó	7,4	2,1	2,1	1,6	3,6	5,4	2,2	3,0
Enyhén deprivált	8,4	3,2	2,2	1,8	3,6	2,8	2,4	3,3
Deprivált	14,4	1,6	1,5	1,6	1,7	2,4	1,9	2,5

E modell alapján úgy tűnik, hogy a magyar társadalom hierarchikus, de – főképpen a középhelyzet körül eltérő csoportok esetében – ez a hierarchia nem azonos a különböző dimenziókban (például a jó anyagi helyzetű falusias alsó státuscsoport az anyagi helyzet dimenziójában igen kedvező helyzetben van, más vonatkozásokban kifejezetten hátrányos a helyzete). Ez a jelenség az ún. státusz-inkonzisztencia.

A következő példa arra szolgál, hogy "működésében" lássuk azt, hogy miképpen hat a társadalmi helyzet a munkaerő-piaci viselkedésre, másként, hogy mi módon határozza meg a társadalmi helyzet a munkaerő-piaci rétegződésben elfoglalt helyet. A példa egy adott munkahelyen (egy szövdében) mutatja be egy adott foglalkozásba (a szövdőnöibe) tartozó munkavállalók társadalmi helyzet által pre-definiált viselkedését.

"(A szövdében S.E.) magas keresetűeknek bizonyultak a szakmunkással férjezett és csa-

láfenn tartó munkások; a 26-35 évesek; a kizárólag keresetből élők és a lakással nem rendelkező és/vagy lakásra gyűjtő szövk... Alacsony keresetűek: a 20 év alatti fiatalok; a kétlaki családban élő, még nem férjezett; és a nem fizikaival férjezett szövk; igen kevés a magas keresetet elérő munkás albérletben élő fiatalok között, valamint azoknál, akik árutermelő ház körüli gazdasággal rendelkező családban élnek.

A fenti egydimenziós megoszlások persze nem sokat mondanak, hisz nem jelenik meg bennük az egyes tényezők rétegenként jellemző – és rétegeképző erejű – kapcsolódása. Ennek adatokkal történő bemutatásától – hosszadalmassága miatt – eltekintünk, illetve csak jelzésszerűen hivatkozunk rá. Mindenesetre egy ilyen adatelemzés után három “deviáns” csoport rajzolódik ki.

Az első csoport a 20 éven aluli, kétlaki nagycsaládban vagy attól csak ideiglenesen elszakadva, albérletben élő szövk csoportja. Igen nagy részük esetében a családnak árutermelő ház körüli gazdasága is van. (Az ilyen családokhoz tartozó szövk korátlagos 20 év, szemben a saját szükségletre termelők 34, és a csak keresetből élők 37 éves átlagával.) Ezek a leányok a gyárban bevett frivol kifejezést idézve “kombinéra keresnek”; jövedelmükből többnyire ruházkodásukat, a szórakozást kell fedezniük; emellett néhány száz forint erejéig legtöbbjük meg is takarítja a pénzét. Amíg férjhez nem mennek, többnyire megelégednek olyan keresettel, amelyet különös erőfeszítés nélkül, a szokásos áldozatokat meg nem hozva elérhetnek...

A szóban forgó fiatalok tehát általában a munkaerőpiac peremvidékéről érkeznek. Rendszerint a magas kereset reményében írják be felvételi lapjukra a szövést vagy a fonást anélkül, hogy a feltételekről, a munkaintenzitásról ismereteik lennének. Munkakereső magatartásukat a “sodródás”, a határozott orientáló szempontok és az ismeretek hiánya jellemzi. Ráadásul például 1975 és 1977 között az összes szövtanuló mintegy 30 százaléka csak másodsorban jelölte meg továbbtanulási lapján a textilszakmát, mintegy 10 százaléka pedig egyáltalán nem. Őket nem vették fel valamilyen divatosabb szakmára – óvónő, cukrász, fodrász, “kereskedelmis” stb. –, és ezt követően irányították át a fonó- vagy szövszakra. A végzés után vagy albérletbe kerülnek, vagy távolról ingáznak. A 20 évesnél fiatalabb, otthon élő szövk átlagosan napi négy órát – míg a 30 éven felüliek csupán 2,4 órát – töltenek utazással, egyharmaduk hat óránál is többet utazik. Ilyen áldozatot a férjhezmenetel után nem tudnak vállalni – többségüknek nem is érdemes. Folytonosan újratermelődő, “besodródó”, de meg nem gyökeresedő rétegről van szó esetünkben; ők képezik az egyik “deviáns” típust.

A második sajátos, kis keresetű csoport azokból az “idősebb” (átlagosan 38 éves) szövkből áll, akik “fehérgalléros” alkalmazottak, többnyire műszaki középkaderek feleségei. Egy-két kivétellel – esti tagozaton – érettségizettek, nemegyszer középfokú textilipari végzettséggel rendelkező asszonyok, akik – hogy a család jövedelmi szintjét fönntarthassák – “egy-két évig még” itt maradnak a szövdében. Az egy-két évből gyakran évtizedek lesznek; ám a nyitottabb, kevésbé aszkétikus életforma, a jobb anyagi ellátottság utat enged az önkímélő teljesítmény-visszatartásnak.

Harmadikként említjük a legidősebb korosztályt (36 év és azon felül), amelyben a közepes kereset dominál. Sajátos módon ebben a legrutinosabb rétegben kisebb a magas keresetűek aránya, mint a 26-35, sőt mint a 21-25 évesek táborában. Ugyanakkor az is jellemzi őket, hogy – a “fehérgallérosok feleségeit” leszámítva – jóformán valamennyien elérik a közepes szintet. Helyzetük az életkörülmények és a teljesítőképesség oldaláról is megérthető. Az akkumuláció időszakán túljutott munkások már nem érdekeltek az önpusztító hajításban; de igazán kiugró teljesítményre nagyobb részük már nem is lenne képes. A napi 30-40 kilométernyi gyaloglás, a fájdalomküszöböt 10-30 decibellel túlharsogó zaj, a páradús, poros levegő, a mesterséges világítás 30 éves kor után már a “foglalkozási betegségek” egész sorát váltja ki. Csak a szakmai rutin tartja őket a középmezőnyben.” (Köllő, 1982)

Szubkultúra és munkaerőpiac

A kultúra azokat a szokásokat, viselkedési mintákat foglalja magában, amelyeket a társadalom magáénak vall, s meg- és elismerésüket, betartásukat különféle eszközökkel és intézményekkel támogatja. A szubkultúra fogalma a fentivel azonos, azzal a különbséggel, hogy a társadalom kisebb csoportjaira vonatkozik.

A kultúra nem eleve adott és örökké változatlan jelenség, hanem maga is alakul, formálódik. Ugyanakkor rövid távon a kultúra mint nagy tehetetlenségi erejű és változatlan tényező hat a társadalmi folyamatokra. E tekintetben a hagyományhoz hasonlít, amelyre szintén jellemző, hogy noha adott pillanatban változtathatatlan, hosszú távon maga is születik, elfogadottá válik, megmerevül és elhal.

Izgalmas kérdés a szubkultúra és a domináns kultúra kapcsolata. Különösen élesen vetődik fel ez fel a migráció és a diaszpóra esetében, amikor a bevándorló és a befogadó népesség kultúrája eltérő. De a szubkultúra fogalma nem csupán etnikai metszetben, illetve nemzetiségek vagy kisebbségek és a többségi társadalom esetében értelmezhető. Ismerünk példákat, amikor egy-egy korosztály alkotott jól elkülöníthető szubkultúrát (hippik, hatvanas évek fiataljai), de olykor egyes foglalkozások vagy vállalatok is megragadhatók sajátos szubkultúráként.

A foglalkozási és a vállalati szubkultúra jelenségét már érintettük a munkaerő-piaci szegmentáció és a belső munkaerőpiac elméleteinek tárgyalásakor. A két szegmens (illetve az egyes belső munkaerőpiacok) eltérő szocializációs módjai ugyanis önálló szubkultúráként is felfoghatók. Számos foglalkozás olyan szubkultúrának tekinthető, amelyben sajátos viselkedési szabályok, normák érvényesülnek. Így például

“a tudós szakmai etikája tiltja tudományos kérdésekben az engedelmességet bármilyen tekintéllyel szemben, viszont a pap vagy katona foglalkozási etikája egyenesen előírja azt... A hivatásos politikus szakmájának gyakorlásához nélkülözhetetlen kvalifikációk, amelyeket lord Chesterfield ajánl fiához írt leveleiben, valószínűleg nem keltenék fel a hivatásos moralista lelkesedését: “Elég ügyesnek kell lennie, hogy az igazságot elleplezze, anélkül, hogy hazudnék, élesszeműnek, hogy olvasni tudjon mások arckifejezéséből és elég nyugodtnak saját arcvonásai fegyelméhez, értsen hozzá, hogy az őszinteség látszatát tudja kelteni tényleges óvatossága ellenére...” (Ossowska, 1973. 57. old.)

Mars G. (1983) a foglalkozások olyan tipológiáját dolgozta ki, amely a foglalkozásokra jellemző csoport-kapcsolatok rendszere és hatalmi szerkezete, valamint a foglalkozások és munkahelyek informális ügyleteit szabályozó szubkultúra jellemvonásain alapul. Az angol antropológus a

különbéle foglalkozások láthatatlan jövedelemszerző ügyleteinek elemzése kapcsán a foglalkozásoknak négy típusát különbözteti meg és szimbolizálja egy-egy állatnévvel.

A sólyom a független vállalkozó jelképe, kinek célja a profit maximalizálása, aki szabadon gazdálkodik idejével, önállóan dönt, mibe kezd, mennyit ruház be, hogyan és mennyit csal, s ezt kinek a rovására teszi. Sólyom például az egyetemi professzor, az utcai árus, a menedzser és a hotel-portás.

A szamár a sólyom ellentettje. Alárendelt pozícióban levő, kötött munkaidőben és kötött munkahelyen robotoló, izolált bér munkás, aki hol a főnökét, hol a vásárlót be-be csapja, de ezt csak apránként és kis méretekben, ám így is nagy kockázat mellett teheti, hiszen könnyen ellenőrizhető és lecserélhető. Szamár a bolti eladó és a pénztáros.

A farkas hordában dolgozik, amelyet erős szolidaritás, hosszú távú személyes (nem feltétlenül szeretetteljes) kötelékek láncolnak össze, s amely láthatatlan jövedelmeit is csapatmunkával szerzi. Ez a bandaszellem a külvilág felé erős közösségtudat által egységessé kovácsolt, elzárkózó szubkulturaként nyilvánul meg. A belső munkamegosztás mentén mindenki által ismert és elismert szerepek és hatalmi rangsor jön létre a csoporton belül, amely nehezen változik. Ilyen foglalkozások pl. a szemetes vagy a dokkmunkás.

A taxis, G. Mars keselyűnek elnevezett negyedik típusába sorolható, oda ahová ezen kívül a (biztosítási, ingatlan- és autós) ügynök is tartozik. A keselyűk annyiban hasonlítanak a sólyomra, amennyiben egyénileg ragadoznak, de a farkashoz állnak közel abban, hogy magányos akcióik mögött laza, de szükség esetén gyorsan aktivizálható és hatékony hálózat létezik. Ez mindennapi körülmények között a keselyűk közötti koordináció végzésére, az új keselyűk betanítására és fegyelmezésére alkalmas, de legalább ilyen fontos funkciója, hogy bajban gyorsítja a veszély észlelését és fokozza a védekezés hatékonyságát. Mivel a hálózat nem jelent csoportszervezetet, ennek megfelelően nincs is határozott hierarchia a keselyűk között, de van néhány választott elöljáró, akik a keselyűközi hálózatot karbantartják.

A taxis foglalkozás keselyűségét és ennek szociológiai hátterét, a keselyűség szubkulturális vonásait, s mindezeknek az 1991. évi taxisblokádkapcsán mutatkozó viselkedéssel való összefüggését elemzi a következő példa:

“Kezdjük a taxisok szociodemográfiai összetételével. Úgy sejtem, hogy a tipikus taxis fiatal, de legfeljebb koraközépkorú férfi, városi lakos és profi gépkocsivezetői szakértelemmel, valamint nagy terepismerettel rendelkezik.

Taxissá lenni nem nehéz. A hivatásos gépkocsivezetői jogosítvány megszerzése gyakorlatilag nem igényel iskoláztatási kiadásokat, hiszen a katonaság alatt vagy munka mellett könnyen megszerezhető. A munkához szükséges tudástőke tehát nem a formális iskolarendszer terméke. Ennek következtében ebben a szakmában a papír nem igazán fontos. Ez egyfelől azt jelenti, hogy felsőfokú képzettséggel is “csak” taxis vagy, illetve ha semmi papírod nincs, akkor is taxizhatsz.

Ami társadalmi helyzetüket illeti, a taxisok alig-vállalkozónak vagy kettős státusú bérmunkásnak tekinthetők. Az alig-vállalkozó esetében az autótulajdon a vállalkozói lét alapja. Ez azonban nemcsak azért tekintendő alig-tőkének, mert az autó ma már nem elérhetetlen vágya a magyar átlag-háztartásoknak, hanem azért is, mert a taxis autója nem csupán a vállalkozás tőkéje, de egyben a taxisháztartás szállítóeszköze is. Következésképpen a taxizás céljaira vett autó ára csak részben tekinthető vállalkozói beruházásnak. Ez annál is inkább igaz, mert ha a taxis alig-vállalkozó fel kell hogy adja a taxizást, az autó értéke nemcsak azért nem veszik el, mert el is adhatja (s hála a magyar használtautó-piaci viszonyoknak, nem is biztos, hogy veszteséggel, de biztosan nem nagy veszteséggel), hanem mert egyszerűen megtartja, mint háztartásának kényelmet, mozgásszabadságot, valamint – nyugati szuperkocsi esetén – presztízst adó kellékét.

A kettős státusú bérmunkás fogalma arra utal, hogy a taxivállalat alkalmazottja nem csupán (vagy inkább nem elsősorban) fizetésére alapozza jövedelemszerző stratégiáját. Ebben nagy (ha nem döntő) szerepe van a borralalónak. E tekintetben viszont az alig-vállalkozótól alig eltérő viselkedés jellemzi a taxis bérmunkást, hiszen a borralaló mennyisége ugyanazzal a két (egymással ötvözhető) módszerrel fokozható, mint az alig-vállalkozó profitja. Az egyik lehetséges stratégia az önkiszákmányolás. Ez olyan összjövedelem- maximalizáló magatartást fed, amikor a taxis a munkaidőt a biológiai maximumig megnyújtja. A másik lehetőség az, hogy a munkaidő (ami az utcán töltött összes idővel – beleértve várakozást standon, az üresjáratot két fuvar között - azonos) alatt megkeresett jövedelmet többletjövedelmet eredményező tevékenységekkel növeli meg a taxis. Ilyen pl. a taxizást kiegészítő valutázás vagy prostituált közvetítés, illetve az olyan megoldások, mint az utaspárosítás (egy irányba menő utasok összegyűjtése), vagy a hosszú sorban állást elkerülendő (fogy a benzin, nő az összmunkaidőből a holtidő): előreszemtelenkedés.

Míg azonban a fenti két stratégia alkalmazásában az egyes taxisok egymástól függetlenül dönthetnek, addig a taxisok mint a munkaerőpiac homogén csoportja is rendelkeznek jövedelemnövelő képességgel. A taxisok céltudatosan és alaposan “megszervezték” munkaerőpiacukat. Úgy tűnik, hogy egyfelől az erősebb csoportok bizonyos munkatípusokat képesek voltak monopolizálni (repülőtér, szállodák, bútorszállítás stb.), másfelől létezik egy árkartell a taxisok szervezetei között. A kartellképzéshez a keselyűszerű munkaszervezet nagyon is alkalmas, míg a taxis szubkultúrát lásd később) átfonó személyes kapcsolat-rendszer jó alapot ad a monopóliumok klánszerű megszervezéséhez, ahol nyilván a fizikai erő számít, de még inkább, hogy melyik csoport hogyan tudja mozgósítani (lojalitás) és mozgatni (CB-rádió) a tagságát.

A fentiek arra utalnak, hogy mivel a taxisok társadalmi (az önálló taxis csak alig-vállalkozó, a taximunkás viszont kvázi-vállalkozó), második gazdasági és munkaerő piaci stratégiája hasonló, sőt gyakran egymásba kapcsolódó, ezért a taxisok két altípusának társadalmi státusa azonos.

Feltehető, hogy a két csoport összjövedelme sem tér el nagymértékben, hiszen a bérmunkás borralalója és fizetése elérheti az alig-vállalkozó profitját. Minden valószínűség szerint mindkét csoport jövedelme meghaladja a hazai bérmunkás jövedelmek átlagát (különbön miért védenék munkaerő-piaci pozíciójukat ilyen mértékben), ugyanakkor egyfelől jelentős költségek terhelik ezt a magas jövedelmet, másfelől igen nagy a havi (sőt heti) jövedelem ingadozása.

Nagymértékű hasonlóságot találunk akkor is, ha a két taxis csoport munkavégzésének jellemzőit vizsgáljuk. A taxismunka nagyfokú területi és időbeli mobilitást jelent, s szinte semmiben nem hasonlít a modern világ két tipikus munkahelyéhez, a gyárhoz és a hivatalhoz. A munkahely maga

mozog, nincs nappal vagy éjszaka, csak jó és rossz időszak, minél rosszabb az idő, annál nagyobb a kereset, mikor a többség szabadidejét élvezzi (ünnepeken, este és éjszaka), akkor érdemes leginkább taxizni. Ez persze azt is jelenti, hogy a munkaidő felett a taxis vállalkozónak teljes hatalma van, de még a taxis bér munkás is olyan rugalmas munkaidőben dolgozik, ami elképzelhetetlen a gyárban vagy a hivatalban dolgozók esetében.

E tekintetben a taxismunka a háztartáshoz is hasonlítható, ahol a munkaidő sosem ér véget, de bármikor megszakítható. Ez a rendszertelenség és állandó mozgás teszi azt is, hogy a családtól is bármikor megpattanhat a taxis. Feleség legyen a talpán, aki ellenőrizni tud egy taxist. Ez a szabadság nagy szerepet játszik abban, hogy a taxisokra egyfajta macho szubkultúra jellemző, amit a külvilág romantikus vágyódással honorál (pl. filmek az amerikai truck driverekről, akik egyben a pornóirodalomban stabil szereplői a történeteknek).

Mindkét taxis csoport munkájára jellemző, hogy személyes szolgáltató tevékenység lévén, szinte folyamatosan idegenekkel való kommunikációt jelent. A taxisnak képesnek kell lennie kapcsolatot teremteni és kezelni, elviselni a sokféle utast, megtalálni a borraivaló maximális mértéket biztosító technikát. Ehhez a külföldivel szolgálatkészség, a tojásfejűvel szakszerűnek, a kismamával és csemetéjével aranyosnak, a fáradt munkással és deviáns (hiszen taxiba ült) nyugdíjossal együtt érzőnek, kurvával és stricivel belevalónak kell lennie. Ugyanakkor meg kell tudnia ítélni, hogy mikor lehet a normális borraivaló feletti jövedelem megszerzését megkísérelnie (babrálni a taxiórával, rosszul visszaadni, valutát kémni, mellékes üzleteket ajánlani stb.)

A taxis mindennap belemerül a külvilágba. Nem véletlen, hogy a közvélemény sokat foglalkozik a taxisokkal, és ambivalensen érez irántuk. A vállalkozói és illegális jövedelmeiket irigyli, de vállalkozói mentalitásukat becsüli, és a veszélyeket, amelyeknek emiatt a taxisok kiteszik magukat, elismeri, vezetésük erőszakosságát utálja, de profizmusát értékeli, amikor utast vernek, elítéli, ám ha segítenek terhes mamát orvoshoz (vagy mint legutóbb MDF-es aktivistát rendőrségre) juttatni, rendőrt, bűnözőt (vagy mint az előző esetben, másik rendőrt) fogni stb., azt nagyra tartja.

Nagyon fontos jellemvonása a taxislétnek a taxi veszélyes üzem volta. Ezek a veszélyek nemcsak a közúti forgalom sajátos természetéből fakadnak, ahol is sok száz kilós fémtárgyak hajlamosak egymással és nagy sebességgel összeütni, hanem a kliens természetéből is. Az éjszakai fuvar magasabb jövedelmeiért a taxisoknak nemcsak egészségükkel és családi életük zavarásával, de olykor az életükkel kell fizetniük.

Ami a taxis foglalkozás munkaszervezetét illeti, abban megtalálható a keselyűlet valamennyi eleme. A munkavégzés nem csupán individuális, de független tevékenység is. Másrészt: a taxisok nem csupán egymástól elszigetelten végzik munkájukat, de mindegyikük sólyom módjára szabadon dönt arról, hogy mikor és mennyit dolgozik, milyen kiegészítő jövedelemszerző stratégiát folytat, s ezt mennyi kockázatot vállalva teszi, illetve (hiszen keselyű) hogy kivel és milyen erősségű kapcsolatrendszerrel hoz létre.

A taxisok általában kevésbé vannak ráutalva másokra (javítás stb.), de van egy speciálisan fontos személy a munkájuk során – a CB végén fityegő diszpécser. A taxisnak a CB-hálózat a mindennapi megélhetéséhez szükséges köldöksinór, hiszen ezen keresztül kapja az információkat, hogy hol a fuvar. Szükséghelyzetben a CB taxisok számára nélkülözhetetlen, márpedig ilyen adódik, s nem is ritkán (baleset, tolvaj, verekedés stb.).

Azonban CB nem csupán a taxis munkaszervezet idegközpontja, hiszen a taxisok társadalmi kapcsolatrendszere is részben ezen a kommunikációs csatornán keresztül szerveződik: pl. ennek segítségével tudnak egymásnak üzenni, hazaszólni, randit megbeszélni, hiánycikket fellelni, útkadályról tudósítani stb.

Végül a CB e csoport önvédelmi fegyvere is. Emlékezzünk, hány újsághír szólt arról, hogy a

taxisok milyen készségesen sietnek egymásnak segíteni a bajban.

A taxisok tehát munkájuk sajátosságaiból fakadóan nem lehetnek farkasok. De miért, hogy a taxisok nem sólymok? Ezt a munkaszervezés és -elosztás központi megszervezésének racionalitását szolgáló CB nem magyarázza meg. Hiszen egy diszpécserközpont működhethet hatékonyan anélkül, hogy erre ráépülne a keselyűlétre jellemző "laza" csoportszervezet. A taxis keselyűket összekötő CB csupán technikailag segíti a keselyűcsoport laza hálózatának működését, amely mögött egy szolidáris szubkultúra áll.

