

RIMLER JUDIT
A munka jövője

Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek

A cikk a munka jövőjéről gondolkodók főbb megállapításait kísérli meg történelmi keretbe helyezni. Áttekinti az új fogalmakat, a fontosabb új feltételeket és az új körülményeket – a munka meghatározásának új elemeit, tartalmi változását, különös tekintettel az alkotó hozzájárulás lehetőségének bővülésére, és átalakulását fizetett alkalmazotti munkából önálló vagy saját munkává. A szerző a kreativitás kibontakoztatása szempontjából vizsgálja, hogy a technikai fejlődéssel hogyan módosulnak a munkavégzés egyes feltételei: a munkavégzés helye és időbeosztása, a munka szervezési módja és az ennek megfelelő szervezeti és jogi formák. Végül ismerteti a jövőbeli munkakörülményekről és -feltételekről – a várható gazdasági és technikai fejlődés függvényében – készített fontosabb előrejelzéseket.*

A leköszönő század központi közgazdasági kategóriája nem az emberi munka volt. Sokkal több figyelem fordult a gazdasági élet többi területe felé. A nemzetek és egyének céljává egyaránt a meggazdagodás vált, ami minél több anyagi jószág bírását, termelését és fogyasztását jelentette. Bár a jólétet gyarapító gazdasági fejlődés tényezői között az anyagok, a tőke és a föld mellett szerepel a munka is, a gazdasági elemzések a fejlődést elsősorban a beruházásokkal, ezen belül is a gépekkel, illetve a technika fejlődésével kötötték össze. E szemlélet egyik jellemző megnyilvánulása az is, hogy a jól ismert termelési függvényekben a gépek (ebből a vizsgált szempontból mindegy, hogy jól vagy rosszul mérve, de) értékükön szerepeltek, míg az emberi ráfordításokat általában főben, de legjobb esetben munkaóránként fejezték ki. E mögött a kezelésmód mögött az a feltételezés húzódik meg, hogy a gépek egymástól való különbségeik miatt tevékenységük során eltérő mértékben növelik a termékek értékét, míg az emberi hozzájárulásban a minőséget tekintve nincsenek akkora különbségek, hogy azokat okvetlen figyelembe kellene venni.

Mindez szorosan kapcsolódik a tömegtermeléshez és tömegfogyasztáshoz, ami az embert bizonyos fokig termelőgéppé és fogyasztógéppé változtatta. E két funkciót az alkalmazottként fizetésért végzett munka köti össze, ami még ma is, a század utolsó évében, uralkodó foglalkoztatási forma maradt a fejlett országokban, és válik egyre elterjedtebbé a fejlődőknél. Az ember ilyen körülmények között – a feltételezések szerint – azért dolgozik, hogy fogyaszthasson, még hozzá a lehetőség szerint minél többet. E cél érdekében próbálja meg minimalizálni erőfeszítéseit, illetve maximálni az érte kapott ellenszolgáltatásokat. A minimax elv szem előtt tartása a gazdasági élet minden szereplőjére jel-

* A cikk egy, az OTKA által támogatott T 023782 számú nagyobb kutatás első terméke, amely a munka jövőjéről szóló elképzeléseket kísérli meg tematikusan összefoglalni.

lemző, s eredményeképpen, legalábbis a mainstream elméletek szerint, az erőforrások elosztása és felhasználása optimumhoz közeli lesz.

A tömegtermelés technikája – elsősorban a szalagmunka, de a gépkezelés és gépkihasználás is – sok esetben mechanikussá, unalmassá, „gépiessé” tette a munkát. Az úgynevezett humanista érvelés szerint a munka a piacgazdaságban lerombolja az emberi személyiséget, nem engedi kifejlődni a tehetséget, a kíváncsiságot, továbbá a munka nemcsak belső értékét veszítette el, de már gyakorlata sem szórakoztató. Azt is látni kell azonban, hogy a huszadik századi technikai fejlődésnek nemcsak az említett negatív hatása volt a munkára. Két előnnyel is szolgált: 1. a nagy fizikai erőfeszítést kívánó és a veszélyes munkák jelentős részét gépek végzik; 2. még jelentősebbnek tekinthető, hogy a technikai fejlődés – amely a termelési folyamatot egyszerűen elvégezhető részfeladatokra szabdalta – megalapozta, illetve lehetővé tette az automatizálást, a komputerek alkalmazását, majd a robottechnika bevezetését. A számítógép vezérelte technológia pedig már nemcsak a nehéz és veszélyes munkától szabadítja meg az embert, de az unalmas, lélekölő tevékenységek egyre növekvő részétől is. Az új technológia működtetése más képességeket kíván, mint a régié. A konkrét feladat alapos ismerete és pontos, szakszerű végrehajtása, a szorgalom és a feltétlen megbízhatóság helyett a kreatív problémamegoldás, a szimbolikus gondolkodás, az absztrakció; az adatmagolás helyett az új problémák keresése, illetve azok újfajta interpretálása, a rendszerben való gondolkodás válik követelménnyé.

A munka újfajta meghatározásai

A munkával szembeni újfajta igények újfajta munkadefiníciót követelnek. A klasszikus fogalom – amely a termelési transzformációt helyezte előtérbe, vagyis az anyagi célt, a fogyasztási javak vagy szolgáltatások előállítását – egy új elemmel bővül, azzal a hatással, amit a tevékenység a munkavégzőre magára gyakorol. Korábban a munka gazdaságon túli szerepét a társadalomba való integrálódásban jelölték meg, és kevesebb jelentőséget tulajdonítottak az egyéni fejlődésnek. Az új technika és technológia szabta feladatok bonyolultsága szükségessé és lehetővé tette ennek a szemléletnek a megváltozását, a hangsúly áthelyeződését a társadalmi integrációról az egyéni fejlődésre. *Szükségessé*, mert a technikai fejlődés a munkaerőigényt is megváltoztatta, jelentősen csökkentette – a jövőben feltehetően még nagyobb mértékben fogja csökkenteni – a közvetlen emberi hozzájárulást. Ennek az a következménye, hogy a társadalmi integráció, az elismertség, elfogadottság eszköze már sokak számára nem lehet a fizetett munka. Továbbá *lehetővé is válik* az egyéni fejlődés fokozottabb összekapcsolása a munkával, annak tartalmi gazdagodása miatt. Következésképpen, azt a huszadik századra nagyon jellemző nézetet, miszerint a termelés van a fogyasztásért, felválthatja ennek ellenkezője: azért kell fogyasztani, hogy termelni tudjunk.

Felmerül azonban a kérdés, hogy miért termelünk. A választ erre a munka legáltalánosabb meghatározásából korábbi munkáimban próbáltam levezetni (*Rimler* [1991], [1992], [1993]). Az ott megfogalmazottak szerint minden olyan tevékenység munkának tekinthető, amelynek célja valamilyen személyes vagy személyek közötti, civilizációs, kulturális, jogi, politikai vagy éppenséggel gazdasági érték megvalósítása vagy fenntartása. A gazdasági munka nyilvánvaló célja a gazdasági értéket hordozó javak és szolgáltatások létrehozása. Ezek a javak és szolgáltatások a kényelmet, a biztonságot, a védettséget, a kiszámíthatóságot, végső soron a kellemes életet, de legalábbis az életben maradást vannak hivatva biztosítani. A gazdasági munka során azonban nemcsak gazdasági, de gazdaságon túli, elsősorban személyes és interperszonális értékek is

megvalósulhatnak akkor, ha a munka lehetőséget nyújt az emberi alkotóerő kiélésére. Az pedig belátható, hogy ez a lehetőség valamilyen fokon minden emberi tevékenységben benne rejlik, bár kétségkívül a gazdaságban végzett munkában kevésbé, mint például a tudományban vagy a kultúrában.

A gazdasági munka történetének áttekintése (Rimler [1993]) azonban rávilágított arra, hogy nagyjából és egészében a technikai és technológiai fejlődés egyre többeknek nyújt lehetőséget a kreatív munkavégzésre a gazdaságban is. Bár a két jelenség közötti tendenciaszerű összefüggés megengedhet időleges kapcsolathányt is – azaz lehetnek a technikai előrelépésnek olyan szakaszai, amelyek nem mindenki számára segítik elő a kreatív munkavégzési lehetőségek bővülését –, történelmi távlatban a kapcsolat vitathatatlanul fennáll. A technika és technológia jelenlegi változásai pedig nemcsak megerősítik az előbbieket, de olyan látványos, a kreativitást igénylő és lehetővé tevő fejlődésről tanúskodnak, amelyet semmiképpen sem lehet figyelmen kívül hagyni. Minderre később térünk részletesen ki.

Adalékok a munka újfajta meghatározásához

A munka újfajta értelmezése sok szakembert foglalkoztat. Köztük van Raymond le Quidec, aki kétféle munkadefiníciót különböztet meg. Az egyik, a szűkebb, amely a merkantilista társadalmakra jellemző. Ez a munkát olyan tevékenységként fogja fel, amely javakat és szolgáltatásokat hoz létre a közösség gazdagodása érdekében. A tágabb definíció ezzel szemben a munkát olyan társadalmi aktivitásként értelmezi, amely szakértelmet kíván, időigényes, célja a társadalmi kapcsolatok megerősítése, fenntartása (Quidec [1996]).

A munka definíciójának megváltozása elkerülhetetlenül vezet annak a széles körben elterjedt nézetnek a felülvizsgálatára, miszerint csak a juttatásért, elsősorban a bérért végzett tevékenység nevezhető munkának. Bár korábban is számon tartottak nem, vagy csak jelképesen javadalmazott munkákat, ilyenek a börtön-, a katonai és a családi munkák, valamint a tiszteletbeli politikai posztok stb., ezek szerepe marginális volt a fizetett munkához képest, és jelentőségük az idők során egyre inkább csökkent. Mostanában azonban e folyamat megfordulását tapasztalhatjuk: a nem díjazott munka újabb és újabb formái tűnnek fel. Ezek közül a technológia és technika szakadatlan fejlődését követő állandó ismeretmegújítási szükséglet miatt a legjelentősebb a szakképzés során végzett nem fizetett munka, valamint az átképzések során végeztetett és szintén nem honorált munka.

Jean-Baptiste de Foucauld szerint a munka központi társadalmi értékévé vált (Foucauld [1996]). Ez azért lehetett így, mert a munka a technikai fejlődésen keresztül az emberi előrehaladás, a változás előidézője is. A technikai fejlődés következtében pedig nemcsak a fizetett és nem fizetett tevékenységek aránya fog megváltozni, de a munkához való jog is.

Robert Lane szerint a különböző vizsgálatokból arra lehet következtetni, hogy a gazdasági és értelmi fejlődés között létezik összefüggés, bár a kettő nem teljesen párhuzamos. Az értelmi fejlődést elsősorban nem az határozza meg, hogy mennyit termelnek, hanem az, hogy hogyan. Amennyiben valamely munka a komplex kognitivitás fejlődését igényli, akkor az fejlődni fog, ha az új feladat nem, vagy kevésbé igényli azt, akkor visszafejlődik, pontosabban nem fejlődik ki (Lane [1991]).