Korábban már elősoroltam a taxismunka, -munkaszervezet és -társadalom azon elemeit, amelyek e szolidaritás kialakulásának kedveznek. Kiemelném ezek közül a folytonos veszélyhelyzetet és a legalitás határát súroló kiegészítő-jövedelemszerzés szerepét a taxisok életében.

Fontos továbbá, hogy a szociodemográfiai és munkaerő-piaci helyzetbeli hasonlóság, illetve a mobil élet- és flexibilis munkamód és olyan szociológiai jellemvonások, amelyek a szakirodalom szerint szolidáris viselkedésre hajlamosítanak. Ez utóbbi mintegy egymásba ötvözi a munkaszervezet technikai, a munkaerőpiac és a második gazdaság érdekérvényesítési, illetve a szubkultúra közösségi-érzelmi elemeit.

....

A benzinár okozta csapást a taxisok nem tudták volna a korábbi módon, kartelltámogatott áremeléssel kivédeni. Ebből azonban nem következik, hogy lázadniuk kellett volna.

Hiszen

- csendben tönkre is mehettek volna, ahogyan azt a közgazdaságtan tankönyveinek piaci alkalmazkodás fejezetei alapján elvárta volna tőlük a kormány, de
- egymásnak is eshettek volna (kartell felmondva, monopóliumok megtámadva), hogy a csökkenő méretű tortát újraszelveletve egy kisebbség kivívja az új piac felett a hatalmat,
- képviselőik útján kérhettek volna segédelmet vagy haladékot a kormányzattól, rejtett alkuk segítségével megpróbálhatták volna csökkenteni a csapás mértékét,
- s végül sztrájkolhattak volna.

Hogy ezek egyike sem következett be, az a taxisok eddig megismert jellemvonásaival magyarázható.

Csapás elleni védekezésésként a csendes tönkremenés és a munkaerőpiac újrafelosztása nem járható út. Ezek a megoldások amúgy is inkább a sólymokra és a farkasokra jellemzők, akiket nem gátol a harcban a keselyű-szolidaritás elve és hálózata. S ami leginkább ilyen lényeges, mivel egyidejűleg sokakat ért a csapás, sem arra nem volt idő, hogy felbomoljon a szolidaritás, sem arra, hogy a munkaerő-piaci felosztás folyamata végbemenjen.

A háttérben zajló különalku is időigényes folyamat, tehát nem alkalmas csapás elhárítására. De ezen alternatíva választása ellen hathatott az is, hogy a taxisok nem bízhattak nagyon a kormány alkukészségében és -képességében. Hiszen már korábban jelezték a taxisok, hogy nem tetszik nekik, amire a kormány készül, de figyelmeztető felvonulásaikat, petícióikat a kormány semmibe vette. Még a lázadás másnapján, pénteken sem volt hajlandó a kormány a taxisokkal tárgyalni. (Népszabadság, 1990. okt. 26.)

Végül fontos szempont lehetett az alkudozós stratégia választása ellen az is, hogy a taxisok "vezérszerve" sem volt az ilyen típusú tárgyalásokra alkalmas.

A sztrájk ellen szólt, hogy egyfelől ennek hatása sokkal kevésbé sokkolta volna a társadalmat, s ezen keresztül a kormányt, hiszen taxiba nem sokan és nem gyakran ülünk. Másfelől a taxisoknak

nem volt olyan szervezeti bázisuk, amely egy elhúzó akció sikerét biztosítani tudta volna (pénzalap a kieső bérek kompenzálására, a média érdeklődésének ébren tartására alkalmas stáb, a hosszú távú koordinációra képes vezetőség stb.).

A lázadás választásának döntő oka a taxistársadalom macho volta és keselyűsége volt. Hiszen minden keselyű a létéért harcol, mivel egzisztenciája múlik a csapás elhárításán. E harchoz ez a közös indíték adja minden egyes keselyűnek azt a lökést, amely egy lázadásban való részvétel elengedhetetlen feltétele. De a magánelkeseredettségéből még nem lesz lázadás. Ennek további szükséges feltétele, hogy ezek az érzelmek összegződjenek és hatékony akcióban testesüljenek meg. Ehhez azonban szolidaritás és szervezet kell. E két tényező egyidejű meglétét biztosítja a keselyűközi hálózat. Ily módon a keselyűk egyidejűleg felismert, mindegyikük által tudott elégedetlenségre kölcsönösen megerősítést kap a többiekétől, illetve a megszületett terv idővesztés- és torzulásmentesen végigszalad a hálózaton. Ezt biztosítja a CB technikai oldalról, a szolidaritásérzet pszichológiai oldalról, a korábbi veszélyek során, a második gazdaságban megszerzett szervezőképesség-tőke és a meglévő kapcsolati hálózat társadalmi oldalról.” (Sik, 1991)

A magyar munkaerőpiacon a cigányság a legnagyobb etnikai szubkultúra. A cigányság munkaerőpiacon megmutatkozó hátrányos helyzetének magyarázatára sok tényezőt kell figyelembe venni. Kérdés, hogy a cigányság munkaerő-piaci helyzetének nemzetközi hasonlóság mennyiben tulajdonítható a cigányság közös nemzetiségi hagyományainak, öröklött jellemvonásainak, és mennyiben annak, hogy mindenütt hasonló hátrányokkal küszködnek a munkaerőpiacon és a társadalomban.

Ez utóbbi megállapítás is kapcsolódik a szubkultúra jelenségéhez, ha feltételezzük, hogy létezik egyfajta szegény-kultúra. Ilyen elméletet Oscar Lewis fejtett ki Mexikóban végzett antropológiai kutatásai kapcsán (Lewis, 1959., idézi Ossowska, 1973). A szegénység kultúrája független a etnikai háttértől, azonos a városban és falun, s túlterjed országhatárokon. E szubkultúra jellemző vonásai Ossowska szerint a következők (Ossowska, 1973. 50. old.):

- a magánélet hiánya, a nyájszellem,
- alkoholizmus,
- a férfiak részéről gyakori fizikai erőszak alkalmazása feleségükkel és gyerekeikkel szemben, akiket amúgy gyakran ott is hagynak,
- szabad szexuális kapcsolatok, a gyerekek korai megismerkedése a nemi élettel
- tendencia az anya körüli csoportosulásra és a család matrilocálissá (az anyával való együttlakás, összeköltözés S.E.) válására,
- a férfi felsőbbrendűségének hangsúlyozása, a férfiaság “machismonak” nevezett kultusza (nagy szexuális étvágy, rettenthetetlenség a harcban, a becsület kultusza),
- fatalizmus, rezignáltság, az aspirációk hiánya,
- bizalmatlanság az állam képviselőivel, az orvosokkal, a szakemberekkel szemben,
- erős vallásos érzület (a rítusok kedvelése), de ellenszenv a papokkal szemben.

A szegény-kultúra elemeit valóban sok szegénységgel sújtott társadalmi csoport esetében fellelték (Liebow, 1967). Mégis ellene szól, hogy

- az etnikai háttér legalábbis “színezni” látszik a szegénység kultúra általános vonásait,
- a falusi “természeti” szegénység, illetve a deklasszálódó rétegek “lecsúszó” szegénysége nagymértékben eltér a nagyvárosok környéki “bádogvárosokra” jellemző kultúrától (Ossowska, 1973. 51. old.),
- a szubkultúrának látszó viselkedési mód, ami a szegényeket jellemzi abban a pillanatban semmivé lesz, amikor esélyük nyílik kikerülni a szegénységet fenntartó “ördögi körből”, s kiderül, hogy kultúrájuk azonos a domináns középosztály kultúrájával, csak ennek gazdasági lehetőségei híján, önvédelemből – s a kognitív disszonancia csökkentése érdekében – leplezik ezt (Liebow, 1967).

Visszatérve az etnikai és a szegény-kultúra viszonyának elemzéséhez, tény, hogy angliai és észak-amerikai szerzők [Okely (1979)] a cigányok ottani munkaerő-piaci és általában gazdasági megélhetési stratégiáit olyannak mutatják be, mintha az anyagot Magyarországon gyűjtötték volna. Megállapításaik szerint egyfelől, a cigányok hátrányos munkaerő-piaci helyzetüket nem passzívan szenvedik el. Három jellegzetes stratégiájuk: a cigány identitás túlhangsúlyozása (például jóvendőmondók, muzikusok), a szegénység kihangsúlyozása (koldusok), valamint a cigányeredet elrejtése (kereskedők). Másfelől, a cigányok rá vannak kényszerítve, ugyanakkor szubkultúrájuk lehetővé is teszi számukra, hogy olyan túlélési stratégiákat alkalmazzanak, amelyek a domináns munkaerőpiacon mások számára nem szükségesek és lehetségesek. Ilyen a folytonos helyváltogatás – ami nem a tradicionális nomádizmust jelenti, de mint szocializációs bázis és mint ma is élő kapcsolat rendszeri megoldás lehetséges forrása e képességnek –, a természeti erőforrásokra és a társadalmi termelési folyamat vég- és melléktermékeire alapozott megélhetés képessége, a sokféle foglalkozás végzésére való készség, illetve a család és a közösség rugalmas, mindenkire (nők, gyerekek, idősek) kötelező részvétele a termelési folyamatban.

A cigányság helyzetének másik szubkulturális elemeket tartalmazó magyarázatát oly módon lehet elképzelni, hogy az adott cigány közösség munkaerő-piaci előtörténetét vizsgáljuk a többségi társadalom munkaerő-piaci történetével összevetve.

“(A hagyományos cigány mesterségek S.E.) elsovadása hosszú folyamat... A két háború között azonban a hagyományos mesterségek piaci fokozatosan szűkülni kezdtek, a hatóságok sem voltak olyan liberálisak a cigányokkal szemben, és a továbbra is megőrzött hagyományos mesterség a megélhetés egyre kisebb részét fedezte. A visszaszorulás mértéke és okai az egyes mesterségek esetében különbözőek voltak. Volt, ahol a kereslet csökkent radikálisan, volt ahol a feltételek szigorodtak meg. A két háború közötti helyzetet mindenesetre már az jellemzi, hogy az életformát a hagyományos mesterség és a kiegészítő jövedelemforrások együttes jelenléte, aránya és

egymáshoz való viszonya határozza meg elsősorban. 1945 után a hagyományos mesterségek sorvadási folyamata felgyorsult, az életformaváltás kényszere egyre erőteljesebb lett. A visszaszorulás üteme és mértéke azonban még ebben az időszakban sem volt egyforma...

A 45 után lezajló gazdasági, társadalmi változások a munkaerő új piacait nyitották meg a cigányság számára is. Ezek az újonnan kínálkozó lehetőségek azonban nem érintettek, mert nem is érinthettek egyformán az egész cigányságot, és a különböző hagyományokkal rendelkező, eltérő életformájú, más-más régióban élő cigányok számára nem azonos választási lehetőséget kínáltak. A munkaerőpiac szívóhatása ugyan érvényesült, de csak azokra a csoportokra gyakorolt nagyobb hatást, amelyekben az átváltásnak viszonylag sok feltétele adott volt, ahol "kilincs és kéz egymásba illett".

... A cigányság egyes csoportjai egészen a legutolsó időkig (egy-két évtizeddel ez előttig) tulajdonképpen nomadizáló életet éltek, foglalkozásuk olyan jellegű volt, amely a vándorló életet részben lehetővé tette, részben meg is kívánta. A megélhetés forrásai és a sátoros vándoréletmód szervesen kapcsolódtak egybe. Akkor is megélhetésük, sőt ezen keresztül életformájuk lényegéhez tartozott a félig-meddig vándorló életvitel, ha esetleg generációk óta azonos helyen húzták meg magukat télire, vagy volt egy fix pont, ahova vándorlásaikból visszatértek, és ahol a tágabb rokonság elsősorban lakott. Ezeknél a cigány csoportoknál a hagyományos mesterség folytatásának a lehetőségei alapjaiban rendültek meg, vagyis az adott mesterség üzésének többé egyáltalán nincs, vagy rohamosan szűkülő mértékben van csak piaca. Ugyanakkor éppen a korábbi életvitel és az ebből következő hagyományok olyan mértékű távolságot teremtettek köztük és a többségi társadalom között, hogy ezt a távolságot igen nehéz áthidalni. Tulajdonképpen nem kínálkozik számukra igazán vonzó vagy bármilyen szempontból perspektivikus lehetőség arra, hogy a régi és alapjaiban megrendült megélhetési forrást, egzisztenciát egy másikra cseréljék fel. Kultúrájuk jellege és a korábbi életmódjukból szükségszerűen következő teljes iskolázatlanság az alapvető akadályai annak, hogy a társadalmi intézmények gyorsan és valóságosan beépüljenek az életükbe, és hogy a gazdaság bármely szektorában a gyors integrálódás reménye kecsegtessen. Az általuk elérhető munkahelyek annyira nem vonzóak, és a reálisan kínálkozó perspektívák annyira nem csábítóak, hogy minden eszközzel megpróbálják a korábbi életformát, életvitelt úgy föntartani, hogy a már egyáltalán nem vagy alig üzhető, egyre gyöngébben csörgedező jövedelmet biztosító hagyományos életforma alapjai teljesen ne rendüljenek meg, és segítségével az életforma bizonyos elemei továbbra is fenntarthatók legyenek. Az a fajta tradicionális, vándorló. "szerző-mozgó" élet, amit korábban éltek, számukra teljes élet volt. Mostanra viszont a makrostrukturális változások kényszere olyan helyzetet teremtett, amelyben kénytelen-kelletlen le kell mondaniuk a hagyományos megélhetési forrásokról. Éppen korábbi életformájuk alapvető "mássága" miatt ez nagyon nehezen megy.

Természetes, hogy elsősorban azokat a lehetőségeket keresik, amelyek a legkevesebb önfeladással járnak, még akkor is, ha ez mind nagyobb ellenállásba ütközik. Egy ponton túl ez a magatartás szükségszerűen üzöttséghez, hajszoltságához vezet, és képviselői könnyen sodródhatnak olyan helyzetbe, amelyben félbűnöző vagy bűnöző egzisztenciákká válnak.

Az üstházkészítés és a hozzá tartozó vándor cigány foglalkozások piacának fokozatos összezugsugorodásával, azok helyét egyre inkább más, hasonló eszközökkel elérhető jövedelemforrások veszik át: tollgyűjtés, a kereskedés olyan formái, amelyek loval és kocsival üzhetőek stb. Hogy éppen melyek ezek, azt a szezonális lehetőségek, a közvetítő kereskedelem piacain jelentkező kereslet, a különböző konjunktúrák és egy sor egyéb feltétel dönti el. A cigányok mindenesetre igen rugalmasan igyekeznek alkalmazkodni a változó feltételekhez és körülményekhez. Amikor pl. arra törekszenek, hogy a falusi házaknál begyűjtött tollat használati tárgyért (pl. konyhaedények) cseréljék és ne pénzért vegyék meg, akkor ezzel a "játéklehetőséget" növelik, mert pénzfizetés esetén előbb-utóbb kialakulna az egységnyi toll szabott ára, így viszont a cserére szánt használati tárgyakhoz egy esetleges árleszállításkor vagy alkalmi vétellel a szokásosnál olcsóbban is hozzájuthatnak, és ily módon a tiszta haszon máris növekedett. Ha egy "üzleti út" sok szempontból

sikertelen, tehát pl. nincs toll, nincs foltoznivaló edény, nincs ócskavas stb. még mindig meg lehet alkudni valami régiségre, amit filléres vétel után a régiségekkel foglalkozó közvetítő kereskedelem csatornáin némi haszonnal tovább lehet adni, vagy ha ez sincs, lehet kérni legalább egy darab kenyeret, egy kis gyümölcsöt stb. De tágítható a kor szerencsésebb, jövedelmezőbb irányba is. Külföldiektől felvásárolt, keresett árucikkek is értékesíthetők a házaló közvetítő kereskedelem csatornáin. Vagyis a skála esetenként a mindkét fél számára előnyös, komoly üzlettől a rámenős vagy alázatos kéregetésig terjedhet, ami nem azt jelenti, hogy minden egyes ilyenfajta egzisztenciát élő cigány a teljes skálát végigzongorázza, hiszen köztük is vannak ügyesebb, élelmesebb, mozgékonyabb emberek, és esettebb, éppen csak tengődő "másodhegedűsök".

... A hatóságok kijátszásának többféle módja van. A lényeg az, hogy az ilyenfajta életmódot élő cigányok szükségszerűen állandóan a törvényszegés határán élnek, ezért rengeteg üldözöttségben van részük. Amikor a tanácsi tisztviselő azt mondja, hogy az ilyen engedélyek kiadása nagyon káros, mert a csavargáshoz ad legális alapot, akkor egyértelműen megfogalmazza a többségi társadalom álláspontját, amely szerint az ilyenfajta nomadizálás nyomait és maradványait őrző életforma ebben a társadalomban nem kívánatos, és a munkahellyel rendelkező, jobban ellenőrizhető, jobban szemmel tartható cigányok életformáját sokkal kívánatosabbnak tartja.

Azonban helytől, időtől és személyektől függően a bánásmód változhat. Az egyik esetben szemet hunyhatnak olyasmire fölött, amiért máskor szigorú pénzbüntetést szabnak ki. Nem pontosan számíthatók ki tehát a következmények, egyértelmű jogi garanciák semmilyen vonatkozásban nincsenek, ezért az ilyen forrásokból élő cigányok mindig újra és újra megpróbálják a lehetőségek határait kitapogatni. Ebben az életformában többek között az a vonzó, hogy a folyton változó külső feltételekhez való rugalmas alkalmazkodást igényel, a rugalmasság révén a keretek hol itt, hol ott tágíthatók, és így a jövedelem nagysága vagy megszerzésének módja sem mozog olyan szűk határok között, mint vállalati munkaviszony esetén.

Az ipari munkahelyeken nehezen tájékozódó, viszonyait átlátni alig képes, az üzemben megkívánt készségekkel egyáltalán nem vagy alig rendelkező, iskolázatlan cigánynak a munkaerő visszatartásán és így a fáradság csökkentésén túl valószínűleg semmilyen kombinációs lehetősége, "mozgásteret" nincs, de mindenképpen sokkal kevesebb, mint a munkakörnyezetben felnőtt, gyári viszonyokat jobban ismerő munkásoknak. Ezért cserélik fel a hagyományos mesterség romjaira épült vagy attól már teljesen el is szakadt "szerző-mozgó" életformát olyan nehezen vállalati munkaviszonyra, különösen az idősebb, tradicionális viszonyok között felnőtt cigányok.

Különösen nehéz ezt a lépést megtenni akkor, ha az iparba kerülő cigánynak az idegen és sokszor ellenségesnek tűnő munkahelyi környezetben családi kapcsolatok nélkül, egyedül kell boldogulnia. A "szerző-mozgó" életben viszont támaszkodhat, sőt szükségszerűen támaszkodnia kell a közösségi erőforrásokra, a rokoni kapcsolatok erejére. A tágabb rokonsági rendszer bekapcsolása az információszerzésben és az éppen felkínálkozó lehetőségek jobb kihasználásában egyaránt nélkülözhetetlen. Az üzlet hasznának (pénzbevétel vagy természetbeni jövedelem) az elosztása, felélése is ilyen nagycsaládi rendszerben történik. Az ilyen közösségekben valóságos nagycsaládi központok alakulnak ki – rendszerint valamelyik patriarchális színezetű tekintéllyel rendelkező nagyapa portája körül – és mindez képszerűen is megjelenik: a valamivel jobb minőségű téglaházakat a fiatalabb rokonok (gyerekek, unokák) családi putrijai veszik körül. De hosszabb-rövidebb időre csaknem mindennap felbukkannak itt a távolabb lakó, ám ugyanebbe a rokonsági körbe tartozó rokonok is. Információk cserélnek gazdát, üzleti utak tervei születnek meg, a sikeres portyák után pedig zsákokban mérik szét, és a kiscsaládok között elosztják az összegyűjtött terményt (nem feltétlenül annak logikája szerint, hogy honnan mennyien vettek részt az akcióban), együtt isszák meg a sikeres üzlet örömeire vásárolt bort, együtt eszik meg a hirtelenjében levágott két pár tyúkot, esettebb kiscsaládok több napja éhező gyerekei jutnak így egy-egy jobb falathoz.

A garanciákkal nem kellően körülbástyázott, gyakran alkalomszerű jövedelemforrások nem tesznek lehetővé tervezett, beosztó életet, nagyobb mértékű fölhalmozást. Az olyan könnyen

szerzett, nagyobb összegű bevétel ugyanolyan könnyen el is megy. Nincs hova, nincs miért felhalmozni. Ezért szívesebben költenek személyes jellegű ingóságokra (nagy értékű fülbevalókra, gyűrűre, a hagyományos viseleti szokásokhoz alkalmazkodó értékes ruházatra), mint tartós befektetésre. Ráadásul az ilyen jellegű nagyvonalúságot a közösség elismeréssel jutalmazza, növeli az egyén presztízsét, megbecsülését.

Az életforma nagycsaládi alapon történő szerveződése nemcsak a jövedelemszerzésre nyomja rá bélyegét, hanem az élet majd minden területére. Rokonok egész csapata indul együtt meglátogatni a kórházakban fekvő gyereket vagy felnőttet, a börtönben lévő rokont (nem pusztán látogatás ez, hanem kollektív program, akció, amely magában hordozza a kollektív fellépés lehetőségét a gondtalanul eljáró orvossal, ápolónővel, a kellemetlenkedő hatósággal, az ellenségesen viselkedő többségi környezettel szemben), nagyszülők vállalják át az élettársi kapcsolatok felbomlása miatt terhessé vált, vagy a szülők elítélése miatt magára maradt gyermekek gondozását, más településen lakó kiscsalád költözik vissza az anya szüleihez az apa bebörtönzése miatt, váratlanul magára maradt asszony keres menedéket a szüleinél akkor is, ha a lakássűrűség ezt teljesen irracionálissá teszi.

Egy külső racionalitás nézőpontjából szemlélve indokolatlannak látszik az is, hogy a kórházi látogatásra induló öt rokonhoz miért csatlakozik munkanapját föláldozva, szabadságot igényelve a már vállalatnál dolgozó hatodik, hogy az üzleti útra induló szülők miatt tartják otthon az iskolából a kisebbek őrzésére az iskolás gyereket, és miért nem bízzák inkább valamelyik felnőtt rokonra a feladatot, de az életforma belső logikája szerint mindez nagyon is indokolt. Nem csoda az sem, ha a "szerző-mozgó" életformában élő szülők nem tulajdonítanak különösebb jelentőséget gyermekeik iskoláztatásának, hiszen az ő megélhetésükben az iskolázottság vagy annak hiánya nem játszik semmilyen szerepet, a jövedelem nagysága olyan készségektől és képességektől függ elsősorban, amelyeket az iskolában nem lehet elsajátítani. A maguk szempontjából igazuk van abban is, hogy a tizennégy éves korára legjobb esetben három-négy osztályig elvergődő gyerekek sok haszna nem származik abból, ha még egy évet elkínldódik az iskolában, viszont mindez elvonja potenciális munkaerejét a családtól. Ez a szülői attitűd csak akkor válhat konfliktusok forrásává, ha egy valóban tágasabb perspektíva lehetőségétől fosztja meg a gyereket.