Lane az értelmi gazdagodást közel hozza az alkotóerő kiteljesedéséhez. Hiszen a kreatív személy megkülönböztető jellemvonásaihoz tartozik a komplex kognitivitás fejlődése, ami által többek között – meghatározása szerint – az egyén képes arra, hogy

– felmérjen valamilyen szellemi produktumot,

- tettei önmagával és másokkal szemben felelősségteljesek legyenek,
- megindokolja őket,
- átálljon, illetve reagáljon a különféle változásokra,
- fejben tartva a helyzetekben rejlő különböző lehetőségeket, megragadja az egésznek a lényegét, azt részekre bontsa, elkülönítse egymástól, majd szintetizálja azokat,
- elvonatkoztatasson felszíni tulajdonságoktól,
- kialakítson hierarchikus koncepciókat,
- előre tervezzen,
- attitűdökre következtetessen,
- ellentmondásokban gondolkozzon,
- önismerete (*self-attribution*) kiteljesedjen (ami a személyes hatékonyság felismerést jelenti, és azt, hogy az egyén hisz abban, hogy saját sorsát alakítani képes),
- az önbecsülését (*self-esteem*) növelje (ami Lane szerint nem feltétlen az önmagával való elégedettséget jelenti, hanem annak a tudatosulását, hogy ő éppen olyan személyiség, mint mások, akik megérdemlik a többiek tiszteletét, és megfelelő bánásmódra tarthatnak igényt). Meg kell jegyeznünk, hogy az alkotóerő bővülésének a felsoroltakon túl még vannak más fontos feltételei és jellemzői is (lásd *Rimler* [1998], [1999]).

Robert Castel a munka individualizálódásával magyarázza a definícióváltás szükségességét. Szerinte a mostanáig érvényben lévő absztrakt fogalmat, ami standard feladatokat és jogokat tartalmazott, összhangban az általános jogi státussal és széles egységes kategóriákkal, fel fogja váltani egy specifikus munkafogalom, amely sokkal inkább számol az új típusú, a személyes kvalitásokra épülő tevékenységgel, ami alkalmas a munkán keresztüli önkifejezésre (*Castel* [1996]).

Robertson [1985] az eddig uralkodó fizetett munkával szemben az önkéntes, szabadon választott, saját szükségletre végzett munka elterjedését jósolja, aminek következményeként egyre többeknek lesz módjuk a munkában nagyobb mértékű egészséges önmegvalósításra.

Egyébként *Robertson* fogalmazta meg – már csaknem 15 évvel ezelőtt – a munka fejlődésének azt az irányát, amellyel a gyakorlatnak most kell szembenéznie. „A jövővel kapcsolatban – írja – két dolog látszik fontosnak. Először is az, hogy az egyik történelmi korszakból egy másikba lépünk át. Ez nagy változást jelent a tekintetben, hogy az emberek mit végeznek munkaként, és a munkát hogyan szervezik meg. Az a korszak, amelyben a munkaszervezés meghatározó módja a foglalkoztatás volt, a végéhez közeledik. Másodszor, sok ember – valószínűleg a többség – változatlanul akar dolgozni. Azt szeretnék, ha az életük saját és mások szükségleteinek megfelelő értékes és hasznos tevékenységek körül szerveződne.” (*Robertson* [1985] 189 o.)

A technikai fejlődés és a munkatevékenység tartalmi változásai

A modernkori technika és technológia három fő fejlettségi állapotát különböztethetjük meg, amikor a munkavégzés tartalmi különbségeinek feltárására törekszünk. Az elsőt a szerszámok, a másodikat a mechanikus gépek, a harmadikat az automaták fémjelzik.

A szerszámokat a kézművesek saját ügyességük és szakmai tudásuk jobb hasznosítása, illetve a munka megkönnyítése érdekében alkalmazták. A szerszám tehát eszköz volt a mesterember kezében, aki saját maga vezérelte a termék előállításának egész folyamatát, igaz, hogy – legalábbis a céhek esetében – szigorúan előírt forгатókönyv szerint. Bár az előírások elvileg korlátozták az egyéni ötletek megvalósítását, a távolságok, valamint az adottságokban (természeti körülményekben, rendelkezésre álló anyagok és előállítható eszközökben) és fogyasztói igényekben meglévő eltérések lehetőséget nyújtottak a krea-

tivítás kiélésére. A munka tartalmi gazdagságát ez esetben mégis inkább annak lehetett tulajdonítani, hogy a termelő egészét alkotott, áttekintette és uralta az előállítási folyamatot. Ez még akkor is igaz maradt egy ideig, amikor a kézművesek már nem saját műhelyekben, hanem manufaktúrákban dolgoztak.

A második szakasz a szerszámokkal szemben a gépekkel jellemezhető, amelyek eredetüket tekintve a mesterségbeli ügyesség, a szakmai tudás anyagi formában való megjelenéseként foghatók fel. A mechanikus gépek tulajdonképpen nem tesznek mást, mint imitálják az emberi mozdulatokat. Ehhez az akkori technikai és tudásszinten fel kellett törledni – a lehető legkisebb és így legegyszerűbben lemásolható részekre bontani – a korábban egységet alkotó termelési folyamatot.

A gépek széles körben való elterjedésével, a gépi nagyipar kialakulásával a termelési folyamathoz való emberi hozzájárulás is megváltozott. A változást a mennyiségi különbség, a munkák diverzifikálódása és a minőségi követelmények módosulása jellemezte.