A "kétnyelvűség" bonyolultabb változata, amikor a cigányok vállalati munkavisztonnyal próbálják összeegyeztetni a hagyományos életforma bizonyos elemeit. Ebben az esetben látszólag elfogadják a többségi társadalomnak azt a különféle pressziókkal nyomtatékosított kívánságát, hogy állandó vállalati munkavisztonyt létesítsenek, és ezzel megtegyék az első jelentősebb lépéseket az asszimiláció irányába. Az egyik megoldási változat a szerző-mozgó tevékenységgel időben összeegyeztethető időszakos munkavisztonyok létesítése. Ilyen munkát kínálnak többek között a nagyszámú idénymunkást foglalkoztató élelmiszeripari üzemek (konzervgyár, cukorgyár), a mezőgazdasági munkacsúcsok idején az állami gazdaságok, a tsz-ek. Ez a változat sajátos, átmeneti formákat alakít ki, ahol nehezen elviselhető, kiszolgáltatottsággal járó, ugyanakkor biztonságosabb vállalati munkavisztonyban töltött és kötetlenebb, szabadabb, de zaklatottabb, több kockázattal járó, munkavisztony nélküli időszakok váltják egymást. A szezonmunka idején a cigányok a legártalmasabb, legkellemetlenebb munkák elvégzésére kényszerülnek, maga a szezonmunka és a munkaszervezet egyes vonásai viszont jól összeegyeztethetők a "szerző-mozgó" nagycsaládi életformával.

Egy másik változat a helyi gazdasági intézményekkel létesített olyan állandó munkavisztony, amely azonban mégis bizonyos szabadságot tesz lehetővé. Ezek az intézmények (elsősorban a tsz) végeznek olyan munkatevékenységet is, amelyeknek munkaerő-szüksége nem egyenletes (pl. egyes melléküzemági tevékenységek), és előfordul, hogy ők maguk kénytelenek hazaküldeni a munkaerő egy részét. Cserében kénytelen-kelletlen tudomásul veszik, hogy az ilyen munkákra vállalkozó emberek egy része esetenként a saját döntése alapján nem megy be dolgozni, mert a szerző-mozgó tevékenységek piacain jobb lehetősége akadt. Persze szó sincs egyszer és mindenkorra érvényes megegyezésről, a mulasztások mértéke körül állandó harc folyik, a túrészi

határok változnak, és előfordul, hogy a szóban forgó gazdasági egység éppen akkor tagadja meg a munkát alkalmazottjától, amikor annak szüksége lenne rá, vagy éppen visszaadja a túl sokat mulasztott munkás munkakönyvét.

Más vállalati munkaviszonyokról még inkább elmondható, hogy hasonló logika alapján némi szabad mozgásteret kínálnak a cigányoknak. A budapesti és a vidéki IKV-k háztakarítói ma már jórészt cigányok. Az egy személyre jutó feladat néhány tanácsi bérház rendszeres tisztántartása. A munkakör jellege lehetővé, a munkaerőgondok pedig szükségessé teszik, hogy a vállalat rugalmasan viszonyuljon alkalmazottaihoz. Nincs szigorúan ellenőrzött munkaidő, nincsenek mereven alkalmazott előírások, így aztán előfordul, hogy rokonok helyettesítik, hogy a férj a munkába menni éppen nem tudó asszony feladatát is elvégzi, hogy a vállalati munkaviszonyban nem álló családtagok segítenek be, és ilyen módon lehetővé válik, hogy mások ügyes-bajos dolgaikat intézzék, egy váratlanul felkínálkozó, jobban fizető üzlet után menjenek stb. Azonkívül ez a munka lehetőséget nyújt használt ruhák rekuperálására, kidobott lim-lomok, régiségek beszerzésére és értékesítésére, vagyis a szerző-mozgó modell életben tartására.

... (Az extenzív iparosítás kezdete óta S.E.) Elsősorban és mindenekelőtt az építőipar jelentett korlátlan felvevőpiacot, mert a szorongató munkaerőhiány közepette lassan beinduló gépesítés ellenére továbbra is számos munkafajta, illetve munkafázis igényelte a kézi munkát, a nagy fizikai erőfeszítést, és mert az építőipari munkák jellege, szervezetségi szintje nagy mennyiségű konvertálható, a különböző munkafajták és munkaterületek között könnyen mozgatható munkaerőt igényelt. Ezek a munkaterületek, miután áthullámozott rajtuk az ipari munkássá válás kényszerű útját járó volt agrárproletárok és az ötvenes években földjükről “elűzött” volt kisparasztok tömege, a hatvanas évek végétől munkáskéz nélkül maradtak volna, ha a korábbi “társadalmi bázis” felől egyre vékonyabban csordogáló utánpótlást nem egészítik ki a frissen beáramló cigány munkások. Csőfektetés, betonútépítés, szegélyfektetés, “kifejezett földmunka” (nem a legkönnyebb és nem a legjobb bérkategóriába tartozó), az átlagosnál rosszabb szociális ellátottság, időjárású viszontagságok, hosszú és kényelmetlen utaztatások szállásról munkahelyre és vissza, gyakran változó és időnként egészen kezdetleges körülményeket kínáló szálláshelyek. Körülöttük munkagépek (ezeket az esetek döntő többségében nem cigányok kezelik), ők kiszolgálják a gépet, szétterítik a betont, az aszfaltot, kilapátolják a földet a csó mellől, ahova a markoló már nem fér be. A gép előtt vagy a gép után következnek. Ehhez a munkához nem kell különösebb iskolázottság, nem kellene finom és precíz mozdulatok, “kilincs és kéz egymásba illik”.

A közösség védelméből, az otthoni megszokott körülmények közül kiszakadó, építőiparba szegődő és kezdetben teljesen ismeretlen terepen mozgó cigányok számára némi védelemet és az első lépésekhez erőt ad, hogy közeli rokonokból, a lakóhelyi közösség tagjaiból szerveződő brigád tagjaiként vállalhatják fel a munkát. Maguk döntenek el, hogy kikkel dolgoznak együtt és a döntést az otthoni rokonsági, közösségi kötelékek, rokon- és ellenszenvok határozzák meg. Rosszul tájékozódnak a jogszabályok, a rendelkezések, az intézményes viszonyok számukra elfogadhatatlan dzsungelében, új, eddig ismeretlen, sokszor személytelenebb emberi viszonyokhoz kell akklimatizálódniuk, de mindezeket a terheket és nehézségeket némiképp ellensúlyozza, hogy együtt élnek át őket, egymás jelenlétéből erőt merítenek és kollektíven léphetnek fel a munkaadóval, munkahelyi felettesekkel szemben minden vélt vagy valós sérelem esetén. Ezentúl együtt lakhatnak a szállón, együtt léphetnek be a kocsmába, szórakozóhelyekre, és együtt utazhatnak haza. A későbbiekben újonnan munkába álló fiatalok a lakóhelyről eljáró, már kialakult brigádokhoz csatlakoznak, és a már bizonyos tapasztalattal rendelkező idősebb ismerős közegében szocializálódnak az ipari munkához, a városhoz.

De a külön cigány brigádok kialakulása kettős törekvés eredménye. Nemcsak a cigányoknak érdekük a csoportos elszegődés, hanem az építőipari vállalatoknak is, mert így könnyebben oldhatják meg egyes munkakörök betöltését, a munkaerő mozgatását, az irányítás és bánásmód kérdését. Ma már a legtöbb építőipari vállalatnál, szövetkezetenél kialakult az ún. közvetlen termelésirányítóknak (művezetőknek, építésvezetőknek) az a köre, amely csak (vagy elsősorban)

cigány munkaerőt foglalkoztat és ennek megfelelően szakosodott ilyen vagy olyan munkafázisok lebonyolítására. Ezek a munkavezetők a termelés tényezőjének tekintik, és bekalkulálják a cigány brigádok foglalkoztatásával kapcsolatos összes sajátos problémát: a csoportos ki- és belépéseket, az életformával szorosan összefüggő mulasztási szokásokat, a brigádon belüli munkahelyi konfliktusokat stb.

Eközben a cigány brigádok megtanulják a munkaerőpiac törvényeit, kitapasztalják, hogy mit engedhetnek maguknak a munkahelyen, egyre hatékonyabban mozognak a munkahelyek között. Ez nem jelenti azt, hogy minden lépésük vagy döntésük racionális, hogy mindig átlátják előre a következményeket, de mindenképpen kialakul az az érzésük, hogy helyzetük alakításában ők maguk is részt vesznek, ők maguk is szabnak feltételeket, és van egy bizonyos autonómiájuk a munkaadókhöz képest. Az ebből fakadó növekvő öntudatot tovább erősíti a második gazdaságba való fokozatos bekapcsolódásuk. Ma már a különböző magánépítkezések volumene olyan nagy, hogy az építőipari munkahelyeken dolgozó cigányok különmunkákat szervező munkatársak vagy a konkrét ajánlatot tévő magánmegrendelők révén előbb-utóbb szükségszerűen bekapcsolódnak a második gazdaság áramkörébe. Délutánonként és hétvégeken családi és hétfégi házak építésében vesznek részt, feketén gazdát cserélő építőanyagok rakodását, szállítását vállalják, vagyis munkahelyüknél és munkakörükénél fogva a legváltozatosabb különmunkákhoz jutnak hozzá.

A második gazdaság kínálta lehetőségek csökkentik a munkahelyi kiszolgáltatottságot is, és növelik a függetlenséget a vállalati munkaadóval szemben. A munkahelyváltás időnként hosszabb ideig elhúzódó időszakait a maszek munkák nyújtotta jövedelemmel könnyebben át lehet vészelni, a művezetőkkel, gépkezelőkkel közösen végrehajtott tranzakciók, a közös érdekeltséget kialakító ügyletek pedig megváltoztatják az eredeti munkahelyi viszonylatokat, és az egyoldalú alárendeltségre épülő kapcsolatokat a kölcsönösség irányába tolják el. ...

A munkahely-változtatási stratégiákban éppúgy, mint a második gazdaság lehetőségeinek kiaknázásában igen jelentősek a különbségek. Az eligazodni nem tudást ellensúlyozó erőszakos fellépés túlzott agresszivitásba csaphat át, és felbillentheti a művezető és a cigány brigád közötti kapcsolat ingatag egyensúlyát. A pillanatnyi indulatok meggondolatlan kilépéseket indukálhatnak, az alázatos alkalmazkodni igyekvő nyers kizsákmányoltsághoz, jogfosztott helyzethez vezethet.... Hogy a második gazdaság piacán megjelenő egyes cigány brigádoknál ezek a készségek¹⁶ milyen mértékben vannak meg, az az építőiparban eltöltött idő hossza mellett elsősorban a gyermekkori szocializáció vagyis a kibocsátó közösség tradíciói, szokásrendje és magatartási mintái által meghatározott. Úgy tűnik pl., hogy a kupec hagyományokkal rendelkező közösségek tagjai jobban érvényesülnek ezen a piacon, mint a tradicionálisan is inkább proletár mentalitású vályogvető közösségek tagjai.

... Az otthonról építőiparba eljáró férfiak – különösen a második gazdaság nyújtotta lehetőségeket is figyelembe véve – kétségtelenül többet keresnek, mintha otthon maradtak volna. Ez a jövedelemnövekedés azonban a sorvadó kistelepülések telepen vagy telepszerűen együtt élő közösségei esetében kevés változást eredményez az otthon maradt család életkörülményeiben. Nemcsak a putri a valamivel magasabb színvonalú, hagyományos építésű lakóépület, hanem az egymáshoz közel felhúzott, szűkös és rosszul megépített Cs-házak sem olyan keretei az életnek, amelyek a felhalmozást, a tartós fogyasztási cikkek szívós és fokozatos megszerzését reális, kézzel fogható perspektívává tennék. Ilyen feltételek között a háztáji még a saját fogyasztásnak sem válik rendszeres, stabil bázisává. A piacra termelés, mint szisztematikus törekvés fel sem merül. A férfiak hetenként legfeljebb egyszer járnak haza, de éppen a városi és otthoni élmények szembeállításával, vagy a különmunkák következtében gyakran előfordul az is, hogy a hazalátogatások ennél is ritkábbakká válnak. A férfiak máshol szerzett jövedelmeiből legfeljebb a vállalati munkabér kerül haza, a különmunkákból származó pénzeket az asszonyok elől eltitkolva kizárólag saját

¹⁶ A tárgyaló képesség, a piacismeret, a kapcsolatteremtési készség és az erre épülő ismeretségi kör, a különböző munkafajtákban való jártasság, a kalkulációs és munkaszervezési képesség.

fogyasztásukra fordítják. De legtöbbször a fizetés is megcsappan, mire hazaér. A fiatal férfiak a városi költözködési divat hullámaint követve annak sajátos, csak rájuk jellemző, a mintául szolgáló divatos viseletnél sokkal harsányabb változatát kialakítva minden fizetés után új "cuccokban" pompázva érkeznek haza, kezükben esetleg egy-egy frissen vásárolt kazettás magnót vagy zsebrádiót lobogtatva. Mivel ez a jövedelemhez képest pazarlónak tűnő fogyasztás növeli a fiatal férfiak otthoni presztízsét, és bizonyos értelemben egymásra licitáló vetélkedéssé válik, az asszonyok (a feleségek is, de különösen az anyák) elfogadják a jövedelem-felhasználásnak ezt a módját. A férfiak az asszonyoknak, gyerekeknek csak a legritkább esetben visznek ajándékot, legfeljebb némi húst vagy egyéb élelmiszert, ami megint csak a fizetés utáni egyszeri jóllakást szolgálja.

A szálló elidegenítő, tilalmakkal körülbástyázott légköréből menekülve a legnagyobb természetességgel szocializálódnak bele egy olyan létformába, amelynek legfontosabb szabadidős tevékenysége a különböző színvonalú kocsmák és városi szórakozóhelyek rendszeres látogatása. A mellék munkák esetleges, mert előre sosem kiszámítható pluszjövedelmet látszólag ugyanilyen esetlegesen, valójában azonban kialakult rítusok szabályai szerint költik el. Ebben is presztízsharc dül, s ha valaki nem elég nagyvonalú, és nem fizeti vissza a "kört", az árt a tekintélyének, a közösségen belüli helyzetének. Emellett a kocsmák, vendéglők a feloldódás színhelyei is, ahol levezethetők a felhalmozott feszültségek és agressziók, és ahol mód nyílik a társas együttlét örömforrásainak kiaknázására.

... A vázolt fogyasztási szisztéma és családi viszonylatok lényegében újratermelik a két háború közötti nincstelenek apátlan családait, ahol a távoli munkavállalás miatt a férfi jelenléte a család életében esetleges és alkalmi, hozzájárulása az otthoni megélhetéshez pedig változó és kiszámíthatatlan. A mindennapi megélhetés biztosítása az asszony, illetve a még otthon lévő nagyobb gyerekek vállán nyugszik. E családok asszonyai és iskolába már nem járó vagy onnan kimaradt kamaszodó gyerekei a lakóhelyül szolgáló sorvadó település végsőkig kiaknázható munkaerő-tartaléksereget képezik. Ők azok, akikre számíthat a telepre kiballagó tsz-agronómus, amikor másnapra néhány napszámot akar toborozni valami gyorsan elvégzendő, kellemetlen munkához, ők azok, akik kapálják, gondozzák az erdészetek frissen ültetett csemetekertjeit, ők azok, akik takarítani járnak a falusi középosztály házaikhoz, és elvállalják a parasztházaknál adódó aljamunkákat (tapasztás, ólpucolás, trágyahordás). Mivel ilyen körülmények között mindig több a jelentkező, mint az elvégzendő munka, a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetbe kerül, a munkabér valószínűtlenül alacsony szintre szorítható, annál is inkább, mert a máról holnapra megélés kényszere is a legmegalázóbb feltételek elfogadására kényszerít.

Ebben az életformában azonban mindenképpen kialakul az az igény, hogy férfi és nő együttes jövedelme váljék a lassú gyarapodás alapjává. Ezért a nők otthonlétük idején szívós és egyre öntudatosabb harcot folytatnak a helyi kisszámú munkalehetőség elosztása körül. A helybe vagy közvetlen környékre telepített kisüzemek, tsz-melléküzemágak kínálta női munkalehetőségek azonban olyan szűkösek, hogy a keresletet messze felülmúló női munkaerő-kínálaton belül a cigány asszonyok általában versenyképtelennek bizonyulnak a nem cigányokkal szemben, nem utolsósorban diszkriminatív okok miatt. S bár így a cigány asszonyok elsősorban alkalmi takarítás és mezőgazdasági idénymunkák révén jutnak jövedelemhez, de ebbe a városban tapasztalt, sokkal előítélet-mentesebb légkör és az ebből táplálkozó növekvő proletáröntudat következtében egyre kevésbé törődnek bele. Szinte naponta újra és újra megrohamozzák a helyi kisüzemeket, perlekednek a tanáccsal, üzemegység vezetőikkel, vagy igyekeznek a mezőgazdasági idénymunkánál, alkalmi takarításnál stb. kevésbé megalázó, kevésbé kiszolgáltatott és jobban fizető jövedelemforrások után nézni." (Havas, 1984)

A fenti elemzés számos eleme részben megegyezik a cigányok etnikai- és (ha létezőnek fogadjuk el) ezzel átfedő szegény-kultúrából fakadó jellemzésével a világ más részeiről, részben jól

levezethetőnek látszik a hazai közelmúlt cigányokat ért munkaerő-piaci és társadalmi hatásainak és a cigányság szubkulturális adottságainak stratégiai összeállításából. Végezetül, hogy ez utóbbi érv úgy is igaz lehet, ha eltekintünk a cigányság etnikai kultúrájától. Gyáni (1983) a századforduló budapesti házicseléd munkaerőpiacának elemzése során e réteg társadalmi háttéréül megállapítja, hogy a hosszú időn keresztül fennmaradó növekvő elszegényedés és a gazdasági felemelkedés lehetetlenségétől szenvedő színmagyar etnikumú agrárproletariátus "termeli" ki a házicselédek kínálatát. A kilátástalan szegénység rákényszeríti a családokat arra, hogy gyerekeiket dolgozni küldjék, hogy a gyereklányokat kiengedjék a család védőszárnya alól, kikényszerítik a migrációt (annak nemzetközi (Amerikába), vidéki (summásnak) vagy városi (cselédnek) formáját), ami sokszor a család szétesésével, időszakos szétválásával együtt járva csonka családokat hoz létre, amelyek központi szereplőjévé gyakran az egyetlen "otthonmaradó" háztartástag, a családanya válik.

Munkaerő-piaci hálózatok

Az utóbbi néhány évben a hálózatok kutatása önálló és nagy jelentőségű szociológiai irányzattá vált. Nem csupán arról van szó, hogy hatalmas módszertani fejlődés ment e téren végbe, nemcsak az történt, hogy eladdig elképzelhetetlen területek megismerésében bizonyult a hálózat kutatás alkalmas paradigmának, de olyan elméleti iskola van kialakulófélben, amelyik a szociológia alapkérdéseire kínál újszerű válaszokat. A nagy tekintélyű Cambridge University Press 1988-ban már a második kötetét jelentette meg a "Strukturális elemzés a társadalomtudományokban" c. sorozatnak. A kötet borítóján olvasható idézetek jellemzik ennek az önmagát strukturális szociológia elnevezéssel illető iskolának a céljait és viszonyát a ma domináns szociológiai elméletekhez:

"A strukturális szociológia ... elveti a ma ismeretes négy meghatározó iskola tételeit: (1) a redukcionizmusét, amely minden társadalmi jelenséget az egyének viselkedésére vezet vissza, (2) a strukturalizmusét, amely elvont eszmék (például értékek) elsődlegességét tételezi..., (3) a technológiai és materiális determinizmusét, és (4) azon közelítésekét, amelyek a változókat teszik meg elemzéseik tárgyává..., s amelyek struktúrájának e változók közötti kapcsolatokat tekintik, s nem a társadalom valóságos elemeit..."

"A strukturális szociológia tárgya a társadalom szerkezete. A strukturális szociológia elveti az olyan közelítéseket, amelyek szerint az egyének egymástól elkülönült társadalmi egységek, és szkeptikus az olyan irányzatokkal, amelyek szerint amelyek a társadalmi viselkedést az egyéni és szervezeti pszichébe bevésődött normák által eleve meghatározottnak tekintik. A hálózatelemzés módszerét alkalmazva a strukturális szociológia az egyének, a szervezetek, az érdekcsoportok és a nemzetállamok közötti valóságos viszonyrendszereket kutatja. E közelítés – a tudományokra általánosan jellemző trend részeként – távolodást jelent attól a hagyományos látásmódtól, amelyben a részek sajátosságai a kutatás tárgya, és közeledést a felé a látásmód felé, amelyben a jelenségeket egy rendszer elemeinek egymáshoz való strukturális viszonya alapján lehet megismerni." (Wellman B.-Berkowitz S. D., 1988)

A strukturális szociológia megközelítésében a piac egymással olykor versenyző, olykor kooperáló, egymás között információt cserélő, egymásra tehát sokféleképpen ható hálózatok egymást sokszorosán átfedő szerkezetével írható le, amelynek csupán végletes esete a neoklasszikus iskola által alapesetként szemlélt atomisztikus piac. Magyarán: a piac “normális” állapota, hogy a szereplőket hálózatok fűzik össze.

Miért alakulnak ki ezek a kapcsolatrendszerek? Egyik lehetséges magyarázat a piac bizonytalanságai elleni védekezés igénye: a piacon nehéz és költséges a megfelelő mennyiségű és pontosságú információ megszerzése, s ezért célszerű lehet másokkal kooperálni a megszerzett információ szétosztásában – vagy éppen a szétosztás megakadályozásában. Az ilyen típusú piac szélsőséges esete az ún. bazár, ahol azonos foglalkozási ágak kis helyen összezsúfolódó képviselői nem tudnának megélni, ha nem kooperálnának a vevő felhajtásában, vásárlásra való rábeszélésében, hogy azután az alku és az eladás fázisában egymással versenyezve (de az alku során néhány alapszabályt betartva) osszák el az így megszervezett keresletet. Ugyanakkor a törzsvásárlók elcsábítása a bazár viselkedési kódexe szerint főbenjáró bűn.

A tranzakciós költségek elmélete is a biztonságra és az információszerzés költségeinek minimalizálására való törekvéssel magyarázza a tartós piaci kapcsolatokat. Macaulay (1963) például annak magyarázatát keresve, miért nem (vagy ha mégis, miért csak az ügyletet követően s jogi szempontból szükséges sok formai elemet mellőzve), kötnek piaci ügyleteikről az üzletfelek írásos szerződéseket, s elégednek meg ehelyett egy kézfogással, egy faxszal vagy telefonnal, arra a következtetésre jut, hogy a pici ügyletek zöme már meglévő személyes kapcsolatok mentén szerveződik, s ezek biztosítják az üzlet komolyságát. Ugyanakkor jogilag tökéletes szerződések megkötésére egy üzletembernek nincs sem ideje, sem energiája. Emellett a szabályos szerződés az esetek zömében csak pénzkidobás lenne. hiszen az ügyletek nagy többsége “sima ügy”: ha nem a személyes kapcsolat, akkor a szokásjog – a jogi szankcionáláshoz hasonló funkciót ellátó más intézmények (kigolyózás, megszégyenítés, pletyka stb.) által érvényesülő fenyegetés – “ingyen” szavatolja a sikert.

Ha valakit mégis becsapnak, jogilag tökéletes szerződés birtokában is csak sokára válthatja igazát pénzre, ami egy üzletembernek veszteség. Ennek megelőzésére azonban ismét vannak nem jogi megoldások. Ilyen pl. az üzleti partnerrel való kapcsolat tudatos elmélyítése, hogy annak ne érje meg (ne legyen mersze) csalni - például összeházasodás az üzlettársak gyermekei között, barátkozás, ajándékozás, amíg a nagy fontosságú ügylet folyik.

Természetesen a piaci bizonytalanság csökkentésének legjobb módja, a kellően gondos partnerválasztás. Erre vonatkozik a tranzakcionális költségek elméletének az a megállapítása, hogy célszerű nagy költségeket rááldozni a partner előzetes szelekciójára, hogy a kapcsolatok “karbantartásának” folyamatos és nagy költségei miatt az egyszer létrejött kapcsolatot célszerű megőrizni. A már meglévő és kipróbált piaci kapcsolatokban a partnerek között olyan bizalmi kötés alakul ki, amelynek fenntartása kevésbé költséges, mint új kapcsolatok kialakítása (megkeresése, kipróbálása, “bejáratása” stb.). Emiatt a piaci ügyletek nem egyenlő eséllyel kötnek meg minden potenciális partnerrel, hanem a már meglévő kapcsolatok mentén van nagy esélye a további üzletkötésnek.

A piaci hálózatok kialakulásának oka lehet a megszerzett piaci pozíció védelme is. Ennek a célnak sokféle hálózati forma felelhet meg, például zárt és erősen kirekesztő klikkek (maffia, összefonódó igazgatótanácsok), laza és láthatatlan kapcsolati mező (kartell, korrupció, barter). A fentiek többé-kevésbé Magyarországon is megtalálhatók, talán az összefonódó igazgatótanácsok kivételével, amikor is a tulajdonos nem egy adott személy vagy család, hanem érdekcsoportok sokaságát többszörösen egybefonó igazgatótanácsok rendszere. Ez az összefonódás egyfelől elrejtí a tulajdon valódi szerkezetét (azt a látszatot keltve, mintha a kapitalizmus alapintézménye: a magántulajdon nem is létezne. Másfelől hatékonyan képes szolgálni a piaci érdekeket szolgáló információterjesztést és a kooperatív stratégia kialakításához elengedhetetlen informális és személyes (továbbá titkos és bizalmas) együttlétek, tárgyalások létrejöttét.

Hogy melyik forma jelenik meg, ez nagymértékben függ a társadalom kulturális háttérétől és a munkaerőpiac egyéb intézményeinek jellemzőitől. Így például a szocializmusban az állam dominanciája kedvezett a hierarchikus kapcsolatrendszerek kialakulásának, ugyanakkor a hiánygazdaság kedvezett a védekezést szolgáló barterkapcsolatok elterjedésének:

“A gazdasági élet mindennapjaiban, mint köztudott, sokszor adódnak olyan helyzetek, amelyek megoldásához a vezetőknek személyes kapcsolataikat kell mozgósítaniuk. A vállalatok és az irányító szervek viszonyát vizsgáló kutatások rendszerint ki is térnek e személyes kapcsolatok szerepére, a “vertikális alkudozás” érdekkijárási okaira, módozataira és következményeire. A mezőgazdasági vezetők körében végzett kutatásunk ... azt bizonyítja, hogy a kapcsolat “megszemélyesítése” – a szervezeti érdekből a vezetők által nyújtott személyes szívességek és viszontszívességek gyakorlatának formájában – nemcsak a vertikális, de a horizontális szervezetközi kapcsolatokban: a mezőgazdasági nagyüzemeknek a helyi nem gazdasági szervezetekkel és a felvásároló vállalatokkal fennálló kapcsolataiban is igen nagy jelentőségű.

Szemben a piaci elven szerveződő cserekapcsolatokkal, a megszemélyesült szervezetközi kapcsolatok a tradicionális kölcsönösség, viszonzosság elvén alapulnak, s a szervezetek vezetői közötti olyan nem formalizált csereügyletekben öltönek testet, amelyekben a vezetők – rendelkezési jogaik keretei között – az általuk képviselt szervezet érdekeit mintegy megszemélyesítve járnak el. Az ilyen csereügyletek nem formalizált jellegéből fakadó kockázatot –

valószínűleg hogy nincsenek hivatalosan szentesített szabályok és eljárásmodok, s a kötelezettségek és jogok nem öltönek írásos, szerződészerű formát stb. – a “betyárbecsületként” jellemezhető vezetői csoporttudat és – az ugyancsak nem formalizált – normarendszer enyhíti. Ezért a gazdálkodási viszonyokból fakadó közös kiszolgáltatottságnak, az egymásrautaltságnak s a kapcsolatok személyességének az alapján a vezetők szocializálódásának termékeként alakulhatnak ki és termelődhetnek újra. Ennek megfelelően a vezetői csereügyletek viszonylag kiterjedt és stabil személyes kapcsolathálózatokat tételeznek fel, amelyekben szükség esetén újra meg újra kezdeményezhetők s kisebb-nagyobb gyakorisággal rendszeresen elő is fordulnak ilyen ügyletek. E kapcsolatok személyességének természetes velejárója a vezetők egyéni érdekének és az általuk képviselt szervezeti érdekeknek az összefonódása a vezetői csereügyletekben.

Aszerint, hogy az efféle csereügyletekben részt vevők egymással formálisan függelmi viszonyban állnak-e vagy sem, vertikális és horizontális vezetői csereügyleteket különböztethetünk meg... a vezetők horizontális csereügyleteinek a legközvetlenebb rendeltetése: a termelésben, a beszerzésben vagy az eladásban jelentkező, általában előre nem látható és önerőből el nem hárítható gondok megoldása – a cserepartner által az érvényes nyilvántartási és elszámolási szabályok szabta keretek között, nem közvetlenül üzleti megfontolásból átengedett, illetve megosztott valamilyen erőforrás (pénz, alkatrész, gép, szolgáltatás, munkaerő, információ stb.) segítségével. Tekintettel arra, hogy a csereügyletek kölcsönös bizalmat tételeznek fel, említést kell tennünk a felek közötti folyamatos kapcsolattartásnak, kapcsolatápolásnak, az ezt szolgáló “ceremóniális aktusoknak” a fontosságáról, amelyek változatos formákat ölthetnek (a baráti üdvözlétektől a társasági összejöveteleken vagy hivatalos alkalmakkor folytatott beszélgetéseken, eszme- és információcseréken keresztül a kisebb ajándékokig). A csereügyleteket szabályozó normák megszegéséhez hasonlóan a kapcsolatápolás elhanyagolása is a vezető kirekesztődésével járhat a csoportból. (Czakó-Sik, 1987)

A munkaerőpiacon is a bizonytalanság és a keresési költségek csökkentése a kapcsolatok működésének elsődleges oka. Erre a célra is gyakran alkalmazzák mind a munkaadók, mind a munkavállalók a személyes kapcsolatok rendszerét. A munkaadók például a személyes kapcsolatokon keresztüli toborzással csökkenthetik keresési, kiválasztási és betanítási költségeiket, sőt ingyen reklámot is kapnak. Sokszor a munkaerő-piaci információk azt is jelentik, hogy az információ továbbadója kezességet vállal arról, hogy az új munkaerő alkalmas a munka végzésére.

A munkaerőpiacon az információk megszerzésében van a személyes kapcsolatoknak meghatározó szerepe. Ezt empirikus adatok sokaság bizonyítja:

Magyarország

A ritka történeti példák egyike a kubikusok esete. A munkaerőpiacon ezen vándorló munkavállalói szegmensében (lásd a migráció fejezetét) a bandatagok nagy része személyes kapcsolatokon keresztül verbuválódott. Az egymást nem kizáró személyes kapcsolatok közül a legelterjedtebb (a bandatagok 95%-a) a “földi” volt, de a bandatagok 70-70%-a korábbi bandák tagja és barát, 60%-a rokon, 40%-a szomszéd volt (továbbá 15%-uk korábban egy iskolába járt és 25%-uk együtt szolgáltak a hadseregben). (Katona, 1961)

A szocializmus időszakából származó legkorábbi általam ismert példa 1978-ból való. Egy szo-

ciológiai adatfelvétel szerint az ekkor negyvenes éveikben járó munkavállalók munkaerő-piaci életútjuk során érintett állásaikról az első hírek 48%-át (a férjek), illetve 57%-át (a feleségek) személyes kapcsolatokon keresztül szereztek (Sik, 1984).

A munkaközvetítő szervezet használatának hiányával is lehet érvelni (lásd a Fazekas-Köllő (1990) által bemutatott külföldi példákat a 10. sz. táblázatban) a személyes kapcsolatok munkaerő-piaci fontossága mellett. Az 1973-as és 1976-os ÁBMH adatok szerint az összes munkavállaló 12, illetve 13%-a szerzett tudomást leendő munkahelyéről a munkaközvetítő szervezeten keresztül. Fazekas-Köllő 1983-as győri adatai szerint az ottani munkahelyváltások 20%-ában volt a munkaközvetítő szervezet az információ forrása (Fazekas-Köllő, 1990). Mint látni fogjuk ezek az adatok arra utalnak, hogy a munkaközvetítő szervezetek szerepe a szocializmus kései időszakában nem tért el lényegesen a világban másutt tapasztaltaktól.

A Magyar Háztartás Panel adatai szerint a munkanélküliek, akik definíció szerint munkát kell, hogy keressenek, zöme személyes kapcsolatait: ismerőseit, rokonságát veszi igénybe (8. sz. táblázat).

8. sz. táblázat: A munkanélküliek megoszlása nemek és a munkakeresés módszere szerint (%; Egy válaszadó több választ is adhatott)

Munkakeresés módszere	Férfi	Nő	Összesen
	(n=177)	(n=97)	(n=275)
Személyes kapcsolat	83	85	84
Hirdetés	42	48	44
Munkaközvetítő	48	50	49
Érdeklődés a munkaadóknál	3	3	3
Egyéb	4	6	5

Forrás: Nagy-Sik, 1996.

Az elhelyezkedésben a személyes kapcsolatok súlya nagyobb, mint a keresés folyamatában, s ez különösen érvényes a férfiak esetében, ahol az álláshoz jutók háromnegyede személyes kapcsolatain keresztül tett szert az állásra (9. sz. táblázat).

9. sz. táblázat: Honnan hallottak jelenlegi munkahelyükről
az 1995. április 1. óta elhelyezkedők? (%)

Információforrás	Férfi	Nő	Összesen
	(n=264)	(n=246)	(n=525)
Személyes kapcsolat	75	62	68
Hirdetés	8	15	12
Munkaközvetítő	3	2	3
Közvetlenül a munkaadótól	3	3	3
Egyéb	5	5	5
Sehonnan	6	13	9
Összesen	100	100	100

Forrás: Nagy-Sik, 1996.

A világ

Fazekas-Köllő (1990) válogatása szerint az új munkahelyek kis részét szerezték a munkavállalók a munkaközvetítő szervezetek segítségével (10. sz. táblázat).

10. sz. táblázat: Munkaközvetítő irodákon keresztül elhelyezkedő munkavállalók aránya különböző országokban és időpontokban*

Ország, körzet, év	Vizsgált sokaság	%
Egyesült Államok, 1966	összes munkahely-változtató	16
Kazah SZSZK, 1983	összes munkahely-változtató	71
Lett SZSZK, 1983	összes munkahely-változtató	21
Nagy-Britannia, 1966	összes munkahely-változtató	22-23
Nagy-Britannia, 1970	összes munkahely-változtató	18
Svédország, 1966	összes munkahely-változtató	25
Szovjetunió, 1983	összes munkahely-változtató	17
Szovjetunió, 1982	összes munkahely-változtató	30-28
Nagy-Britannia, 1952	vezetők	7
	műszerészek	21
	segédmunkások	31
Egyesült Államok, 1977	vezetők és szakalkalmazottak	19
Egyesült Államok, 1966	mérnökök	17
Egyesült Államok, 1969	egyetemi oktatók	19
Chicago, 1970	könyvelők	46
	gépiprónők	36
	targonca-vezetők	9
	villanyszerelők	6
	szerszámkészítők	10
Compiègne (Franciaország), 1981	vezetők	1
	szakmunkások	4-5
	szakképzetlen dolgozók	6

* *Forrás:* Fazekas-Köllő, 1990. 40. old. Az eredeti táblázatból elhagytam az irodalmi hivatkozásokat, illetve a kismintás kutatások adatait.

A munkaközvetítő hivatalok alacsony részesedéséből – más információ-szerzési mód nem nagyon lévén – a személyes kapcsolatok meghatározó szerepére következtethetünk.

Tanulságos a táblázatban szereplő szélső értékekre felfigyelni. Ott, ahol a munkaerőpiacon nincsenek meg a szabad munkaerő-áramlás feltételei, a kényszer hatására felértékelődik a munkaközvetítő szervezetek szerepe (lásd a Kazah SZSZK esetét¹⁷). Ennek ellentéte a vezetők, a speciális képzettségű szakemberek (értelmiségiek vagy szakmunkások) munkaerőpiaca, ahol az átlagos értéket sem éri el a munkaközvetítő szervezetek súlya a munkaerő elosztásában.

A közgazdaságtan azt, hogy a munkaközvetítés a gyári és irodai segédmunkákkal ellentétben a speciális képzettséget feltételező foglalkozások körében kevésbé gyakori, a kétféle munkaerő-piaci áru sajátosságaival összefüggő kétféle keresési mód racionalitásával magyarázza:

“Extenzív keresésről akkor beszélünk, ha további eladók és 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 tárgyát képező áru nagymértékben szabványosított, a tranzakció fontos ismeretlen eleme a pontos ár, amelyet extenzív kereséssel határozhatunk meg. Minél nagyobb az adásvétel vagy a szolgáltatás tárgyának minőségi vagy fizikai változatossága, annál nagyobb akadályokkal jár a formális piaci szervezet kialakítása, és annál több intenzív keresésre van szükség.” (Rees-Shultz, 1970, idézi Fazekas-Köllő, 1990. 35 old.)

Belátható, hogy a képzetlen munkakörök betöltése során a munkaadónak lényegében mindegy, hogy kit vesz fel (az sem baj ha másnap kilép, hiszen lesz helyette más, a munkavégzéshez szükséges betanítási idő elhanyagolható stb.), a lényeg, hogy az adott munkabéréért valaki elvégezze a feladatot. Ugyanez a helyzet a munkavállalóval, aki korábbi tapasztalataiból tudja, hogy kb. mennyi bérre számíthat, de a munkahelyi körülmények részleteivel megismerkednie nem érdemes (sok jóra úgysem számíthat, úgy sem marad sokáig), a vezető jellemvonásait kipuhatólnia felesleges erőfeszítés lenne (lásd az előbbi érveket), a munkahelyi különjuttatásokról információt szereznie sem éri meg az erőfeszítést (nincsenek).

Ezzel szemben a speciális képzettségű alkalmazott esetében a munkaadónak célszerű megismerkednie a munkavállaló jellemzőivel (hiszen nagyobb a bér, amit fizetni fog, betanítására

¹⁷ Érdekes módon ugyanakkor a Lett SZSZK-ban a munkaközvetítő szervek súlya nem összemérhető a Kazah SZSZK értékével. Ez arra utal, hogy a Szovjetunió egyes köztársaságaiban igen eltérő lehetett a munkaerőpiac működése, ami ellentmond annak a hiedelemnek, hogy a mindenható szovjet állam azonos módon telepedett rá a gazdaság intézményeire az egész biro-

időt és pénzt fog befektetni, rossz munkavégzés esetén kára jelentős lehet, a rosszul megválasztott munkaerő elbocsátása, majd pótlása költséges lehet és akadályozhatja a termelés folyamatosságát stb.), s fordítva, a munkavállalónak érdemes megismerkednie a leendő munkahely mindazon jellemvonásaival, amit a képzetlen munkaerőnek nem érdemes megismerni.

A fenti gazdasági racionalitást támogatja a szervezett munkaközvetítéssel szembeni előítélet, illetve a személyes kapcsolaton keresztül történő ismerkedés előnyös voltába vetett hit. A formális munkaközvetítőn keresztül történő alkalmazással szembeni bizalmatlanság hasonló ahhoz, ahogy az emberek a házasságközvetítővel szemben ódzkodnak:

“A közvetítővel szembeni eredendő bizalmatlanság igazolja magát a mindennapi gyakorlatban: ha valaki jobbfejta munkát keres a közvetítőn 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 vonzóan volnának, nem kéne őket hirdetni...” (Fazekas-Köllő, 1990. 39. old.)

Ennek éppen ellentéte a személyes kapcsolatokon keresztül történő munkavállaló- és munkahely szerzéssel kapcsolatos közvélekedés. A munkaadó számíthat arra, hogy az ismerősön keresztül szerzett új munkást ez az ismerős nem csupán “ingyen” szerzi (amennyiben nincs hirdetési költség) és tanítja be (nem annyira a munkahelyen elvárt tevékenységre, hanem az ott tanúsítandó informális viselkedési szabályokra), de kezességet is vállal az új dolgozóért, hiszen kellemetlen lenne rá nézve (tekintélyromboló konfliktusforrás) ha az új dolgozó rossz munkásnak bizonyulna. S fordítva, a munkavállaló számít arra, hogy ismerőse nem ajánl neki rossz munkát, rossz főnököt.

A személyes kapcsolatok fontosságát a “felelős” beosztásban foglalkoztatottak és a speciális képzettséggel rendelkezők körében, valamint a személyes szolgáltatások munkaerőpiacán¹⁸, további tényezők is befolyásolják. Ezt a jelenség-együttest legszemléletesebben Dornstein (1977) foglalta össze:

“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 ellátást

dalomban.

¹⁸ A házicseléd munkaerőpiacán például a személyes ajánlás, a kezesség meghatározó jelentőségű, hiszen olyan munkáról és élethelyzetről van szó, ahol a munkavállaló szinte a munkaadó családjának válik részévé. A kedvező munkaerő-piaci helyzet ugyan azt eredményezi, hogy a munkaközvetítés egy “megszemélyesített változata”, ami leginkább a prostituáltakat futtató (védő, elosztó, munkahely teremtő) “közvetítők” tevékenységéhez hasonlít, dominálja a házicseléd munkaerőpiac információáramlását, de a hivatalos munkaközvetítés ekkor sem tud labdába rúgni (Gyáni, 1983). No és aki teheti, fogorvost vagy nőgyógyászt személyes ismerősön keresztül próbál keresni.

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 becslésének nehézsége. Ebből egyfajta bizonytalansági tényező vezethető le, amellyel a munkavállalóknak és a munkaadóknak szembe kell nézniük... 2. Viszonylag nagy autonómia az értelmiségi és vezetői munka során, ugyanakkor nagymértékű függőség a megkívánt értékeknek s normáknak megfelelő szerepviselkedés terén.” (Dornstein, 1977).

A munkaerő-piaci kapcsolatrendszerek természetesen nem érnek véget a munkaerőpiac határán. A társadalmi rétegződés és a munkaerőpiac folyamatairól írottak itt is érvényesek, ti. a munkaerő-piaci kapcsolatrendszerek és azok egyenlőtlenségei illetve a háztartások közötti munkacsere “átfolynak” a társadalmi lét más szféráiba és viszont. Így a munkahelyi kapcsolatok mentén házasságok, barátságok szövődnek, a munkahelyi barter háztartásközi segítség formájában él tovább – s fordítva: az iskolai, lakóhelyi, rokoni és baráti kapcsolatok a munkaerő-piaci információ terjedésének fontos csatornáit, s a munkaerő-piaci szegmentálódás is olykor a munkaerőpiacon túli kapcsolatok mentén szerveződik. A munkaerő-piaci kapcsolatrendszer “beágyazódása” a személyközi kapcsolatok általános rendszerébe, s e két rendszernek egymást erősítő volta mindkét rendszer amúgy is jelentős tehetetlenségi erejét fokozó hatásáról tanúskodik. Ez természetesen nem jelenti sem azt, hogy egyes kapcsolatok ne esnének olykor szét, illetve, hogy ne lennének a kapcsolatok rendszerében azokat romboló konfliktusok. E folyamatokra a társadalomtudományok alkalmi munkaerőpiaca szolgálhat szép példával (Sik, 1983/a., Sik, 1983/b). Ezen az alkalmi munkaerőpiacon a korábban említetteken túl még két okból értékelődik fel a személyes kapcsolatok szerepe. Részben, mert az egész alkalmi munkaerőpiac az állami elosztási folyamatokba ágyazottan működik, ami a vertikális (“kijáró” jellegű) kapcsolatok felértékelődését eredményezi, részben, mert a munkaerőpiacot egyfelől saját logikája (belső munkaerőpiacok, oligopóliumok), másfelől a munkaerőpiacot körülölelő zárt tudóstársadalom “rendies” vonásai nagy tehetetlenségi erejű kapcsolathálókkal fonják keresztül-kasul.