Ami a mennyiségi oldalt illeti, a fajlagos, egy és ugyanazon termék termeléséhez szükséges közvetlen munka csökken, hiszen bizonyos tevékenységeket maga a gép végez el. (Más kérdés, hogy egyrészt maguknak a gépeknek az előállításához is felhasználnak munkát, másrészt az iparban többen és/vagy többen dolgoznak, mert az a többi szektor rovására terjeszkedik.)

A termelési folyamat részekre való bontásával a munka egymást követő lépéseit más és más géppel végeztetik el, s ezeknek a különböző gépeknek kezelése-kiszolgálása különböző emberi hozzájárulást, ügyességet kíván meg – a legegyszerűbb szerelőszalag melletti mechanikus munkától, az összetettebb gépkezelői tevékenységen keresztül, bonyolult egyedi termékek előállításáig. A munkások szakmai képzése a munkahelyeken folyik. A szakmai tudás hosszabb idő alatt a munkavégzés során alakul ki.

A tömegtermelés korai szakaszában – a taylorizmus és fordizmus idején – a termelékenység emelése érdekében a munkákat minél kisebb részre szabdalták. Ezzel nemcsak mechanikus, unalmas, rutinfeladattá tették a gépek kiszolgálását, de a munkásokat megfosztották attól, hogy átlássák a termelés folyamatának egészét, tudják, hogy mi lesz abból, aminek előállításához a maguk is apró mozdulataikkal hozzájárulnak. Később kiderült: a feladatokat a technika és technológia meghatározta kereteken belül termelékenysévesztés nélkül is fel lehet osztani, majd újraintegrálni oly módon, hogy többeknek és nagyobb mértékben nyíljon lehetősége változatosabb és nagyobb egységet átfogó, már-már alkotó jellegű munkára.

A gépi nagyipar térhódításával a munka nemcsak vertikálisan differenciálódik, de horizontálisan is bővül. Új mesterségek születnek, részben még szorosan a gépesítéshez kapcsolódva: a gépek tervezői, kivitelezői és karbantartói; részben a nagyüzemi tömegtermelés kifejlődésének következtében: a művezetők, a folyamat- és munkaszervezők, a szállítók, a kereskedők; és egyre több műszaki és adminisztratív irodai alkalmazott.

A különböző feladatok ellátása nemcsak különböző felkészültséget, ügyességet igénylő, különböző minőségű munkát kíván meg, de különböző lehetőséget is nyújt az önállóságra, az egyéni ötletek kidolgozására és megvalósítására, egyszóval az alkotó munkára. Nyilvánvaló, hogy a legmagasabb minőségű tevékenységek, például az új gépek megtervezése és felépítése, nagyobb teret ad a kreativitás kibontakozásának.

A gépek két értelemben is hasznosabbak, mint a szerszámok. Először: több és nehezebb munkától szabadítják meg az embert; másodsor: több tudást igénylő, magasabb minőségi követelményeket igénylő foglalkozási körök alakulhatnak ki, amelyekben nagyobb tér nyílik az alkotófeladatok megoldására. Hátrányuk ezzel szemben az, hogy a közvetlen termelő számára a termelési folyamat többé nem ad lehetőséget a termék mint egység megalkotására, s a gépek működtetése sem igen nyújt lehetőséget az egyéni kezdeményezésre: a technikai előírások betartását szigorúan kell venni. Ez a helyzet alapve-

tően változik meg az automatizálással, amely a gépek üzemeltetésével kapcsolatos unalmas, ismétlődő tevékenységek egyre nagyobb részét veszi át az embertől.

Miközben az ipar technikai fejlődése a kézműves munkától, a mechanikus, majd a számítógép vezérelte gépeken keresztül a robotokig ível, visszaáll a termelési folyamat egysége – az emberi munka szempontjából a kezdetinél magasabb szinten. Hiszen míg a kézműves integráló tevékenysége azon alapul, hogy a termelési folyamat megtervezését követően saját kezével létre is hozza a terméket, a robottechnikánál az emberre „csak” a robotok kitalálása, a tervezése és megépítése marad, mert azok, miután elkészültek, már önállóan dolgoznak. Következésképpen nem túlzás azt állítani, hogy a jelenlegi legmagasabb technikai szinten a termékek előállításának folyamatából, amely a nyersanyagtól a megformált késztermékig tart, az emberi munka úgyszólván kiszorul. Elvileg, a tudomány és a technika fejlődését figyelve, a teljes robotizáció nem is elképzelhetetlen. A gyakorlatban persze, amikor nemcsak a műszaki-technikai feltételekre, de a társadalmi-szociális körülményekre is tekintettel vagyunk, már korántsem ilyen egyszerű a helyzet. Mindazonáltal, már most világosan látszik, hogy a technikai fejlődés erősen hozzájárul a gépies munka csökkenéséhez.

A kérdés, amit sokan feltesznek az, hogy kívánatos-e ez a folyamat. Elvileg és hosszú távon, nyilvánvalóan igen, hisz ez azt jelentené, hogy mindenki megszabadulhat a nehéz, az unalmas, a veszélyes és az ismétlődő munkáktól. A gyakorlatban és rövid távon azonban számtalan probléma merül fel. Ezek közül legfontosabb a munkanélküliség, a munkapiacról való kiszorulás, a társadalom peremére való sodródás.