A vállalkozás általában is igen kapcsolat-intenzív gazdasági tevékenység, hiszen a sokféle kockázat csökkentésének egyik “magától értetődő” eszköze a vállalkozó körüli kapcsolati háló. Ezen “alaphelyzethez” képest felértékelődik a hálózati tőke (Czakó-Sik, 1994):

- a vállalkozás kezdeti szakaszában, amikor a tőkeszegénység és a nagy beruházásigény szinte elkerülhetetlenné teszi a kapcsolati tőke intenzív használatát (Sik, 1994)
- a migráns vállalkozók körében, akik idegen (olykor ellenséges) környezetben kell, hogy megjelenjenek (Light-Bonacich, 1988),
- illegális vagy informális viszonyok között (v.ö. a maffia vagy a szovjet második gazdaság helyzetét (Mars-Altman, 1994),
- továbbá ha etnikai identitáson alapuló kapcsolatokkal “keveredik” (lásd a cigányokról szóló

részt, a szovjet-grúz példát (Mars-Altman, 1994), illetve a német kisebbség erejét a kisvállalkozás beindításában, kifejlesztésében (Kuczi-Makó, 1994).

A második és az informális gazdaság

Második gazdaságnak a szocialista állam közvetlen ellenőrzési körén kívül eső tevékenységek összességét nevezem. Ez a definíció csupán abban tér el Gábor I.-Galasi P. (1981) szűkebb meghatározásától, hogy a lakosság nem jövedelemtermelő tevékenységeit is magában foglalja.

A szerzők modelljét követve, az e gazdaságban zajló tevékenységek három dimenzióban osztályozhatók: legalitásuk, az integráltságuk és a felhasznált erőforrások jellege szerint. Az első két dimenziót kontinuumnak kell elképzelni, amelynek pólusait – az adott rendszer törvényei és szokásjoga szerint legalis vagy illegális, illetőleg az első gazdasághoz képest integrált vagy autonóm – könnyű kijelölni. A felhasznált erőforrás lehet munka (ennek eladása, önellátásra való felhasználása, elcserelése és kisárutermelés során történő hasznosítása), az első gazdaságban betöltött pozíció, illetőleg kapcsolati, pénz- vagy termelőtőke; ezek kombinációja alkotja a harmadik dimenziót.

Példákkal illusztrálva a második gazdaság típusait:

11. sz. táblázat: A második gazdaság típusai

	integrált		autonóm	
	legális	illegális	legális	illegális
munka	háztáji, VGMK, munkahelyi inf. gazd.	borravaló	önellátó munka	feketemunka
pozícionális, kapcsolati tőke	barter	korrupció	munkacsere	közvetítő
pénztőke	maszek GMK	adócsalás	maszek	uzsora, spekuláció

Az informális gazdaság fogalmába besorolhatunk minden olyan jövedelemszerző tevékenységet, amelyik az adott gazdaság központi intézményein kívül történik. Az ily módon meghatározott informális gazdaság nem más, mint a szocialista rendszerre értelmezett államcentrikus definíció általánosított változata.

A rendszerváltás során szociológiai szempontból a második gazdaság legfontosabb jellemvonása, hogy miközben megszűnik, eközben nagyon is része marad a poszt-szocializmus mindennapjainak. A rendszerváltásnak a második gazdaságra gyakorolt hatásait illetően öt hipotézist fogalmazhatunk meg:

- I. A rendszerváltás lezárulása után már nem első és második gazdaságról, hanem formális és informális gazdaságról kell beszélni.
- II. Akár a második, akár az informális gazdaság felől nézzük, az informális gazdaság szerepe a rendszerváltás során eddig és valószínűleg a közeljövőben is növekvő.
- III. E növekedés nem azonos mértékű a különféle tevékenységek esetében; némely tevékenységek terjedelme nem bővült vagy akár csökkenhetett is, ugyanakkor korábban eddig nem létező tevékenységek jelentek-jelennek meg.
- IV. A második gazdasághoz képest az informális gazdaság – noha sok elemében hasonló maradt – számos új tulajdonsággal rendelkezik. A két legjelentősebb változás: a nemzetköziesedés és a főállású tevékenységek megszorodása.
- V. Az új elemek megjelenése, illetve a régi elemeknek az új intézményi viszonyok folytán megváltozott működése miatt az informális gazdaság a második gazdaságtól sok tekintetben lényegesen eltérő társadalmi hatású. Mindenekelőtt a jövedelemviszonyokra, a tevékenységek területi eloszlására és a háztartások társadalmi gazdaságára gyakorolt hatásuk különbözik alapvetően. Míg korábban a második gazdaság inkább csökkentette, az informális gazdaság inkább növeli a jövedelem- és területi egyenlőtlenségeket. S míg a második gazdaság “sokszínű” háztartási stratégiák sokaságát jelentette, addig az informális gazdaság “erős színű” és polarizálódó háztartási stratégiák megjelenését segíti elő.

A főállásúvá válás és a nemzetköziesedés, illetve a privatizáció-reprivatizációnak és a gazdaság nyitottá válásának hatására végbemenő folyamatok együttesen azt eredményezik, hogy a második gazdaságból kialakuló informális gazdaság egyszersmind a háztartási stratégiák polarizálódását és a gazdaság hasadását is jelenti. Ennek megnyilvánulása a jövedelem- és területi egyenlőtlenségek fokozódása. Sőt úgy vélem, olyan nagy tehetetlenségi erejű és hosszú távú folyamatok indultak be, amelyek eredménye további polarizálódás és hasadás lesz.

A rendszerváltással végbemenő strukturális átalakulás során a második gazdaságból a formális gazdaságba átkerülő tevékenységek és az informális gazdaság átalakuló tevékenységi összetétele miatt az informális gazdaságban két teljesen független, eltérő társadalmi hatású al gazdaság teremődik meg: egy háztartásra alapozódó, önkiszákmányoló és mellékállás-alapú gazdaság és egy nagyban dolgozó, főállásban végzett tevékenységre alapozó, nemzetköziesedő, nagy jövedelmet nagy kockázattal rövidtávon keresni akaró földalatti gazdaság.

Egy ilyen átalakulás (ami megfelel az V. számú hipotézisnek), amely rövid távon kummulálódó jövedelmi- és területi egyenlőtlenségeket eredményez, hosszú távon harmadik világbeli gazdasági elemekkel tarkítja a második világból az első világ felé menetelni igyekvő társadalmat. Hatására a háztartások közötti különbségek öröklődő társadalmi egyenlőtlenségekké merevednek, amelyek nem csupán eltérő fogyasztásban és életszínvonalban, hanem rendiesen eltérő intergenerációs stratégiákban testesülnek meg. A gazdaság ugyanakkor teljes ketté – vagy többfelé – hasadással fenyeget, amelyben eltérő játékszabályok, szabályozási elvek, viselkedésmódok formájában testesülhet meg ez a hasadás.

A második gazdaság informális gazdasággá válásának területi egyenlőtlenségeket növelő hatását egyetlen metszetben a város-vidék között vizsgálom. A változások rövid távon a város – és elsősorban – Budapest előnyeit fogják eredményezni. A meglévő infrastrukturális előnyök hatására a külföldi és hazai beruházások és az ezekhez tapadó informális tevékenység a városokban jön létre, a városi környezet alkalmas terepe a “fekete” gazdaságnak (kisebb láthatóság, nagyobb piac, az államigazgatás koncentrációja, ahol korrumpálni kell. De ide koncentrálnak a feketemunkát vállalók tömege, a monopóliumok létrehozása itt gazdaságos, részben a nagyobb piac, részben a kisebb költségek miatt vö. valutapiacok ökológiája – vásárlóutca, Keleti pályaudvar, tömegfogyasztás, vendéglátóipar, taxi).

Ami a második gazdaságnak a születő-félben levő piacra gyakorolt hatásait illeti, a második gazdaság létrehozása, létrejönni engedése a magyar gazdaságban a kádári kísérlet talán leglényegesebb gazdaságpolitikai eleme volt, szorosan kapcsolódva a tömegfogyasztás támogatásához, a piaccal való kísérletezéshez, a politikai status quo békés egymás mellett élésen keresztüli fenntartásához. A második gazdaság nagyban hozzájárult ahhoz, hogy az első gazdaság úgy ahogy működni tudott, hogy a lakosság életszínvonala valójában mindig a hivatalost jóval meghaladó volt, hogy Magyarország lett a “legvidámabb barakk a táborban”.

Munkaerő-piaci szempontból ez azt (is) jelentette, hogy a második gazdaságban lehetőséget kapott (majdnem) mindenki aki képes volt erre, hogy annyit dolgozzon, amennyit csak bír. A különmunkavégzés általánossá is lett. Mint azt Angelusz et al (1984) elemzése kimutatta (egy 1980 évi felmérés alapján) a megkérdezettek harmada többletmunkával, 60%-a többletmunka és fogyasztáskorlátozás kombinációjával gondolta a megélhetési gondokat enyhíteni. A megkérdezettek több mint fele úgy gondolta, hogy munkahelyén vagy/és azon kívül van is módja többletjövedelem-szerzésre. A többletjövedelem-szerzés előnybe részesítését a fogyasztáskorlátozás rovására mutatja, hogy akinek erre módja volt, az elsősorban ezzel a

védekezési megoldással próbálkozott. (9. sz. ábra)

9. sz. ábra: A védekezési módok aránya a többletjövedelem-szerzés lehetősége szerint (%)

Forrás: Angelusz et al 1984. 126. old. található táblázata alapján

Természetesen az informalitás engedésének-ösztönzésének is volt ára, hiszen az informalitás nemcsak olajozta, de torzította is az első gazdaságot, ahol az ügyeskedés, a kijárási, az alku, a kiskapu hamarabb eszébe jutott vezetőtől segédmunkásig mindenkinek, mint a hatékonyság növelése vagy a minőség emelése, ahol a kapcsolat rendszer vette át a szerződések szerepét, ahol első és második gazdaság békésen egymás mellett élve élvezte a kiszolgáltató fogyasztó és a puha költségvetés előnyeit stb.

Ugyanakkor a második gazdaság rendesen kordában volt tartva. Ennek következtében a második gazdaság munkaintenzív maradt, beruházás helyett rejtőzködés folyt, az innovatív képességek a túlélést és nem a vállalkozás fejlesztését szolgálták. A második gazdaság piaci szereplői rövid távú haszonmaximalizálásban voltak érdekeltek és mini monopóliumok személyes kapcsolatokon keresztüli építését látták (jogosan) a legolcsóbb és legkockázatmentesebb megoldásnak ennek érdekében.

A fentiek eredményeképpen kialakult egy gazdasági viselkedési szubkultúra és kapcsolatrendszer, amely legalább két évtizeden keresztül szocializálta a benne ügyszereplőket és szervezte a közöttük levő kapcsolatokat. Márpedig ez azt jelenti, hogy szinte mindenki, valamilyen formában, de leginkább mindkét formában, tehát jövedelemszerzőként és fogyasztóként egyaránt, benne volt a buliban. Másrészt, paradox módon, egyfajta össznépi szubkultúra és kapcsolatrendszer jött létre (csakúgy mint a sorok között olvasás a hírfogyasztásban, a vicckultúra a magánéletben vagy az orosz-nem-tanulás az iskolában).

Mármint ez a szubkultúra és kapcsolatrendszer nem tűnhetett el azonnal a rendszerváltás során. Miért is tűnt volna, mikor olyan jól betöltötte funkcióját oly sok ideig, továbbá minden társadalmi képződménynek elég nagy inerciája van, tehát meg ha feleslegessé vált volna is eltartott volna egy ideig, amíg eltűnik.

Sőt, mivel ez a szubkultúra és kapcsolatrendszer éppen a bajok elhárítására jött létre és kristályosodott ki, érthetően rendszerváltás idején, ami minden, csak nem a dolgok normális menete, ami zavart okoz a megélhetésben, s különösen, amikor a gazdasági helyzet amúgy is tovább nehezedik, éppen ezekre a skillerekre és kapcsolatokra lehet számítani, hogy segítik átvészelni a változásokat.

Következésképpen a második gazdaság fontossága - részben a rendszerváltás strukturális átalakulásai miatt, részben az ezzel egyidejűleg átmenetileg elkerülhetetlenül növekvő gazdasági bajok miatt – növekedik a mindennapi állampolgár megélhetés-termelése szempontjából.

Munkaidő az informális gazdaságban

Az informális gazdaság nagyságának mérése nem egyszerű feladat (Sik, 1996/a). Az informális gazdaságon belül értékesülő munka mennyiségének és értékének felmérése is nagyon bizonytalan lehet csupán. Ennek egyik lehetséges módja – mint azt a háztartási munka mennyisége kapcsán korábban már említettem – az időmérleg segítségével történő “naturális” mérés lehet.

A munkaidő mennyiségében a rendszerváltás során bekövetkező változásokat, s ezen belül az ún. “szervezett munkaerőpiacon kívül végzett munkák” körében, Vajda (1997) elemezte. A szervezett munkaerőpiacon kívül végzett munkák körébe az otthoni munkák közül az építkezés, a lakásbentartás, a kisgazdaságban végzett és a javító-szerelő munkái, minden más háztartás számára végzett kaláka jellegű munka és minden pénzért végzett különmunka tartozik. 1985 és 1993 között a KSH tavaszi időmérleg vizsgálatai szerint mind a teljes munkaidő, mind a szervezett munkaerőpiacon kívül végzett munkákra fordított idő kb. 20%-kal csökkent (mindkét időpontban a teljes munkaidő kb. 30%-a volt “nem-szervezett”). Az a feltételezés tehát, hogy az informális gazdaság terjedelme nő a rendszerváltás során (legalábbis munkaidőben számolva) nem igazolható.

A szervezett munkaerőpiacon kívül végzett munkák körébe tartozó három munkatípus közül a legkisebb arányban (9%) az otthoni munkaidő mennyisége csökkent. A kaláka aránya 24%-kal, a különmunkáké 51%-kal volt kevesebb 1993-ban 1986-hoz képest. Ez utóbbi hatalmas méretű csökkenést a szerző részben a hagyományos második gazdaság felvevőpiacainak (házilagos házépítés, mezőgazdasági szövetkezetek háztáji üzemágai, s a KGST-orientált szocialista nagyvállalati szféra) szétesésével magyarázza, részben feltételezi, hogy e munkák egy része

(fizetőképes kereslet hiányában) átalakult otthoni munkává¹⁹. Az átalakulások szerkezete megerősíteni látszik azt a hipotézist, hogy az informális gazdaság dualizációja erősödik:

“Azok a tevékenységek, amelyekben a legjelentősebb csökkenés mutatkozott, az államszocialista rendszerben erősen összefonódtak az első (állami-) gazdasággal. A rendszerváltozás utáni idők recessziója azokat a nem szervezett gazdaságbeli ágazatokat sújtotta a legerőteljesebben, melyek válsága a szervezett gazdaságban is kézzelfogható. A mezőgazdasági kistermelés és a házilagos építés, modernizálás zsugorodása nyilvánvalóan az általános gazdasági válsággal magyarázható... elkezdődött a nem szervezett gazdaság leválása a szervezett gazdaságról. A korábbi második gazdaság ... átalakulóban van, leválik a szervezett gazdaságról és további útja elágazik: vagy az önellátás felé vagy a szervezett gazdaságba vagy az illegális, fekete gazdaságba vezet. (Vajda, 1997. 277. old.)

A nem-szervezett munkák végzőinek társadalmi összetétele sem változott nagymértékben 1986 és 1993 között. A legjellemzőbb változás a nők növekvő részvétele a különjövedelem-szerzésben (4,8%-ról 9,9%-ra). A fiatalabbak, az aktív keresők és a városiak mindvégig nagyobb arányban végeznek különmunkát, az idősebbek, az alacsonyabb végzettségűek és a falusiak inkább jövedelemkiváltó-önellátó tevékenységet végeznek.

A szűkebb értelemben vett (csak a pénzért és a főmunkahelyen kívül) végzett alkalmi munkatevékenységek időmérlegét a kilencvenes évek közepén a Magyar Háztartás Panel segítségével vizsgáltuk. E kutatás kérdőíve kilenc informális munkatevékenység idejének vizsgálatát tette lehetővé. Ezek közül a legnagyobb – de a munkahelyen végzett munkaidőnél így is nagyságrenddel kisebb – éves időmennyiséget²⁰ a rendszeres mellékállás, másodállás teszi ki, amit a különféle alkalmi munkák követnek. Teljesen jelentéktelen a takarítás, a fuvarozás, a kiskereskedés és az ügynöki munka időterjedelme (12. sz. táblázat).

¹⁹ Hogy ez az átalakulás nem a korábban bemutatott többletjövedelem-szerzési készség (Angelusz, 1984) múlásával, hanem a lehetőségek beszűkülésével magyarázható, arra egy 1991. évi adat utal, mely szerint a háztartások infláció-ellenes védekező megoldásai között a jövedelem-helyettesítő többlet-otthoni munkavégzés volt a leggyakoribb. A megkérdezettek 77%-a inkább maga végzett el olyan munkákat, amiért korábban pénzt adott ki. A negyedik leggyakoribb védekezési mód (egyben az utolsó, amit a háztartások több mint negyede alkalmazott) a többletjövedelem-szerzés volt (52%). (Sik, 1992).

²⁰ A különmunkák végzésére fordított időt három részkérdés alapján becsüljük:
(a) – a válaszolót megbeccsülte, hogy az elmúlt 12 hónap alatt hány hónapban származott az adott munkából jövedelme,
(b) – milyen rendszerességgel szokta végezni az adott munkát,
(c) – egy-egy alkalommal ez körülbelül mennyi időt (hány órát) vesz igénybe.
A (b) értéket válaszait a következő módon kódoltuk: naponta végzi = 20, heti két-három nap végzi = 10, havonta többször végzi = 5, és ritkábban végzi = 2.
A (c) érték esetében két korrekciót alkalmaztunk. Ha a válaszadónak származott az adott munkavégzésből jövedelme és ismert volt ennek rendszeressége (B érték), de hiányzott a (c) érték, akkor az adott munkát végzők átlagával pótoltuk ezt. Ami pedig a (c) érték alsó és felső határait illeti, az egy óránál kevesebb ideig dolgozók esetében egységesen 30 perccel dolgoztunk, illetve a nyolc vagy annál több órát egy alkalommal dolgozók értékét nyolc órában maximáltuk.

12. sz. táblázat: Az alkalmi munkaidő mennyisége 1994-ben és 1997-ben
(összes megkérdezett, perc, évenként)

	1994	1997
N	4616	2848
Rendszeres mellékállás	1301	1242
Alkalmi segédmunka	225	267
Alkalmi mezőgazdasági munka	152	321
Alkalmi szakmunka	197	399
Alkalmi szellemi munka	223	206
Takarítás	21	37
Fuvarozás	21	11
Kereskedelem	68	14
Ügynöki munka	66	48
Összes alkalmi munkaidő	2280	2545

Az 1994 és 1997 évi adatok összehasonlítása azt mutatja, hogy a kilencvenes években nem történtek nagy változások a különmunka szerkezetében. Ami változásról egyáltalán beszélni lehet, az az összes alkalmi munkaidő hosszának enyhe, s ezen belül a szakmunkák, illetve a mezőgazdasági alkalmi munkatevékenység hosszának nagyobb arányú növekedése.

Ami az informális gazdaságban végzett munkaidő társadalmi megoszlását illeti:

- A férfiak közel kétszerannyi különmunkát végeznek, mint a nők, s szinte teljesen férfi-munkának számít az alkalmi szak- és segédmunka.
- Összességében a budapestiek végzik a legtöbb különmunkát, ám ez valójában csupán két munkatípus fővárosi koncentrációjának tulajdonítható. A budapestiek esetében magas a mellékmunka és az alkalmi szellemi munkaidő, vagyis az a két munkatípus, amelyik leginkább jellemző a vezetőkre és az értelmiségiekre.
- E két munkafajta gyakorisága okozza azt is, hogy a különmunka összességében a magasabb iskolai végzettségűekre jellemző inkább. Míg az alkalmi mezőgazdasági és szakmunkát azok végzik, akik iskolai végzettsége (és annak hiánya) megfelel az ilyen munkák végzéséhez, addig alkalmi segédmunkát a szakmunkás képzettséggel rendelkezők is végeznek.
- A legtöbb alkalmi munkát a munkanélküliek, a legkevesebbet a rokkant nyugdíjasok, a tanulók és a Gyesen lévők és a háztartásbeliek végzik. A munkanélküliek (s az eltartottak) leginkább alkalmi segéd-, szak- és mezőgazdasági munkával jutnak különjövedelemhez. A nyugdíjasok és a gyesen lévők és háztartásbeliek mellékmunkát végeznek jobbra.
- A főmunkahelyi jövedelem kvintilisei között alig van eltérés el a különmunkaidő hosszában. Az U-alakú megoszlás azt sejteti, hogy a különmunka az alacsony főmunkahelyi jövedelem pótlására, de a magas jövedelem továbbnövelésére egyaránt szolgálhat. Az előbbiben az

alkalmi segédmunka, az utóbbiban az alkalmi szellemi munka jut szerephez, míg másik három különmunka-idő a kis és a nagy munkahelyi jövedelem esetén egyaránt átlag feletti hosszúságú.

- A különmunka hossza az egyéni összes jövedelem kvintilisei esetében nem U, hanem J-alakú megoszlást mutat. Ennek oka ismét a mellékmunka, az alkalmi szak- és szellemi munka, amelyek a legmagasabb egyéni jövedelműek esetében kiugróan hosszúak. Az alkalmi segédmunka esetében kevésbé, a mezőgazdasági munka estében jobban érvényesül a fentiek ellentéte, hogy ezeket a munkákat a legalacsonyabb egyéni jövedelműek végzik hosszán.
- A háztartás egy főre jutó jövedelme kvintilisei közül a legmagasabb jövedelem kvintilisbe tartozó egyénekre jellemző a leghosszabb különmunkaidő. Ennek forrása a mellékállás, az alkalmi szak- és szellemi munka, míg az alkalmi segéd- és mezőgazdasági munka a legalacsonyabb kvintilisre a legjellemzőbb.

A feketemunka

A rendszerváltás óta az informális gazdaságban végzett tevékenységek elnevezése “hivatalosan” (lásd a Gazdaságvédelmi Koordinációs Bizottság dokumentumai és az Országgyűlés hiteles jegyzőkönyvét 1996) a feketemunka.

Az alkalmi munkáról szóló részben már megismert polgármester-kutatás adatai szerint a feketemunka elterjedtsége nő. 1997-ben a települések 37%-ában, 1998-ban 47%-ában érzékelték az önkormányzatok szakemberei a feketemunka jelenlétét. A feketemunka fő alkalmazási területei a mezőgazdaság és az építőipar.

A nem-szaktanács feketemunkások minimális és maximális órabéreinek átlaga 1995 és 1997 között alig nőtt.²¹ (13. sz. táblázat).

13. sz. táblázat: A legalacsonyabb és legmagasabb órabér* átlaga** a legjellemzőbb feketemunkás munkakörökben (forint)

²¹ 1998 tavaszán a Gazdaságvédelmi Koordinációs Bizottság felkérésére és szervezésében (1995 és 1997 után harmadszor is) megkérdeztük az informális gazdaság ellenőrzésével foglalkozó szervezetek dolgozóit arról, hogyan látják a feketekereskedelem és a feketemunka helyzetét a mai Magyarországon.

A kutatásban részt azok a szervezetek vettek részt, amelynek feladata az informális gazdaság valamely szeletének ellenőrzése. Ezek 1995-ben a Közterület-felügyelet, a Budapesti Csarnok- és Piac Igazgatóság, a megyei Munkaügyi Központok ellenőrzéssel foglalkozó csoportjai voltak. 1997-ben ezekhez csatlakozott a Fogyasztóvédelmi Felügyelőség, a Szerencsejáték Felügyelet, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár és az APEH is. 1998-ban a Szerencsejáték Felügyelet kimaradt, viszont részt vett a VPOP, az ORFK, és a Nyugdíjbiztosító Ellenőrző szervezete. Ezen ellenőrző szervezetek terepen mozgó dolgozóit olyan szakértőknek tekintettük, akik az átlagos magyar állampolgárnál több információval rendelkeznek az informális gazdaságról – s nem csupán arról a területről, amelyen hivatásszerűen tevékenykednek.

	Kőműves		Piaci rakodó		Mezőgazdasági napszámos		Építőipari segéd munkás		Utcai árus	
	Legalacsonyabb	Legmagasabb	Legalacsonyabb	Legmagasabb	Legalacsonyabb	Legmagasabb	Legalacsonyabb	Legmagasabb	Legalacsonyabb	Legmagasabb
1995	170 (100, 150)	325 (500, 250)	136 (100, 100)	229 (167, 167)	110 (83, 100)	189 (167, 167)	127 (133, 100)	218 (167, 167)	131 (167, 100)	220 (167, 167)
1997	222 (167, 167)	427 (333, 500)	131 (100, 100)	225 (200, 250)	122 (100, 100)	207 (200, 200)	141 (133, 166)	233 (200, 250)	123 (100, 100)	211 (180, 200)
1998	258 (200, 250)	524 (500, 500)	143 (120, 100)	270 (200, 250)	147 (133, 167)	262 (250, 250)	170 (167, 167)	306 (250, 250)	152 (133, 167)	271 (250, 250)

* A béreket óra- vagy napibér formában tudakoltuk. Az utóbbi válaszokat átszámoltuk órabérre oly módon, hogy napi hatórás munkaidőt feltételeztünk, ami a valóságosnál valószínűleg rövidebb, s ezért az órabért ezekben az esetekben túlbecsültük.

** Zárójelben feltüntettük a legalacsonyabb és legmagasabb órabér móduszát és mediánját is. Ezek a mutatók pontosabban fejezik ki az órabérek országos trendjét, mivel értéküket nem torzítják a kiugróan alacsony vagy magas órabérek. Minél kisebb az eltérés az átlag, a módusz és a medián között, annál megbízhatóbb az átlag.

A piaci rakodók és az utcai árusok becsült órabérei nominális értékben sem nőttek, a mezőgazdasági napszámosoké és az építőipari segéd munkások bérnövekedése elmaradt az infláció mértékétől (két év alatt kb. 10%-os volt). A kőművesek esetében két év alatt kb. 30%-os volt a bérnövekedés. 1997 és 1998 között valamennyi foglalkozás esetében nőttek a bérek. (10 .sz. ábra)

10.sz. ábra: A legmagasabb és a legalacsonyabb órabér növekedési üteme 1997 és 1998 között feketemunka foglalkozási csoportok szerint (%)

A bérnövekedés üteme a minimális bérek esetében elmaradt a maximális bérek növekedési ütemétől, ami arra utal, hogy a feketemunka valamennyi foglalkozási csoportjában nőnek a bérkülönbségek. A bérnövekedés üteme a kőműves és rakodómunkás minimális bérei kivételével mindenhol meghaladták az infláció ütemét. A bérnövekedés üteme az építőipari segéd munkás és az utcai árus maximális bérei esetében volt a legnagyobb.

A polgármester-kutatás²² adatai szerint 1998-ban a kőművesek feketemunkaerő-piacán durván 400 forintos órabér a jellemző, ami kb. kétszerese az építőipari segéd munkásénak és két és félszerese a mezőgazdasági napszámosénak.

²² Jellemzőiről lásd az alkalmi munkáról szóló részt.

A feketén végzett munka jövedelmei növelik a jövedelemegyenlőtlenséget. Mint a 11. sz. ábrán látható a legmagasabb jövedelmű háztartások jövedelmében a feketemunkából származó jövedelem aránya magas. Az ábra azt is mutatja, hogy a legalacsonyabb jövedelműek csoportjában is magasabb a feketemunkából származó jövedelmek súlya, mint a közepes jövedelműek körében. Mivel ennek mértéke elmarad a felső decilis kiugróan magas értékétől, ezért összességében a fekete munka jövedelem egyenlőtlenség növelő hatásáról való állításunk érvényes marad. A "J" alakú görbe azt is jelzi, hogy a fekete munkából származó jövedelmeknek két teljesen eltérő kedvezményezettje van (a legmagasabb és a legalacsonyabb jövedelműek), ami azt valószínűsíti, hogy a fekete munka duális természetű. Feltehető, hogy míg az alacsony jövedelműek védekezés-képpen végeznek alkalmi munkát, addig a magas jövedelműek erős munkaerő-piaci pozíciójuk és/vagy magas emberi tőkéjüket kamatoztatják fekete munka formájában.

*11. sz. ábra: A fekete munkából származó jövedelmek aránya
a háztartások egy főre jutó összes jövedelem-deciliseiben, 1995-ben
(N=2151, országosan reprezentatív súlyozott minta)*

Forrás: Sik, 1996/b.

Nemzetközi migráció és munkaerőpiac

A vándorlás legalább olyan ősi jelenség, mint a szerelem, vagyis mindig létezett. A modern korban a népesség szaporodása, a nemzeti gazdaságok kialakulása és a vándorlás technológiájának megváltozása miatt a migráció folyamatai is átalakultak.

A migráció folyamata nagymértékben függ attól, hogy "ki", "hogyan" és "hová" migrál. Csupán illusztrálva a fentieket:

- Sok országban kifejezetten ösztönzik a legálisan be(el)vándorolni igyekvő tőkést és magasan kvalifikált értelmiségit. Az előbbire példa volt Hongkong, ahonnan a legtökeesebb vállalkozók éveken keresztül vándorolnak ki a kínai hatalomátvételtől való félelemtől hajtva, s akiket Kanada, az USA, de bármely más nyugat-európai ország is szívesen lát.

Ugyanez érvényes a magasan képzett műszaki szakemberekre vagy hiányszakmában szakképzett középkaderekre, akiket a beiskolázási gondokkal küzdő USA vagy a szakemberképzésnél olcsóbb megoldásként inkább az "agyelszívást" választó gazdag Nyugat csábít magához.

- Sok példa van a történelemben arra, hogy nagyobb népcsoportok kerültek más országokba, megtartották saját kultúrájukat (vagy annak egy részét) és nem olvadtak be a befogadó országba. Az ilyen népcsoportok gyakran nagyon hasonló helyzetbe kerültek a munkaerőpiacon, részben mert be nem olvadásuk miatt olykor nem is tehetek mást, részben a kulturális összetartozás és másság tehetetlenségi erejénél fogva. Ez azonban nem szükségképpen jelentette a társadalmi ranglétra alját, olykor jelenthette a társadalomból “kilógó” középhezlyezetet is. A cigányság migrációja a deprivációval együtt jár és azt átörökítő nemzetközi vándorlásra példa, míg Európában a zsidóságra, az örményekre, a Távol-Keleten a kínaiakra, Afrikában az indiaiakra, az USA-ban a japánokra és koreaiakra jellemző a be nem olvadó középhezlyezet.
- Az illegális nemzetközi vándorlás szükségképpen alacsony társadalmi státusszal és rossz munkaerő-piaci helyzettel jár. Ez a migrációs forma mégis terjed, mivel a fejletlen gazdasággal rendelkező országokból mindig áramlik munkaerő a felvevő országokba, ahol mindig vannak munkaadók, akik készek profitjukat olcsó külföldi feketemunkával növelni.

A klasszikus migrációelmélet a push and pull (húzó- és taszító) erőkkel magyarázza a nemzetközi munkaerőmozgást. Ravenstein múlt századi brit statisztikus megfogalmazása szerint nincsen alapvető különbség a belső és nemzetközi migráció között. A belső migrációról szóló cikkében állítja, hogy két pont között a migráció aránya fordítottan arányos a két pont közötti távolsággal, a migránsok egyértelműen nagy kereskedelmi vagy ipari centrumokat preferálnak, és a migrációban lépcsőzetesség tapasztalható, ti. kezdetben a közeli városok irányába mennek a vándorlók, majd a gyorsabban fejlődő városokba²³.

A push-and-pull elmélettel vitatkozva Portes és Böröcz (1990) úgy fogalmaz, hogy a nemzetközi munkaerő-vándorlás nem annyira a résztvevők valamiféle kicsinyes gazdasági előnyémérséklésére, mint inkább a kibocsátó és fogadó országok közötti kapcsolatok történetére vezethető vissza. A stabil és adott irányú munkaerő-áramlás létrejöttének feltétele az erősebb fogadó állam intézményeinek “behatolása” a gyengébb kibocsátó állam gazdaságába.

A nyugat-európai vendégmunkás-foglalkoztatásról írt munkájában Castles (1986) hat ország (Franciaország, Hollandia, Svájc, NSZK, Anglia és Belgium) példáján illusztrálja, milyen módon és milyen feltételekkel kerültek vendégmunkások nagy számban Nyugat-Európa egyes országaiba.

²³ Caplow (1964) a migráció és a távolság elemzése során Ravenstein hét migrációs törvényéből a következőket tartja kiemelendőnek: a migráció apró lépésenként megy végbe, a vároriak kevésbé migrálnak mint a falusiak, a férfiak kevésbé mint a nők, a hosszú távú migránsok a nagyvá-

Valamennyi országba a második világháborút közvetlenül követően (így Angliában, Belgiumban avagy Franciaországban) vagy a hatvanas évek gazdasági fellendülésének időszakában (Hollandia, NSZK) érkeztek a külföldiek. Míg például az NSZK-ban volt a leghíresebb az állami vendégmunkás-toborzás, más országok esetében nyilvánvaló példákat hozhatunk arról, hogy az államilag szervezett toborzás korántsem volt az egyetlen forrás a külföldi munkaerő megszerzéséhez. Így például Franciaország esetében 1968-ban 82% volt azok aránya, akik turistaútlevelel vagy anélkül érkeztek az országba. Az országok egyikében sem gondolták, hogy ezek a vendégmunkások tartósan letelepednének. A toborzó ország munkaadói és kormánya érdekelt volt a rugalmas, időszakos munkaerőforrás létében. A kibocsátó országban pedig elfogadták az ideiglenes migrációt, a munkanélküliség elleni egyik eszközként, valamint a vendégmunkások hazautalt jövedelmeiből származó kemény valuta reményében.

A hetvenes évek elejétől-közepétől az országok közel egyszerre lezárták határaikat. A határok lezárásával az európai kormányok azt remélték, hogy véget vetnek az idegenek beáramlásának és csökkentik az országban élő idegen népességet. A politika mögött három olyan – lényegében a push-and-pull elméleten alapuló – feltételezés is rejlett, melyet a valóság nem igazolt:

- a migráció trendjét (mind a növekedését, mind a csökkenését) a megelőző időszakban alapvetően a fejlett országok húzóereje határozta meg,
- a migrációs folyamatok jelentős részben a politikai intézkedéseknek tulajdoníthatók²⁴,
- a visszatérésre ösztönző politikák hatékonyak, mivel az országban élő bevándorlók és családjuk jelentős részének szándékában áll, hogy mindenképpen visszatérjen hazájába.

A migráció mértéke csak nagyon nehezen becsülhető. Eltekintve attól, hogy nem nagyon van olyan statisztika, amely alapján egy adott pillanatban meg lehetne mondani, hogy egy adott ország lakosainak hány százaléka él, dolgozik külföldön, az is nagy kérdés, hogy migrációnak tekinthető-e egy pár hónapos illegális vagy legális munkavállalás. S mi a helyzet azzal a turistával, aki egy hónapra megy külföldre, de ezalatt dolgozik két hetet vagy a magával vitt árukat értékesíti? S vajon migráns-e a multinacionális vállalat évekig külföldön dolgozó managere?

Migrációs potenciál kutatásokkal törekednek a kutatók arra, hogy felmérjék egy adott ország egy adott időszakában vajon mekkora a migrálás valamely formáját tervezők aránya. E módszer

rosok felé mozdulnak el legnagyobb valószínűséggel (88. old).

²⁴ A migráció mértéke nagyon eltérő lehet kultúránként is. Erről szól Caplow (1964) nagyon is amerikai és ötvenes-évekbeli példája. Noha Japán hatalmas területet elfoglalt a második világháborúban, az otthoni túlnépesedés (mint taszítóerő) és az elfoglalt területeken vélhető jó megélhetési-uralmi lehetőségek (mint vonzóerő) sem volt elég ahhoz, hogy a japánok kivándoroljanak. Ennek ellentéte az amerikai kultúra ahol 1935 és 1940 között a népesség kétharmada költözött (jobbára persze országon belül).

alapvető problémája az a magától értetődő tény, hogy nem mindenki, aki tervezi, hogy külföldre megy dolgozni vagy kivándorol teszi ezt meg valaha is (vagy mert sohasem gondolta komolyan vagy mert másként alakul sorsa vagy mert nem lesz rá módja), s fordítva, az, akinek eszébe sem jut külföldre menni, bármikor váratlanul meggondolhatja magát. Mindazonáltal más országokkal összevetve, illetve hosszabb idősorokat használva a migrációs potenciál ismerete hasznos adalék a kibocsátó ország munkaerőpiacának várható veszteségeinek megbecslésére (illetve a fogadó országok szempontjából az “elárasztás” veszélyének előrejelzésére).

A Magyar Háztartás Panel három hullámában, 1993-ban, 1994-ben és 1997-ben, kérdéseket tettünk fel a külföldi munkavállalási szándékokról és a kivándorlási tervekről. A 14. sz. táblázat legfontosabb üzenete, hogy a 15 év feletti népesség migrációs potenciálja megközelítően változatlan mértékű a kilencvenes évek Magyarországon.

14. sz. táblázat: A migrációs potenciál típusainak és a teljes migrációs potenciál mértéke 1993, 1994 és 1997 (%)

	Rövidtávú külföldi munkavállalást tervez	Hosszútávú külföldi munka- vállalást tervez	Kivándorlást tervez	Teljes migrációs potenciál*
1993 (n=3978)	4.3	2.7	1.4	6.0
1994 (n=3760)	3.8	2.7	1.3	5.3
1997 (n=2848)	3.7	2.8	1.5	5.9

* Az előző három típusból legalább egyet tervez.

A migrációs potenciál változatlansága azt jelzi, hogy a mai Magyarországra nem jellemzők azok a folyamatok, amelyek a világ sok részén a migrációs potenciál felerősödéséhez vezetnek (t.i. gazdasági ellehetetlenedés, etnikai villongások, természeti csapások stb.). Ennek alapján el lehet vetni a magyar társadalom széthullását, a magyarok világban való szétszórását jósló váteszek látomásait.

Kérdés, hogy a magyar migrációs potenciál magas vagy alacsony. A nemzetközi összehasonlító migrációs potenciál vizsgálatok adataihoz képest a magyarok külföldi munkavállalás szándéka sokkal, a kivándorlásé valamivel alacsonyabb²⁵. Noha az összehasonlítás megbízhatóságát nagyban korlátozza a kérdések sokfélesége – márpedig egy ilyen “puha” jelenség esetében a kérdés megfogalmazásának nagy szerepe van a végeredmény alakulásában –, illetve a bizonytalan mintaösszetétel, megkockáztatható az az állítás, hogy a magyar migrációs potenciált a többi kelet-európai országhoz képest alacsonynak tekintjük.

Miben tér el – s miben nem – a migrációs terveket fontolgatók társadalmi összetétele a teljes mintától?

A szociodemográfiai, jövedelmi és vagyoni helyzet szempontjából a migrálni kívánók

²⁵ 1992. és 1993. évi IOM adatfelvételek alapján szinte egész Albánia külföldre távozna dolgozni és 13%-uk emigrálna, ugyanakkor a bolgárok, az oroszok és az ukránok (csupán?) negyede-ötöde menne külföldre dolgozni. A bolgárok 21%-a, az oroszok és az ukránok kb. 7%-a végleg külföldön telepedne le (Berencsi-Sik, 1995).

Egy 1991. évi felvétel a nyugati országokba irányuló kivándorlásról azt állapította meg, hogy a lengyelek 13%-a, a magyarok 8%-a, csehek és az oroszok 5-5%-a és a litvánok 2%-a költözne külföldre családotól (lásd Brym, 1993., Sik, 1993., Berencsi-Sik, 1995).

Egy 1996. évi adatfelvétel tanúsága szerint Magyarország migrációs potenciálja (a 14 évnél idősebbek körében) a szlovákokénál minden tekintetben, a cseheknél a tervezett és a már szervezés alatt álló migráció esetében alacsonyabb, a lengyelekével nagyjából azonos (Fassmann

nagymértékben különböznek a teljes mintától. A migrációs potenciál valamennyi típusára jellemző a férfiak magas aránya, az alacsony életkor, a tanulók és a munkanélküliek magas aránya, a nagyobb családlétszám, az értékesebb lakás és a magasabb iskolai végzettség. Mindezek az – egymással is összefüggő – jellemzők azt sejtetik, hogy a migrációs potenciál inkább a társadalom könnyen mozduló csoportjaira jellemző, s nem a lelegelettebbek remélnék külföldön jobb lehetőségeket. Erre utal az is, hogy sem a jövedelem, sem az életvitel nehézsége (gyakori hóvégi pénzzavar, gondok a család élelmiszerellátásával), de az autóval való rendelkezés mértékében és a cigányok arányában sem találunk érdemleges eltérést a migrációs potenciál típusai és a teljes népesség között.

A migrálást tervezők három tekintetben térnek el a népességre jellemző elégedettségi szinttől: elégedettebbek életszínvonalukkal, egészségükkel és jövőjükkel kapcsolatban. Azaz a migrálni vágyókat nem itthoni gazdasági ellehetetlenülésük taszítja, hanem a külföld nyújtotta jobb élet vágya vonzza. Továbbá a migrációt tervezők a népesség nagyobb önbizalommal rendelkező, mobil részből kerülnek ki – nyilván nem függetlenül alacsonyabb életkoruktól és a férfiak számára a magyar kultúra által megengedett-elvárt szereptől.

A kivándorolni vágyók némileg különböznek a külföldi munkavállalást tervezők két csoportjától. Jellemző rájuk, hogy a teljes népességnél elégedetlenebbek lakásukkal (és lakásuk környezetével), valamint a politikai beleszólás lehetőségével és az ország gazdasági helyzetével. Ez arra utal, hogy a kivándorlók szándékait az “elhajtó” erők erősebben befolyásolják, mint a munkavállalást tervezőkéét.

A 15. sz. táblázatban látható, hogy a migrációs potenciál minden típusa

- a népességnél több kapcsolattal rendelkezik,
- rokonaik, barátaik, munkatársaik, szomszédai, ismerőseik maguk is hajlamosak migrációra,
- a megkérdezettek maguk is többet jártak külföldön, mint a teljes népesség,
- magas a megkérdezettek migrációs hajlama (ami azt fejezi ki, hogy az egyén mennyire könnyen hagyná el hazáját).

15. sz. táblázat: A migrációs burok²⁶ jellemzői a migráció típusai szerint

és Hintermann, 1997).

²⁶ Migrációs buroknak (Sik, 1994) nevezzük az egyéneket körülvevő személyes kapcsolatrendszer azon elemeit, amelyek az egyén migrációs viselkedését meghatározzák. Ez jelenti az egyén kapcsolatrendszerén belül a migrálás tervével foglalkozók, az adott pillanatban külföldön élők és a valaha külföldön megfordulók “sűrűségét”, e csoportok egyén felé közvetített értékeit, de a migrálást szabályozó csoportnormákat egyaránt (Bíró, 1994., Oláh, 1994).

	Rövidtávú külföldi mun- kavállalást tervez	Hosszútávú külföldi mun- kavállalást tervez	Kivándor- -lást tervez	Teljes migrációs potenciál	Teljes minta
N	105	78	42	159	2878
Barátok száma (fő)	8.0	9.0	9.6	8.3	4.5
Élnek külföldön rokonai (%)	33	25	38	32	24
Élnek külföldön barátai (%)	43	39	51	48	12
Külföldön akar dolgozni valaki ismerősei közül (%)	35	43	44	39	9
Van külföldön dolgozó ismerőse (%)	52	38	48	47	16
Múlt évben járt külföldön (%)	37	30	41	36	16
Élt, dolgozott külföldön (%)	26	24	27	24	6
Migrációs hajlam (pont)	5.2	5.4	8.3	5.6	2.6

A migráció irányai ugyanolyan stabilak, mint a migráció potenciál mértéke és a migrálni vágyók társadalmi összetétele. Ez a stabilitás valószínűleg nem más, mint a hosszú távú történelmi trend és a földrajzi szerkezet okozta nagy tehetetlenségi erejű mozgások mai megjelenési formái (Sik, 1994). A magyarok leginkább a német és az osztrák munkaerőpiacon tervezik munkaerejük értékesítését, míg a kivándorlás leggyakrabban említett célállomása az USA²⁷. Aligha lehet véletlen, hogy a migráció irányaira nagymértékben hasonlít a kérdezettek körülölelő migrációs burok migrációjának iránya. A burok e tekintetben nem más, mint a ma még csak tervezett migráció előkészítésére szolgáló hálózat, amely már mai formájában is azonos az egyén tervezett mozgásának irányával²⁸.

A személyes kapcsolatok nem csupán a migrációs potenciál létrejöttében, de a migráció során is meghatározó jelentőségűek. Boyd (1989) szerint a nemzetközi migráció magas szinten történő állandósulására nem elegendő magyarázat a 70-es és 80-as évek recessziója. A változások a migrációs folyamatok "beérésével" is együtt járnak, amit a családi/háztartási, baráti és közösségi kötelékeken és kapcsolatokon alapuló társadalmi hálók tehetetlenségi ereje "éltet". A migrálókat és a nem-migrálókat összekötő háló közvetíti az információkat, s nyújt pszichikai, munkaerő-piaci és pénzügyi segítséget.