A rutinmunkák csökkenése természetesen nem jelenti azt, hogy a termelés ember nélkül marad. A hozzájárulás módja változik meg méghozzá úgy, hogy a szolgáltató jellegű tevékenységek kerülnek előtérbe. Egyes vizsgálatok szerint (*Giarini* [1995]) a feldolgozóipari vállalatokban a költségek 70-80 százaléka már ma is szolgáltatási jellegű. Ennek különböző fajtái a következők: 1. feldolgozás előtti kutatás és fejlesztés; 2. feldolgozás közbeni – pénzügyi műveletek, minőségi kontroll, biztonság; 3. eladással kapcsolatos – logisztika, elosztási hálózatok működtetése; 4. a termékek és a rendszerek használata közbeni szolgáltatások, fenntartás, lízingbe adás; 5. a termék és a rendszer használata utáni tevékenységek (a hulladékok kezelése, visszaforgatás stb.).

A termelést szervező szolgáltató jellegű tevékenységek elvégzéséhez nem csupán más típusú szakképzettségre, ügyességre van szükség, hanem másfajta hozzáállásra is. Egy megtanult és begyakorolt szakma művelése helyett a fenti szolgáltatásokat végzők többségének egyrészt több mindenhez kell értenie, másrészt állandóan figyelemmel kell kísérnie a változó körülményeket és környezetet, valamint lépést kell tartania a szakma meglehetősen gyors fejlődésével. Mindez a hagyományos tömegtermelő nagyiparban dolgozók munkáját is változatosabbá teszi, megenged egyéni kezdeményezéseket.

Az alkotóerő kiélésének még nagyobb a lehetősége azokban – a fejlett országokban egyre gyakrabban feltűnő – úgynevezett rugalmas termelési egységekben, ahol egyedi termékeket egyedi igényeknek megfelelően állítanak elő. Itt a termelés magasán képzett munkások önálló, decentralizált, felelősségteljes munkáján alapul. Megszűnik az ellenőrzés, a folyamatok előzetes kívülről történő tervezése és szervezése. A termelés előtérébe egyre inkább a fogyasztói igények és a minőség kerülnek. Ehhez a munkához másfajta tudásra és ügyességre van szükség, mint a tömegtermeléshez. *Reich* [1991] szerint *egyfelől* egyedi problémamegoldó képességre, amelyet állandóan fejleszteni kell, és amely az új alkalmazásokat és kombinációkat állandóan keresi; *másodszor* a fogyasztói igények és az azokat kielégítő termelési eszközök meglátásának/megtalálásának a képességére; *harmadszor* a problémafelvetők és a problémamegoldók munkájának összehangolására való alkalmasságra; egyszerűen kreatív tehetségre.

A komputereken alapuló gazdaság a munkát illetően legjellegzetesebben tér el az előző

korszakoktól a következőben. Először, a fejlődés fajlagos munkahelyteremtő képessége relatíve alacsony, ezt nevezi az irodalom munkahelyek nélküli növekedésnek (*jobless growth*). Másodsor, a konkrét szakmai tudás hamarabb avul el, és jelentősége is csökken. Harmadszor, előtérbe kerül a rugalmas, problémákat önállóan megoldani képes, széles skálán mozogó tehetség.

A munkavégzés körülményeinek módosulása

A következőkben azt tekintjük át, hogy az automatizálás eredményeképpen a munkavégzés egyes feltételei – a munkavégzés helye és időbeosztása, a munkaszervezési módja és az ennek megfelelő szervezeti formák, a munkaszerződések és munkatörvények – hogyan módosulnak, és ez mit jelent a kreativitás kibontakoztatása szempontjából.

Munkahely és munkaidő. Az iparosodással a gazdasági munka időben is, térben is elkülönül a többi élettevékenységtől. A munkaidő kötött, és alkalmazkodva a termelés technológiájához a nap vagy mindig ugyanazon, vagy különböző szakára, váltva esik. A nagyipari tevékenység egyik szembetűnő jellegzetessége a területi koncentráció. Nagy iparvárosok, ipari körzetek jöttek létre, ahol letelepedett az ott dolgozók többsége. Később a lakókörzetek és a munkaterületek elváltak egymástól, kialakult az ingázás.

A rugalmas termelési rendszerek előtérbe kerülése a tömegtermeléssel szemben, az anyagigényes, „nehéz” termékek felváltása a kevesebb anyagot tartalmazó, „könnyű” termékekkel, a miniaturizálás, a szolgáltatások szerepének jelentősebbé válása a termelési folyamatban egyaránt oldja azokat a kötöttségeket, amelyek korábban a munkaidőre és a munkahelyre vonatkoztak. Egyre több területen válik lehetővé a rugalmas munkaidő bevezetése, s az információs lehetőségek fejlődésének köszönhetően pedig egyre többen dönthetnek maguk arról, hol dolgoznak: a munkahelyükön vagy otthon. A nagyobb szabadság az időbeosztásban és a hely megválasztásában nyilvánvalóan kedvez az alkotó munkának.

Munkaszervezés és szervezeti formák. A gépi nagyipar munkaszervezésére a hierarchikus forma jellemző, amely az alkalmazott technikából és a tömegszerűségből adódik. A tömegtermelés és tömegfogyasztás ugyanis a munkák nagyobb részét homogenizálta és mechanizálta. Abból pedig, hogy a feladat egyszerű, következik a kívülről és felülről való irányíthatóság, abból pedig, hogy a termelési folyamat részekre szabdalt és egy-egy termékben több ember munkája van, vagyis egy ember nem tehető felelőssé a minőségért, következik a külső ellenőrzés lehetősége és szükségessége.