²⁷ 1993-ban a rövidtávú és a hosszú távú munkavállalást tervezők összesen 59 és 54%-a indult volna Németországba és Ausztriába. A kisebb arányban szereplő országok Anglia, az USA, Franciaország, Svájc és Olaszország voltak. 1994-re valamelyest csökkent a német-osztrák dominancia, ekkor e két munkaerőpiacra a rövid- illetve hosszú távú munkát keresők 54 és 49%-a készült

²⁸ Hogy a migrációs tervek a következő generációban is a maiakéhoz hasonlóak maradnak arra Diósinak a középiskolások körében folytatott kutatása utal (Diósi, 1997). Eszerint a középiskolások külföldi munkavállalásának elsődleges célja Németország.

Az illegális munkavégzésről szólva Martin (1983) a mexikói és egyéb közép- és dél-amerikai országokból érkezők munkavállalásáról készített esettanulmányainak eredményei alapján számol be a (szezonális) munkavégzés jelenségéről, mindenekelőtt a kaliforniai mezőgazdaság illegális munkára épüléséről. Az amerikai farmgazdálkodás munkaigényes ágazataiban, mint amilyen a gyümölcs- és zöldségtermesztés, meghatározó az illegális idegen munkások foglalkoztatása. Az óriási bérszínvonal-különbségek miatt nehezen lehetne versenyképes az amerikai farmgazdálkodás, amennyiben nem alkalmazna idegen munkát. Másik lehetőség természetesen a tevékenységek gépesítése lehetne, ám a könnyen elérhető munkaerő erre nem ösztönöz. Általánosabban igaz az is, hogy az USA-ban munkaerő-helyettesítés ment végbe, a feketék helyét átvették a mexikóiak, ezzel elodázva a technikai modernizálódást. A mezőgazdaság lehetséges gépesítésére irányuló kísérleteket számba véve Martin állítja, jó okunk van feltételezni, hogy ha nem lett volna egy ilyen fajta munkaerő-helyettesítés, akkor valamilyen innováció ment volna végbe.

Martin vizsgálatából a "toborzás" módjáról is kapunk információt. A fogadó ország munkaerőpiacához a vendégmunkás a kibocsátó országgal meglévő személyes hálón keresztül kapcsolódik. Nincsen hirdetett állás. A kibocsátó országból (a falvakból) látják el munkaerővel az egyes farmokat, az ismert munkahelyeket. Az állások szabad áramlása megy végbe a határon keresztül. Az USA-ban már letelepedett és ingázó munkások hatékony információs hálót építenek ki. Ezen keresztül értesülnek a rokonok és a barátok az USA-ban lehetséges munkákról, kapják meg a szükséges tanácsokat és informálódnak arról, hogyan lehet illegálisan átkelni a határon. Valahányszor egy újabb merész vagy elszánt ember kel útra, mondjuk Mexikóból és vállal munkát az USA-ban, ezzel egy új információs láncszem keletkezik.

Az illegális belső- és külső migránsokat is magában foglaló sajátos típusa a vándor (Amerikában hobó, csöves, naplopó, illetve a jelenséget migrációs szempontból nagyon pontos megragadó olyan fogalmak, mint a csavargó, a sehonnai vagy a jöttment). A vándor nem valamely közösségből kiválva lesz egy másik közösség tagja, hanem folytonos mozgásban van, s ezzel kizárja magát minden letelepedett közösségből. Eközben sajátos szubkultúrát alkot, amely önálló közösséget is jelenthet. Caplow (1964) becslése (amely az évi 2-3 ezer vasúti baleseten alapul) szerint a negyvenes évek Amerikájában 300.000 és 3.000.000 között lehet a hobók száma, akik folytonosan úton – ami ekkoriban leginkább vonatot jelentett – (lásd. Keruac: Úton c. munkáját) voltak. A szubkultúra nem csupán viselkedési jellemzőket (erőszakra való hajlam a túlélésért folytatott harcban, szegénykultúra jellemvonásai) és nem csupán azt a laza közösséget, ami az időnként egymásba kapaszkodásból, majd az elkerülhetetlenül bekövetkező szétválásokból álló alkalmi csoportosulásokat jelenti. Hobohémiának (ahogy Caplow (1964) ezt a társadalmi helyzetet

összefoglalóan nevezi) az egész országot behálózó, stabil strukturái vannak (olcsó szállók és kifőzdék, kocsmák, zálogházak, lebujsók, eszpresszók, találkahelyek (parkok, piacok, pályaudvarhoz közeli sarkok), alkalmi munkaerő elosztók, használtruha gyűjtőhelyek, templomok, stb.). Nem is szólva a munkaerőpiac marginális szegmenséről, melynek nem szűnő kereslete tartja életben ezt a réteget.

A modern világ állandóan vándorló, de nem marginális és nem is kriminális foglalkozásai a vasutas és a muzsikus (pontosabban Caplownál a tánczenész-jazzmuzsikus), de ilyen lehet a nemzetközi vállalat szakalkalmazottjainak "utazó" része, továbbá az archeológus, geológus, krupié (s általában az éjszakai életben dolgozók), a nemzetközi fuvarozásban alkalmazott autóvezető, a matróz, az ügynök, a kém, egy világbirodalom hivatásos katonatisztje, a zsoldos katona, stb. Ezekre a foglalkozásokra jellemző, hogy erős szubkultúrákat alkotnak (ami nem csupán a maguk között ismert kódok, jelek közismertségét, de odáig is mehet, hogy saját nyelvet alakítanak ki), általában szolidárisak egymással, s gyanakvók a külvilággal szemben, a normális családi életre kevésbé alkalmasak, beruházási-fogyasztási szokásaik sajátosak (nem vesznek saját házat, s belebútorított...).

A munkanélküliség

A munkanélküliséggel kapcsolatos két legfontosabb szociológiai kérdés valószínűleg az, hogy kiből lesz a munkanélküli és hogy hogyan hat a munkanélküliség a társadalmi helyzetre.

Kiből lesz a munkanélküli? A keresztmetszeti elemzés általában azonos képet mutat minden modern gazdaságban, ti. a munkanélküliek általában férfiak, fiatalok vagy idősebbek, munkások, főleg alacsony iskolai végzettséggel. Ezek a jellemzők részben a statisztikai számbavétel (a nők alacsonyabb aránya gyakran annak köszönhető, hogy ők nem kerülnek be a hivatalos adatfelvételekbe) terméke, részben azonban oka ennek a társadalmi egyenlőtlenségi rendszer munkaerő-piaci megjelenési formája. Általánosabban ezt úgy fogalmazhatjuk meg, hogy a munkanélkülivé válás esélyét a rossz munkaerő-piaci pozíció növeli. A munkaerő-piaci pozíció gyengesége sokféle formában nyilvánulhat meg:

- alacsony emberi tőke formájában, ami az iskolázottság alacsony voltát, a szakképzettség "rossz" értékesíthetőségét, a munkaerő-piaci ismeretek hiányosságát jelentheti;
- diszkrimináltság formájában, ami irányulhat faj, korcsoport, nem, de bármilyen más emberi jellemző ellen (pl. állampolgárság, nem-helybeliség (ingázás));
- helyi munkaerő-piaci hátrány formájában, amennyiben a helyi munkaerőpiacok az egyes munkaerő-piaci csoportok számára eltérő hátrányokat jelenthetnek;

- de jelenthet a munkaerő-piaci kapcsolatrendszerekből való kizártságot is (pl. új belépők, illetve nem helybeliek).

Vegyük észre, hogy egyrészt a fenti hátrányok nem függetlenek egymástól, másrészt, hogy ezek alapvetően nem a munkaerőpiacnak, hanem általánosabb társadalmi folyamatoknak termékei.

A Fazekas-Köllő szerzőpáros a győri Rába nyolcvanas évek közepén történt híres/hírhedt elbocsátási kampányának esettanulmányszerű elemzése kapcsán azt lelte, hogy

“az elbocsátottak '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, gyerekneveléssel kapcsolatos terhek, valamint a szegénység jelentik a beilleszkedés legjellegzetesebb akadályát, közvetlenül és közvetve is, mert a kívül rekedt emberben erősödnek azok a vonások, amelyek további marginalizálódáshoz vezethetnek.” (Fazekas-Köllő, 1990, 216. old.)

Hogyan hat a munkanélküliség a társadalmi helyzetre? A válasz a fenti kérdésre más lesz annak függvényében, hogy a válaszadó közgazda, pszichológus vagy szociológus. Közgazdaságilag a lényeg a jövedelem csökkenése, a fogyasztási képesség korlátozódása, a munkacapacitás kihasználatlanná válása.

A kérdéskör klasszikus szociálpszichológus kutatója M. Jahoda (1991) szerint a munkanélküliség okozta problémák az anyagiakon túlmutatnak. Elemzésének központi eleme annak feltételezése, hogy a munkahely nem csupán a megélhetés miatt fontos a munkavállaló számára, hanem egyszersmind a jó pszichikai állapot biztosítója is. Ennek oka, hogy munka-centrikus világban élünk, amelyben a munkahely köré szerveződik sok olyan intézmény és tevékenység, amelynek elvesztése a pszichikai közérzetet veszélyezteti. Így a munkahely nagy szerepet játszik a társadalmi kapcsolatok alakulásában, a társadalmi státusz meghatározásában, a mindennapok időstruktúrájának alakulásában és a mindennapi tevékenységek szerveződésében, valamint a társadalomban, mint kollektív egészbe való beletartozás kifejezésében. Márpedig a fenti öt metszetből “kikerülni” nem jelent mást, mint pszichikailag kiszorulni a társadalom “normális” részéből, másként marginalizálódni.

A munkanélküliség társadalmi következményeivel foglalkozó klasszikus tanulmányban, amelynek tárgya a 30-as évek világválsága által sújtott Bécs környéki falu volt, ahol a falu munkavállalóinak zömét foglalkoztató cég tönkremenése után a falu lakosainak háromnegyede munkanélkülivé vált, a szerzők a következő megállapításokat tették (Jahoda-Lazarsfeld-Zeisel, 1933):

- A munka elvesztése a háztartások zöme számára súlyos jövedelem-kiesést eredményezett. Ez ellen egyrészt önellátó mezőgazdasági tevékenység növelésével, másrészt alkalmi informális munkával védekeztek. A háztartások egy része, illetve ezek tagjai (főleg a fiatal férfiak) emigrálni kényszerültek, de legalábbis ingáztak távoli városokba.
- A munkavégzés napi ritmusának elvesztésével megszűnt a megszokott életritmus. Rengeteg idővel rendelkeztek a munkanélküliek, de ezt nem használták sem a korábban időszüke miatt korlátozott szabadidő-tevékenységekre (pl. olvasás), sem társasági életre. A keretek által nem behatárolt idő üresen telt, céltalanul és eseménytelenül.
- A közösségi élet megszűnt, a korábban aktívan politizálók visszahúzódtak a magánéletbe, az önképzőkörök elnéptelenedtek. A korábban pezsgő közösségi élet helyén csend, unalom, befelé fordulás termett. Mindenki a maga dolgával (nem) törődött.

A munkanélküliségre adott reakció négy típusát írták le a szerzők, ezek a következők:

Töretlenek, akik megőrizték igényeiket, vannak terveik, életük tervezésére és vitelére megőrizték korábbi energiáik egy részét. Otthonuk tiszta, rendben tartott, a gyerekekre gondot fordítanak, van önbizalmuk, reménykednek egy jobb jövőben és folyamatosan keresnek állást.

Reználtak, akik közömbössé váltak mindennapi gondokkal szemben, sodródnak tervek és remények híján, csendesek, nyugodtak, rendet tartanak, de ezt inkább mechanikusan, mint fontossága miatt teszik. Igényeik csökkennek, terveik nincsenek.

Az elkeseredettekre is lényegében illik a fenti leírás, azzal a különbséggel, hogy reménytelenségük, elkeseredettségük, a hiábavalóság érzetének mértéke nagyobb. s ezért nem keresnek már munkát. Mindennapjaik jó része azzal telik, hogy a keserű jelent hasonlítják össze a boldog múlttal, hogy siratják magukat.

Végül az apatikusok esetében teljes a háztartás pszichikai leépülése. Már nem tartják a gyerekeket sem rendben, mindennapjaik teljes semmittevésben telnek, közömbösek mindennel, egymással szemben is. A leghétköznapibb tevékenységeket sem végzik már, sok háztartásban a családi élet is széteső-félben van, mindenki csak a maga dolgával (nem) törődik. Gyakori az alkoholizmus.

Ami az egyes típusoknak a vizsgált háztartások közötti arányait illeti, 16%-uk töretlen, 48%-uk rezignált, 11%-uk elkeseredett és 25%-uk apatikus.

A munkanélküliség mértéke és társadalmi összetétele

A munkanélküliség mértékét a *nemzetközi statisztikai szenderdek* szerinti mérésből kiindulva kell kezdeni. Eszerint mindenki foglalkoztatottnak számít, aki a vizsgált időszak alatt akármilyen keveset (akár 1 órát) is dolgozott, és csak azok tekinthetők munkanélkülinek, akik (a) egyáltalán nem végeztek kereső tevékenységet, (b) aktívan keresnek munkát és (c) készen állnak arra, hogy azonnal munkába lépjenek. E meghatározások alapján a Magyar Háztartás Panel 1996-os mintájában a 16 éves és idősebb válaszadók 47 százaléka számít foglalkoztatottnak és 6 százaléka munkanélkülinek, a fennmaradó 47 százalék pedig gazdaságilag inaktív; a munkanélküliség rátája (a munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív népességen belül) 11,8 százalék.

Mivel azonban tudván tudjuk, hogy a mai Magyarországon aki csak teheti többféle jövedelemforrást épít ki magának (azon kevesektől eltekintve, akiknek egyetlen jövedelemforrás is elég a megélhetéshez), ezért indokolatlan a munkanélküliek definiálása során a jövedelemszerző tevékenység idejét az ILO szenderdek megfelelő módon kezelni. Ezért a hazai viszonyokhoz jobban illő módon egy alternatív munkanélküli fogalmat is kidolgoztunk: (a) az állásban vagy saját vállalkozásukban dolgozókon kívül csak azokat az alkalmilag dolgozókat soroltuk a foglalkoztatottak közé, akik márciusban legalább 16 napon végeztek kereső munkát, (b) a többiek közül mindenkit munkanélkülinek tekintettünk, aki munkát keres, (c) a nem dolgozó és munkát nem kereső válaszadókat pedig gazdaságilag inaktívnak minősítettük. Így definiálva a munkaerőpiaci állapotokat, a válaszadók 47 százaléka foglalkoztatott és 7 százaléka munkanélküli, a munkanélküliség rátája pedig 13,4 százalék.

A munkanélküliek társadalmi összetételét vizsgálva azt találjuk, hogy jelentős különbség van a *nemek* között, a férfiak munkanélküliségi rátája magasabb a nőkéénél.

Életkor szerint vizsgálva a különbségeket, a tizenévesek kiugróan magas munkanélkülisége tűnik fel, s a kor növekedésével csökken a munkanélküliség rátája.

Az *iskolai végzettség* erős befolyást gyakorol a munkanélküliség mértékére: minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkező csoportot vizsgálunk, annál alacsonyabb a munkanélküliség rátája. Az átlagot lényegesen meghaladja a 8 osztályt vagy annál kevesebbet végzetek munkanélküliségi rátája, átlag körüli a szakmunkásképzőt végzetteké, a középiskolai és felsőfokú végzettségűek közül pedig viszonylag kevesen munkanélküliek.

A lakóhely *településtípusa* szerint vizsgálva a munkanélküliség mértékét az látható, hogy a

falvakban és a városokban lakók munkanélkülisége kis mértékben átlag feletti, a megyeszékhelyen élőké és különösen a budapestieké átlag.

A *cigány származásúak* munkanélküliségi rátája 1995-ben négyszerese, 1996-ban ötszöröse volt a nem cigány származásúakénak.

A munkanélküliek (1996-ban) átlagosan 84 hete keresnek munkát, ami már közelít a két évhez.

Milyen az élet munka nélkül?

A munkanélküliség társadalomrajzát nem a hagyományos statisztikai értelemben vett munkanélküli definíció által létrehozott körben vázolom. Ezt azzal is hangsúlyozni fogom, hogy nem munkanélküliekről, hanem a munka nélküliek különböző típusairól fogok írni. Ehelyett a munka nélküliek három olyan fogalmával dolgozom, amely táguló halmazok formájában ábrázolható. Ezen halmazok közül

- a legszűkebb kör azokat tartalmazza, akik legfőbb jövedelemforrásuknak a munkanélküli segélyt nevezték meg. A továbbiakban őket “segélyből élő munka nélkülieknek” nevezem.
- Ennél a körnél kétszer nagyobb az ún. “statisztikai munka nélküliek” csoportja. Ide azokat sorolom, akik a hivatalos statisztikai munkanélküli fogalomhoz legközelebb állnak²⁹.
- Végül “szubjektív munka nélkülieknek” tekintem azokat, akik az elmúlt 12 hónapban (saját bevallásuk szerint) legalább egy hónapig munka nélkül voltak .

A munka nélküliek e három halmazát az ún. “aktív”-ak csoportjához hasonlítom. Ez a kör a nem nyugdíjas válaszolókat foglalja magában.

1998-ban szociodemográfiai jellemzőiket tekintve a munka nélkül élők valamivel fiatalabbak és iskolázatlanabbak az “aktívknál” és több közöttük a férfi, a cigány származású és a falvakban élő. Mindezek a tendenciák jól ismertek a munkanélküliség szokásos statisztikai elemzéseiből. Hasznos kiegészítő információ lehet ugyanakkor a már ismert adatokhoz, hogy a “segélyből élő” és a “szubjektív” munkanélküliek között kiugróan magas a kistelepüléseken élők aránya.

A munkanélküliség szociológiai sajátosságairól kicsit is töprengők számára nem lehet meglepetés, hogy a megtakarítások és az egyéni, illetve egy főre jutó háztartási jövedelem szintje igen alacsony mindhárom munka nélküli csoport esetében. Különmunkát ugyanakkor – a munkahelyhez kötődő

²⁹ A változót Nagy Gyula állította elő. Olyan állással nem rendelkező (tehát akiknek nincs állása, és akik a kérdezést megelőző héten legfeljebb 15 órát dolgoztak) egyének tartoznak ide, akik keresnek munkát (de aminek módja nem ismert). A készenlét (tehát, hogy ha úgy adódna, képes lenne-e elfoglalni az állást) nem volt része a változó előállításának.

rendszeres különmunka kivételével – az “aktív” rétegnél gyakrabban végeznek a munka nélküliek. Ez különösen a “statisztikai” és a “szubjektív” munka nélküliekre érvényes, ami természetesen összefügghet azzal, hogy a “segélyből élőknek” volt a legnehezebb erre a kérdésre őszintén válaszolni.

A munka nélküliek az “aktívaknál” valamivel kisebb és rosszabb lakásokban élnek és tartós fogyasztási eszközökkel való ellátottságuk is jóval alacsonyabb szintű, mint az “aktívaké”. Nagy eltérések a vagyontalanság tekintetében nincsenek a munka nélküliek három csoportja között, de a “statisztikai” munka nélküliek a másik két típusnál kis mértékben szegényebbnek tűnnek.

Kulturális javakkal (és idegen nyelvtudással) a munka nélküliek ugyanúgy rosszul vannak ellátva, mint vagyontárgyakkal. Az aktív kérdezettek átlagához képest kb. fele annyi könyvvel, hanglemezzel, és kb. kétharmadnyi magnó- és videokazettával rendelkeznek (16 sz. táblázat). A könyvolvasás és az újságolvasás rendszeressége terén sokkal kisebb a különbség a munka nélküliek csoportjai és az “aktívak” között.

16. sz. táblázat: A munka nélküliek és az "aktívak" kulturális jellemzői

	Segélyből élő munka nélküli	"Statisztikai" munka nélküli	"Szubjektív" munka nélküli	"Aktív"
Könyve van (darab, átlag)	161	185	171	309
Hány könyvet olvasott az utolsó két hónapban (darab, átlag)	1.2	1.5	1.1	1.7
CD-je van (darab, átlag)	2.5	2.9	4.1	8.1
Hanglemeze van (darab, átlag)	11.0	17.5	12.1	27.4
Magnókazettája van (darab, átlag)	30.6	31.6	32.8	46.5
Videokazettája van (darab, átlag)	12.8	13.6	12.9	18.2
Idegen nyelvet beszél (%)	11	15	14	22
TV nézés hétköznap (perc, átlag)	152	162	147	124
TV nézés hétvégén (perc, átlag)	199	220	201	184
Étterembe járás gyakorisága (pont*, átlag)	0.38	0.34	0.37	0.38
Eszpresszóba járás gyakorisága (pont*, átlag)	1.00	0.83	1.03	0.95
Diszkóba járás gyakorisága (pont*, átlag)	0.31	0.34	0.37	0.38
Könyvtárba járás gyakorisága (pont*, átlag)	0.35	0.34	0.28	0.51
Barátok száma (darab, átlag)	2.5	3.0	2.6	2.8
Rendszeresen olvas újságot (%)	57	54	54	61

* 5 - naponta, 1 - ritkán, 0 - soha

Forrás: Sik, 1998.

A TV nézés hossza, s nem csupán hétköznap (ami a munkaidő TV nézéssel való kényszerhelyettesítésével még magyarázható lenne), hanem a hétvégén is, hosszabb mindhárom munka nélküli csoportban, mint az "aktívak" körében. Ez megfelel azon korábban említett szociológiai elemzések következtetéseinek, amelyek a munkanélküliség egyik legkárosabb hatásának a passzív időtöltés, a "semmittevés" eluralkodását tekintik.

Laki (1993) Somogy és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék fiatal munkanélküliek között végzett felmérése szerint a megkérdezettek kb. 15%-a úgy érezte, a munkanélküliség okozta gondok közül a legrosszabb a tétlenség, a semmittevés. Ez az érték kicsinek tűnhet, de az anyagi, megélhetési gondok mögött mégis ez a második leggyakrabban említett gond.

Hasonló eredményeket hozott egy 1992 évi kutatás is. A foglalkoztatottakhoz képest a

munkanélküliek, s közöttük különösen a pályakezdők, fölös mennyiségű idővel, de kevés önbecsüléssel rendelkeznek.

17. sz. táblázat: A pályakezdő és az összes munkanélküli időfelhasználásának és önbecsülésének indikátorai a foglalkoztatottakhoz képest (%)

	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Ebből: pályakezdők
Egész nap van valami elfoglaltságom	86	60	45
Amit csinállok, az a társadalom egészére nézve hasznos	76	32	17
A társadalom, az emberek általában megbecsülik az olyanokat, mint én vagyok	50	28	25

Forrás: Alkalmazkodás ... 1992. A kijelentésekkel egyetértők aránya.

Az egészségi állapotot jelző mutatók szerint a munka nélküliek között az akut betegségektől szenvedők aránya nem sokkal tér el az “aktívak” körétől, kivéve a “statisztikai” munka nélküliek csoportját, akik között mind a rendszeres gyógyszer szedés, mind a kórházi kezelés gyakrabban fordul elő. Ugyanakkor az egészségérzet szintje (az egészséggel való elégedettség mértéke) mindhárom munka nélküli csoportban alacsonyabb, mint az “aktívak” között. Nem javítja a munka nélkül élők életésélyeit sem az, hogy az “aktívaknál” jóval kevesebben sportolnak rendszeresen közülük, sem az, hogy a cigarettázás mértéke magasabb köreikben.

Az 12. sz. ábra tanúsága szerint a munkanélküliek között a foglalkoztatottakhoz képest összességében a “nem betegek” és a “tevékenység korlátozottak” egyaránt kismértékben többen vannak, ami nem bizonyítja azt a feltételezést, hogy a munkanélküliség betegségek forrása lenne.

11. sz. ábra: A betegség-állapot mutató alakulása a munkanélküliek és a foglalkoztatottak között életkor szerint (%)

Forrás: Lehmann-Polonyi 1998. A betegség-állapot mérése a kérdezett önértékelésén alapul.

Ugyanakkor korcsoportos bontásban vizsgálva a betegség jelenlétét azt látjuk, hogy míg a fiatal munkanélküliek a hasonló korú foglalkoztatottakhoz képest majd kicsattannak az egészségtől, addig a középkorúak esetében a munkanélküliség “enyhén betegítő” hatása erőteljesebbé válik. A “késő-középkorú” munkanélküliek között a megfelelő korú foglalkoztatotthoz képest ismét kissé több a “nem-beteg”, de sokkal több a “súlyos beteg”, aki (munka) tevékenységében is korlátozott.

A munkanélküliség társadalmi hatásait az eddigiekben az egyén szintjén vizsgáltam, de célszerű e jelenség elemzését a háztartások szintjén is elvégezni, hiszen feltehető, hogy a munkanélküli egyén helyzete a háztartásban, a vele együtt élők jövedelem-szerző stratégiái és a háztartási javak felosztásának módja nagymértékben kihatnak a munkanélküli egyén pszichikai, gazdasági és társadalmi helyzetére. A Magyar Háztartás Panel adatai szerint a háztartások kb. 10-12%-ában van legalább egy munkanélküli (Nagy-Sik, 1996). Sik (1996) elemzése arra utal, hogy ezen háztartások közül azok esetében a legnagyobb az esélye jövedelemveszteség, a kényszerű fogyasztáskorlátozás vagy a megélhetési kiadások fedezésének gondja miatt szegénnyé válni, ahol a háztartásfő a munkanélküli, míg ahol bárki más (általában a gyerekek egyike) válik munkanélkülivé, ott rövid távon nem fenyegeti a háztartást az elszegényedés, a lecsúszás réme³⁰. (18. sz. táblázat)

18. sz. táblázat: Szegénység-indikátorok azon háztartások körében, ahol akárki, illetve ahol a háztartásfő munkanélküli

	Valaki munkanélküli	A háztartásfő munkanélküli
Teljes komforttal felszerelt lakásban él (%)	74	65
Előfordul, hogy nem tudta kifizetni a bért vagy a villany- gázszámlát (%)	22	26
Az egy főre eső jövedelem alapján a legszegényebb ötödbe tartozik (%)	51	62
A birtokában lévő tartós fogyasztási eszközök száma (darab, max 11 lehetett)	4.0	3.6
A háztartásfő szegénynek tekinti a családot (%)	27	32
Életszínvonaluk csökkent 1989 óta (%)	31	37

Forrás: Sik, 1996, a táblázatban csak olyan mutató szerepel, amelyek esetében a két alminta között szignifikáns eltérés mutatkozott.

³⁰ Laki (1993) pályakezdő munkanélküliekkel folytatott interjúi is megerősítik ezt a megállapítást. A megkérdezett Somogy és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei pályakezdő munkanélküliek 21 és 15%-a úgy vélte, hogy az "én keresetemen semmi nem múlik", s további 30, illetve 34%-uk szerint is legfeljebb csak "kisebb gondot okoz" a munkanélküliségük miatt kieső jövedelem a háztartás megélhetésében.

Irodalomjegyzék

Felvezetés és használati utasítás

Caplow Th. (1964): *The Sociology of Work*, McGraw-Hill Co.

Fazekas K. et al. (1983): *Kereseti és bérvizonyaink*, MTA Közgazdaságtudományi Intézetének közleményei 28 sz., Budapest.

Galasi P. (szerk.) (1982): *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*, KJK, Budapest

Hegedűs A. (1968) Előszó, in *Munkaszociológia*, KJK, Budapest, 1-14 old.

Hughes, E. C. (1952): "The Sociological Study of Work: An Editorial Foreword." *American Journal of Sociology*, vol. 57, no. 5 (March).

Pahl R.E. (1988): Introduction, *On Work*, ed. Pahl R.E. Basil Blackwell, Oxford, pp. 1-4.

A munka fogalma

Bródy A. (1983): *Lassuló idő (A gazdasági bajok magyarázatához)*, KJK, Budapest

Erdei F (1938): *Parasztok*, Atheneum, Budapest

Erdei F (1943): *A magyar paraszttársadalom*, Atheneum, Budapest

Huszár T. (1982): *Gondolatok a munkaerkölcsről*, Magvető, Budapest

Katona I. (1956): *A baráber*, *Ethnographia*, 1-2 sz. 13-26 old.

Katona I. (1961): Munkaszervezeti formák és ideiglenes életközösségek idénymunkákon a kapitalizmus korában, *Agrártörténeti Szemle*, 3-4 sz. 534-563 old.

Kiss Lajos (1939/1981): *A szegény emberek élete I-II*, Gondolat Budapest

Márkus I. (1980): *Az ismeretlen főszereplő - a szegényparasztság*, *Valóság* 4 sz. 13-39 old.

Mátyus A. és Tausz K. (1984): *Maga-ura parasztok és uradalmi cselédek*, Magvető, Budapest

Schwimmer E. (1980): The Limits of the Economic Ideology: a comparative anthropological study of work concepts *International Social Science Journal* Vol. XXXII. No. 3, 517-531 old.

Őrszigethy E (1995): *Birsalmasajt, Sík*, Budapest

Simonyi Á. (1996): A munka, változó értékek, régi és új formák, in *Rejtőzködő jelen*, Hirschler Rezső Egyesület, Budapest 294-315 old.

Veres, P (1942) *Az Alföld parasztsága*, Budapest (idézi Huszár 1982)

Munkavégzés a háztartásban

Adler H.J.-Hawrylyshyn O. (1978): Estimates of the Value of Household Work in Canada *The Review of Income and Wealth*, No. 4. pp 333-355.

Bródy A. (1983): *Lassuló idő (A gazdasági bajok magyarázatához)*, KJK, Budapest

Boulding, K. E. (1972): The Society as Achilles Heel, *Journal of Consumer Affairs*, No. 2. 110-119. old., magyarul in: *A háztartás a gazdaság "örök" intézménye*. *Szociológiai Füzetek* 48. sz.

1989. Szerk.: Sik Endre 75-77. old.)

Gershuny, J (1983): *Social Innovation and the Division of Labour*, Oxford University Press, 1983. Oxford 38-41; 50-53. old., magyarul in *A háztartás a gazdaság "örök" intézménye. Szociológiai Füzetek* 48. sz. 1989. Szerk.: Sik Endre 70-72. old.)

Goldschmidt-Clermont L. (1982): *Unpaid Work in the Household* ILO Geneva

Hareven T. (1982): *Family Time and Industrial Time* Cambridge University Press Cambridge

Lomnitz L. (1977): *Networks and Marginality*, Academic Press N.Y .

Morris L. (1981): *Women in Poverty* Anthropological Quarterly Vol 54. No. 5. pp.117-124.

Pollack R. A.(1985): The Transactional Cost Approach of the Family, Journal of Economic Literature, Vol. XXIII, June, 581-608 old., magyarul in: A háztartás a gazdaság "örök" intézménye. Szociológiai Füzetek, 48. Szerk.: Sik E. Budapest, 1989. 83-95. old.

Simic A (1973): *The Peasant Urbanites*, Academic Press N. Y.

Sorokin P. (1943): *Man and Society in Calamity*, E. P. Dutton and Inc. N. Y.

A háztartásközi munkacsere

Bourdieu P.(1972): A szimbólikus tőke. in A társadalmi egyenlőtlenségek újatermelődése, Gondolat, Budapest, 1978

Bourdieu P. (1977): A gazdasági beállítottságok átalakulásának társadalmi feltételei. in A társadalmi egyenlőtlenségek újatermelődése, Gondolat, Budapest 1978.

Brandes S.M.(1975): *Migration, Kinship and Community*, Academic Press, New York

Kane J. (1979): *The changing role of the family in a rural irish community*, *Journal of the Marriage and the Family*, Vol. X, No 2., 141-163. old.

Sik E. (1981): *Munkacsere Tiszaigaron*, *Szociológia* 1 sz. 49-72. old.

A munkaerőpiaci szegmentáció

Bluestone B. (1970): *The Tripartite Economy Poverty and Human Resources* 1930 Juli-Aug.

Doeringer P. B.-Piore M. I. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* Heath, Lexington

Harrison (1972): *Education, Training and the Urban Ghetto*, J. Hopkins Univ. Press, Baltimore

Kertesi G. - Sziráczy Gy (1983): *Munkásmagatartások a munkaerőpiacon*, *Valóság* 4 sz.

Nagy A.-Sziráczy Gy: (1982): *Munkaerő-piaci szegmentáció Magyarországon a hetvenes évek közepén*, *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon* (Szerk.: Galasi Péter), *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, 39-59. old.

Piore M. (1972): *Notes for the Theory of Labor Market Stratification* M.I.T. Working Papers

Különleges munkaerőpiacok: a belső munkaerőpiac és az atipikus munka piaca

Birkbech Chris (1994): *A kolumbiai Cali "keselyűi"*. *Replika*, 15-16. sz. 49-64. old.

Bodnár Judit (1998): *Assembling the Square: Social Transformation in Public Space and Broken Mirage of the Second Economy in Postsocialist*. Budapest, *Slavic Review*, No 3. Fall, 489-515 old.

Bromley R.-Gerry Ch. (eds.)(1979): *Casual Work and Poverty in: Third World Cities*, John Wiley and Sons.

- Doeringer P. B.-Piore M. I. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* Heath, Lexington
- Gábor R. I. (1998): A posztoszocialista átalakulás munkaerő-piaci hatásairól Magyarországon, in Jubileumi tudományos ülészek, BKE 1 kötet 93-100. old.
- Gyáni G. (1983): *Család, háztartás és a városi cselédség*, Magvető, Budapest
- Kertesi G. - Sziráczy Gy (1983): *Munkásmagatartások a munkaerőpiacon*, Valóság, 4. sz.
- Kiss Lajos (1939/1981): A szegény emberek élete, I–II kötet., Gondolat, Budapest.*
- Köllő J. (1998): Átalakulás az “átalakulás” előtt. in Jubileumi tudományos ülészek, BKE 1. kötet 150-167. old.
- Laki T. (megjelenés alatt): *A foglalkoztatás növelésének esélyei*, Magyar Tudomány
- Pahl, R.E. (1984): *Divisions of Labour*, Basil Blackwell, Oxford
- Sik E (1983/a): Egy alkalmi munkaerőpiac, Szociológia, 4. sz. 389-401. old.*
- Sik E. (1983/b): Egy “szabálytalan” munkaerőpiac, Közgazdasági Szemle, 7-8. sz. 859- 869. old.*
- Sik Endre (1997/a): A KGST-piacok a mai Magyarországon, Közgazdasági Szemle, XLIV. évf. 4. sz. 322-338.*
- Sik Endre (1997/b): KGST piacok és emberpiacok a mai Magyarországon, in Társadalmi és területi folyamatok a 90-es évek Magyarországon. Szerk: Kárpáti Zoltán, MTA TKKI Budapest, 164-189. old.
- Simonyi Á. (1996): A munka, változó értékek, régi és új formák. in Rejtőzködő jelen, Hirschler Rezső Egyesület, Budapest 294-315. old.
- Stark, D. (1988): Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacon, *Gazdaság*, 4. sz. 80-97. old.
- Tódor János (1995): “Alkalmi MATÁV-rabszolgák”, *Magyar Narancs*, július 27, 16-18 oldal.
- Viga Gyula (1990): *Árucseré és migráció Észak-Magyarországon*. Ethnica, Debrecen–Miskolc.

Társadalmi rétegződés, társadalmi struktúra és munkaerőpiac

- Kolosi T. (1987): *Tagolt társadalom*. Gondolat Bp.
- Köllő J. (1982): A külső és belső munkaerőpiac kapcsolata egy pamutszövőben. in A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. (Szerk.: Galasi Péter) KJK, Budapest, 1982. 277-318. old.*
- Szelényi I. (1990): *Új osztály, állam, politika*. Európa, Bp.

Szubkultúra és munkaerőpiac

- Havas G. (1984): *Foglalkozásváltási stratégiák különböző cigány közösségekben*, Medvetánc, 2-3. sz.
- Lewis, O (1959): *Five Families*, Basic Books, New York, idézi Ossowska (1973)
- Liebow E. (1967): *Tally’s Corner*, Little, Brown and Co., Boston
- Mars G. (1983): *Cheats at Work Alien and Unwin*, London
- Okely J.: *English Gypsies in: Ethnicity at Work* ed.: S. Wallman Academic Press
- Ossowska M. (1973): *Erkölcstársadalmi szociológia*, Kossuth, Budapest

Sik, E. (1991): *A zavarban lévő keselyű esete a csapással, 2000, január*

Munkaerő-piaci hálózatok

Czakó Á.-Sik E. (1987): A “megszemélyesült” szervezetközi csereügyletekről, *Közgazdasági Szemle* 12. sz. 1489-1495. old.

Czakó Á.- Sik E. (1994): *Hálózati tőke a posztkommunista Magyarországon, Mozgó Világ* 6. sz. 17- 25. old.

Dornstein M. (1977): Some imperfections in the market changes of professionals and executive services, *The American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 36, April, No. 2, 113-128. old.

Fazekas K. - Köllő J. (1990): *Munkaerőpiac tőkepiac nélkül, KJK, Budapest*

Granovetter M. (1988): Strength of Weak Ties *American Journal of Sociology*

Gyáni G. (1983): *Család, háztartás és a városi cselédség, Magvető, Budapest*

Kuczi T.-Makó Cs. (1994): Verseny vagy kooperáció. in. *A jövő munkahelyeiért, Struktúra* 188-201. old.

Light I. - Bonacich E. (1988): *Immigrant Entrepreneurs, University of California Press*

Macaulay, S. (1963): Non-Contractual Relations in Business, *American Sociological Review*, 55-70.

Mars G.-Altman J. (1994): Szovjet-Grúzia második gazdaságának kulturális alapja, *Replika*, 15-16 december 37-48. old.

Nagy Gy. - Sik E. (1996): A munkanélküliség, in “Az ajtók zárulnak!” *A Magyar Háztartás Panel Műhelytanulmánya*, szerk.: Sik E. és Tóth I.Gy., TÁRKI, Budapest

Rees A. - Shultz G.P. (1970): *Workers and wages in an urban labor market, University of Chicago Press, Chicago*

Sik E (1983/a): Egy alkalmi munkaerőpiac, *Szociológia*, 4. sz. 389-401. old.

Sik E. (1983/b): Egy “szabálytalan” munkaerőpiac, *Közgazdasági Szemle*, 7-8. sz. 859- 869. old.

Sik E. (1984): A háztartások egymás közötti kapcsolatok, in *Egy korosztály életútja, MTA Szociológiai Intézet, Budapest* 338-387. old.

Sik E. (1994): Network capital in capitalist, communist and post-communist societies, *International Contributions to Labour Studies*, 4. sz. 73-93. old.

Wellman B.-Berkowitz S. D (1988): *Social Structures, Cambridge University Press Cambridge*,

A második és az informális gazdaság

Angelusz R et all (1984): *Gazdálkodás és életszínvonal a közgondolkodásban, Kossuth, Budapest*

Gábor I.-Galasi P. (1981): *A második gazdaság, KJK, Budapest*

Galasi P. (1995): Income Inequality and Dynamics in Hungary 1987, 1992-1994 in *Human Resources and Social Stability During Transition in Hungary, ICEG, San Francisco*

“A feketegazdaság kérdéseiről és az ellene való küzdelem kormányzati és társadalmi teendőiről” (1996), *Országgyűlés hiteles jegyzőkönyve*, 154. sz.

Sik E. (1992): A háztartások gazdasági helyzete és magatartása, in *Társadalmi Riport 1992*, szerk.: Andorka R. - Kolosi T. - Vukovich Gy., TÁRKI, Budapest 179-200. old.

Sik E. (1996/a): *Traktátus az informális gazdaság és a fekete munka terjedelmének*

megismerhetetlenségéről általában és a poszt szocialista átalakulás során különösen, in Rejtőzködő jelen, Hirschler Rezső Egyesület, Budapest 244-294. old.

Sik E (1996/b): A fekete munka. in Munkaerőpiac és gazdasági átmenet Magyarországon (1989-1995), Kézirat, ILO, Budapest 30-37. old.

Vajda Á. (1997): A legális munkahelyeken kívül végzett munkák az 1980-as évek végén, az 1990-es évek elején. in Az államtalanítás dilemmái, ATA, Budapest, 234 – 281. old.

Nemzetközi migráció és munkaerőpiac

Berencsi Zs. (1994): A migrációs potenciál 1994-ben, MHP Műhelytanulmányok 6. sz., szerk.: Sik Endre és Tóth Gy. István, Budapest, TÁRKI.

Berencsi Zs. - Sik E.: "Intentions to Emigrate and to Work Abroad in Hungary 1993-1994." (1995) in: Refugees and Migrants: Hungary at a Crossroads, eds.: Fullerton, Maryellen, Endre Sik and Judit Tóth, Ins. for Pol. Sci. Yearbook, 1995, Budapest pp.129-140.

Bertalan B. (1997): Feketemunka importból, avagy a hétköznapi diplomácia eredete? in Migráció és politika, szerk.: Sik E. és Tóth J., MTA PTI, Budapest 121-134. old.

Bíró A. Z. (1994): Adalékok a vándorló ember ikonográfiájához, in "Jönnek? mennek? Maradnak?" Szerk. Sik Endre és Tóth Judit, MTA PTI, Budapest 19-39. old.

Boyd M.: Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. International Migration Review, Vol. XXIII. No.3. pp. 638-670 (1989).

Brym, R. (1993): Csehszlovákia, Magyarország, Litvánia, Lengyelország és oroszország emigrációs potenciálja. in "Útkeresők" Szerk. Sik Endre, MTA PTI, Budapest 9-18. old.

Castles M.: The Guest-Worker in Western Europe - An Obituary. International Migration Review, Vol. XX. No. 4. pp. 761-778 (1986).

Diósi P. (1997): Fantázia és saját élmény , Budapest, kézirat

Elvándorlók? Vendégmunka és életforma a Székelyföldön (1996), Szerk.: Bodó J., Helyzet Könyvek, Pro-Print, Csíkszereda

Fassmann, H. - Hintermann, Ch. (1997): Migrationspotential Ostmitteleuropa, ISR-Forschungsberichte Heft 15, Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.

Hárs Á. (1992): Migráció és munkaerőpiac, in: Menekültek, vándorlók, szerencsét próbálók. MTA Polit. Tud. Int. Szerk.: Sik E.

Martin P. L.: Labor-intensive Agriculture. Scientific American, No. 4. pp. 54-59. (1983).

Oláh, S. (1994): Egy székely falu vendégmunkás potenciálja (1991-1993) in "Jönnek? mennek? Maradnak?" Szerk.: Sik Endre és Tóth Judit, MTA PTI, Budapest 9-18. old.

Portes A.-Böröcz J.: Keserű kenyér: A munkaerő nemzetközi migrációjának szociológiai problémái. Szociológia, (1990).

Ravenstein E. G. (1885): The Laws of Migration. Journal of the Royal Statistical Society, London, pp. 167-227. idézi (Hárs, 1992)

Sik E. (1993): Románia migrációs potenciálja in "Útkeresők" Szerk. Sik Endre, MTA PTI, Budapest 19-22. old.

Sik E. (1994): (Ki)vándorlási szándékok 1993-ban, in "Jönnek? mennek? Maradnak?" Szerk. Sik Endre és Tóth Judit, MTA PTI, Budapest 41-49. old.

Sik E. (1998): A migrációs potenciál a mai Magyarországon, Európai tükrök, III évf. 2 sz. április, 84-106. old.

Tapinos G. (1990): Development Assistance Strategies and Emigration Pressure in Europe and Africa. Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development, Working Paper, No. 56.

Munkanélküliség

Alkalmazkodás a munkanélküliséghez (1992) szerk.: Bánfalvy Cs. - Laki L., MTA PTI, Budapest

Fazekas K. - Köllő J. (1990): Munkaerőpiac tőkepiac nélkül, KJK, Budapest

Jahoda M.-Lazarsfeld P.-Zeisel H. (1933): Marienthal - The Sociography of an Unemployed Community Tavistock Publ..

Jahoda M. (1991): Foglalkoztatás és munkanélküliség az 1980-as években, Szociológiai Figyelő, 1. sz. 5-31. old.

Laki L. (1993): Ifjúsági munkanélküliség, MTA PTI, Budapest

Lehmann H. - Polonyi P. (1998): Helyzetkép a lakosság egészségi állapotáról - 1997, in Társadalmi Riport 1998, szerk.: Kolosi T. et al, TÁRKI, Budapest, 298-317. old.

Nagy Gy. - Sik E. (1996): A munkanélküliség, in "Az ajtók zárulnak!" A Magyar Háztartás Panel Műhelytanulmánya, szerk.: Sik E. és Tóth I.Gy., TÁRKI, Budapest

Sik E. (1996): The Social Consequences of Unemployment in Hungary - A Household perspective, Innovation Vol 9, No 3, 355-370. old.

Tardos K. (1997): Munkaerő-piaci alkalmazkodás a nyolcvanas évek végén munkanélkülivé váltak körében, in Az államtalanítás dilemmái, ATA, Budapest 390-426. old.