A legfejlettebb országokban a magas technikai színvonalú és rugalmas, egyedi fogyasztásra egyedi termékeket előállító tevékenységek előtérbe kerülésével megváltozik a munka iránti igény. Általánossá válik a decentralizált, az egyéni tehetségen és képzettségen alapuló, önálló, a feladatokat átlátó, irányítani és megújítani képes, felelősségteljes, kooperatív, de nem alárendelt munka.

A munka szervezése az előbbieknél megfelelően változik. Megszűnik az ellenőrzés, a folyamatok előzetes külső tervezése és szervezése. A termelés előtérbe egyre inkább a fogyasztói igények kerülnek, valamint a minőség, amelyet a rugalmasabban szervezett és integrált feldolgozóipar képes nyújtani.

Mückenberger [1996] a változások lényegét így foglalja össze: „...a munkát egyre kevésbé jellemzi a termelési egységen vagy vállalaton belüli, egymástól elkülönített tevékenységek hierarchikus szervezése, és egyre inkább a termelési egységeken átnyúló szintetikus megközelítés. A vállalat nyitottabbá válik a külvilágra, arra a környezetre, ami-ben tevékenykedik.” (690. o.)

Az új rendszerben a decentralizáció, az integráció kifejlesztése és a hierarchia megtö-

rése az érdek. Eközben nő a munkások felelőssége, megváltoztatva viszonyukat a munkához, a munkatársakhoz és a vállalathoz, felkészülve az egész életen át tartó tanulásra.

Robertson szerint a kis sorozatokkal dolgozó technológiák, amelyek új anyagokkal és/vagy eszközökkel operálnak, olyan munkafolyamatot igényelnek, ahol a személyes kompetencia és felelősség, ellenőrzés és kezdeményezőképeség nagy, és ez egyértelműen kedvez a kreatív munkavégzésnek.

Nemcsak magának a munkának a szervezése, de a szervezeti formák is változnak. Valaki szellemesen úgy jellemezte ezt a folyamatot, mint amikor a hatalmas tankereket felváltja egy ugyanolyan irányban mozgó kis hajókból álló flotta (*European Commission* [1996]). A szervezeti változáshoz tartozik a rugalmas vállalkozások elterjedése, amelyek sokkal inkább a folyamatokra koncentrálnak, mint egyes specializált tevékenységekre.

Munkaszerződések és munkajog. A tömegtermelő gépi nagyiparban sok ember végez ugyanolyan vagy hasonló feladatot ugyanolyan vagy hasonló körülmények között. Az univerzális munkaszerződéseknek ez az alapja. A munkavállalók közös érdeke a szerződésekben foglalt jogok kiterjesztése, a munkakörülmények és -feltételek előnyösebbé tétele.

A munka individualizálódása a kollektív jogokat és szerződéseket hatályon kívül helyezi. A nem standardizált munka és munkakörülmények egyéni szerződéseket igényelnek. Az individualizáció az alkotóképes és vállalkozó szellemű dolgozóknak is csak részben kedvez, részben nem, mert a szerződések rövidebb időre szólnak, és az egyén alkupereje kisebb, mint a kollektívé. Következésképpen, az állam feladatává válik az egyén védelme. Olyan jogrendszer kell kidolgozni és érvényesíteni, amely az egyéni szabadságot szem előtt tartva, mindenki számára biztosítja a megélhetéshez, a tanuláshoz és valamilyenfajta munkához való hozzájutást.

Az intézmények, amelyek kifejezik az egyes emberek jogait a termelési folyamatban: jogot a munkához, a tulajdonhoz, a fogyasztáshoz, kemény alkuk eredményei, s mint ilyenek stabilak, de a körülmények olyan radikális változása esetén, mint ami most történik, mégiscsak változnak és megváltoztathatók.

Az utóbbi témával kapcsolatos feladatokat az Európai Bizottság már idézett kiadványában fogalmazta meg. A *European Commission* [1996] abból indul ki, hogy az újfajta munkához újfajta szervezetek kellene. Megfelelő jogi és szerződési kereteket kell biztosítani (*labor law, collective agreements, industrial relations*), egyszerre kell nagyobb szabadságot nyújtani a cégeknek és az egyéneknek. Ma még a tagállamok munkajoga a teljes munkaidős, korlátlan ideig tartó foglalkoztatásra épül. Ez a mai követelményeknek és lehetőségeknek egyre kevésbé felel meg.

Magának a munkaadó fogalmának is tágabbá válik a jelentése (*groups of undertakings, joint ventures, networks, subcontractors*), a munkahely elhelyezkedése megváltozik, a munkaidő individualizálódik, a munkaidős javadalmazás helyét átveszi a feladathoz kapcsolódó díjazás, a munkavállalók autonómiája nő, a fizetett alkalmazás és az önfoglalkoztatás közeledik egymáshoz. Mindezek következtében ki kell alakítani a rugalmasság és a biztonság új egyensúlyát, amely mindkét fél előnyére szolgál, s amely magában foglalja egyfelől a részmunka, az időleges munka, a meghatározott idejű szerződéses munka és a távmunka fogalmát, valamint az azoknak megfelelő új foglalkoztatási formákat. Radikálisan át kell gondolni a régi formák (a foglalkoztatási védettség, a munkaidő, a társadalmi védelem, az egészség stb.) szerepét. A biztonság nem a munkahely biztonsága, hanem a munkapiacon való foglalkoztathatóság biztosítása lehet.

A munka és a foglalkoztatás 2015-ben elnevezésű francia munkacsoport úgynevezett tevékenységi szerződések (*activity contract*) bevezetését javasolja – abból kiindulva, hogy a régi foglalkoztatási szerződések már nem alkalmasak a sokfajta új munkaviszony szabályozására, de elvetésük, illetve egy olyan út választása, amikor egyszerűen a piac

törvényei vennék át a helyüket, nem kívánatos. Ez ugyanis olyan visszalépés lenne, amelynek következtében nőne a munkát vállalók kiszolgáltatottsága. Ezek a szerződések meghatározott időre és tevékenységre, különböző fajta munkákra, továbbképzésre stb. szólnának, és mint ilyenek, a munkavállalók számára társadalmi védelmet nyújtanának (*Boissonat* [1996]). A szerződésbe belépők olyan hálót alkotnának, amelyben vállalatok, oktatótestületek, helyi és regionális szervek, kereskedelmi és/vagy ipari kamarák vennék részt.

A munkahelyi viszonyok modernizációjának *Mückenberger* [1996] szerint a fentieknél többet kell jelentenie. Legalább a következőket:

1. a polgárjogok kiterjesztését minden alkalmazottra a hierarchián alapuló vezetői-tulajdonosi önkény és foglalkoztatotti függőség helyett. Az új viszonyoknak a párbeszéd és az egyenlő jogokon kell alapulniuk. A foglalkoztatottaknak jogukban kell állniuk, hogy dönthessenek saját életükkel és társadalmi szerepükkel kapcsolatban (beleértve a munkaidőt, a továbbtanulást, a szabadságot). Mint állampolgárok legyen joguk például arra, hogy az egész társadalom számára veszélyes munkákat visszautasítsanak;

2. a nemek közötti viszonyok megváltoztatását, mindenekelőtt a nők hátrányos megkülönböztetésének megszüntetését, továbbá az alkalmazottak szülői jogainak elismerését annak érdekében, hogy a gyerekek neveléséből a szülők közösen vehessék ki részüket;

3. a munkaidő beosztásának szabad megválasztását, amihez előzetes kollektív megállapodás szükséges, és aminek olyannak kell lenni, hogy ne zavarja sem a hatékonyságot a technológiai sor megállítással, sem a társadalom többi tagjának érdekeit [például a munkanélküliek foglalkoztatását, a fogyasztók érdekeit (nyitva tartások)];

4. biztosítani kell az újfajta, a nem tipikus és/vagy önfoglalkoztatók számára a meglévő kommunikációs csatornák használatát és a szakmai továbbképzés lehetőségeit.

5. Az új viszonyok kialakítását célzó vitában három, részben ellenkező érdekeltsgű csoport szerepel: 1. a vállalkozók profitmotívumukkal, 2. a foglalkoztatottak egyéni fejlődési és szociális problémáikkal, valamint 3. az egész társadalom a fejlődést segítő, illetve az azt gátoló externalitásokkal. A politikának meg kell próbálnia a konfliktusok feloldásával, megteremtve az érdekek kölcsönös meg- és elismerésén alapuló megegyezést.

Forgatókönyvek

A következőkben néhány elképzelést vázolunk a munka jövőbeli fejlődéséről.

A kézművesipar reneszánsza

M. J. Piore és Ch. F. Sabel 1984-ben publikálta nagy hatású *Second industrial divide* című munkáját a tömegtermelés hanyatlásáról és egyidejűleg a rugalmas termelési rendszerek előtérbe kerüléséről a fejlett világban.

A háború utáni gyors gazdasági fejlődés elakadása a hetvenes években megrengette a tömegtermelés–tömegfogyasztás gazdaságpolitikájába vetett hitet. Úgy tűnt, hogy a tömegcikk piac telítődik a fejlett országokban, az igények a differenciáltabb termékek irányába tolódtak, egyidejűleg a tömegtermelés nyersanyagbázisának kimerülésének jelei is mutatkoztak.

A hetvenes évek problémáiból két kivezető út látszik. Az egyik a nemzetközi keynesianizmus, a korporációk és makroregulációk világméretű elterjesztése, a másik a rugalmas specializáció, amely új technológiai paradigmát, új szabályozási rendszert igényel, s amelyre a kézműves módszerekhez való visszatérés jellemző. A szerzők szerint

mindkét változat megvalósulásának megvan a lehetősége. Sok mindentől függ, hogy végül is melyik valósul meg, de az nem kétséges, „...hogyan egy második ipari vízváltáshoz érkezünk: egy olyan időszakhoz, amikor nehéz megmondani mi a teendő a technológiai fejlődéssel, mert az, hogy a technológia hogyan fejlődik, ezer szállal kötődik ahhoz, hogy mit teszünk. (Piore-Sabel [1984] 252 o.)

Az első úthoz legalább a következő három feltételnek kell teljesülni: 1. a nemzetközi kereslet együtt növekedjen a termelőkapacitásokkal; 2. olyan üzleti környezet, amelyben a beruházásokat megbénító bizonytalanságok eltűnnek. Ennek fő eszköze, ha nem is fix, de vezényelt árfolyam-politika, amely kiszűri a nagy cserearány-ingadozásokat; 3. a termelési kapacitások növekedésének fejlettek és fejletlenek közötti megosztása.

A második lehetőség, a rugalmas specializáció. Az első kérdés itt az, hogy ez a rendszer technológiailag elég dinamikus-e ahhoz, hogy a feldolgozóipari termelékenység állandó emelkedését biztosítsa, vagy másképpen: képes-e ez az irányzat önálló technológiai pályaként működni. Úgy tűnik igen, mert 1. a számítógépek alkalmazása igényli a rugalmas rendszereket és 2. a rugalmas rendszerre való áttérés a többi iparágban is folyamatos termelékenységemelkedést hozott. A hatékonyság növekedése a hagyományos technikával szemben abból ered, hogy míg ott a termékváltás esetén az egész gépparkot ki kell cserélni, a számítógépek esetében a hardver marad, csak a szoftver változik.

A rugalmas specializáció azonban olyan mikroszabályozást igényel, ami a versenyt nem az önkizsákmányolás felé, hanem az innovációk irányába viszi. Ezt különböző szervezeti formák segíthetik elő. (Például a regionális konglomerációk, amelyekre az a jellemző, hogy sok kisvállalat kapcsolódik hálószerűen egymáshoz versenyezve és kooperálva, egyik sem dominál hosszabb távon, rövid távú szerződéseket kötnek egymással, a résztvevők szerepe esetről esetre változik; az összetartozás etnikai, politikai vagy vallási közösségeken alapul. Egy másik forma a vállalatok olyan szövetsége, amely gazdasági és/vagy szociális alapokra épül. A szövetkezett vállalatok egymás tulajdonosai, de közben megtartják önállóságukat. Vannak olyan termelőszervezetek is, amelyek kívülről hasonlítanak a tömegtermelőre, hiszen nagyok, de a különbség az, hogy ezek magasan specializáltak, és al- vagy bolygó vállalkozásaik autonómak.)

A különböző szervezeti formák közös jellegzetességei:

- rugalmasság és specializáció. A termelés és a termelőhelyek állandó átszervezése a keresletnek megfelelően. Nincsenek privilegizált helyek, de mindenkinek megvan a maga helye;

- korlátozott bejutás. Mivel a közösségekben a társadalombiztosítás erős, az egyes tagoknak jutó szolgáltatás függ a közösség méreteitől, amit ezért korlátoznak;

- versenyszűzítés. Az innovációt bátorító verseny a közösségen belül a jobb helyekért, illetve munkákért, elismerve a közös érdeket és kötelességet. Külső verseny a hasonló közösségekkel;

- versenylimitálás. Az innováció ellen ható versenyzés – különösen a termelési költségek bérek és munkakörülmények árán való csökkentésének a – korlátozása. A verseny növelésére ilyen körülmények között a bónuszrendszer, a garantált munka, a munkák megosztása szolgál.

Mivel a versenyből kizárják a béreket és munkakörülményeket, a termelők kölcsönös függőségének ethosza alapján a rugalmas rendszerek az árhullámzásokat moderálják. Ezek a ragadós árak nem lehetnek a forráselosztás egyedüli meghatározói. Más kiegészítő elosztási mechanizmus is kell. Ezt a közösség maga végzi. Így magában a termelésben zajlik a munkaerő képzése (ami sokkal szélesebb spektrumú, mint a tömegtermelésben: Németországban és Japánban a formális vállalati, az Egyesült Államokban és Olaszországban az informális családi képzés a jellemző, jórészt kikapcsolva a piacot).

Míg a hagyományos piaci hierarchikus struktúrákban a vállalat önálló egység, a rugalmas specializáció esetén nem lehet pontosan megmondani, hogy hol fejeződik be a társadalom – család, iskola, etnikum –, és hol kezdődik a gazdasági egység, illetve fordítva. A rugalmas specializáció makroszabályozása a neoklasszikus versenyző rendszer visszaállítását jelentheti, amikor is a beruházások inkább a tőke- és anyagköltségek változásához, mint az aggregált kereslethez igazodnak. Így a gazdaság a változásokra érzékenyebbé válik, bár a ragadós bérek és a szociális rendszer miatt nem lesz olyan stabil, mint a versenyző gazdasági modellekben feltételezték.

A kétféle rendszer közötti választás nem egyszerűen egy logikai művelet az előnyök és hátrányok alapján. A választott út a munka és a tőke közötti erőviszonyok alakulásától is függ. Itt számításba kell vennünk, hogy a tömegtermelés bizonyos fokig leértékelte és mechanikussá tette az emberi munka jelentős részét, míg az új rendszer a termelőmunkás intellektusára is igényt tart, ezért az egyének számára a kézműves jellegű ipar kedvezőbb, mint a tömegtermelés.

A szerzők szerint az lenne az ideális, ha a két rendszer világszinten képes lenne egymás mellett élni, legalábbis egy ideig úgy, hogy a rugalmas specializáció a fejlett országokban egyre jobban elterjedne, míg a fejlődők a tömegtermelés útján iparosodnának.

A szimbolikus-analitikus munkák előtérbe kerülése

Az amerikai dilemmát, illetve annak megoldását más oldalról közelíti Reich [1991]. Aból indul ki, hogy korábban nemzeti megegyezés volt a kormány és a főbb korporációk között. Az érdekek egybeestek, ami biztosította a korporációknak a hasznot, az pedig jólétet adott az egész ország gazdaságának. Az oktatás is erre készítette fel a jövőendő munkásokat.

Reich is kiemeli, hogy a tömegtermelés alacsonyabb bérű fejlődő országokba való áttelepülésével egy időben előtérbe került az egyedi termékeknek egyedi kívánásokra való gyártása. Ezeken a területeken ugyanis a fejletteknek van versenyelőnyük. Hangsúlyozza továbbá, hogy ehhez a munkához másfajta ügyesség kell, mint a tömegtermeléshez. Egyfelől *problémamegoldó* képességre van szükség, másfelől *marketingmunkára*, harmadrészt a problémafelvetők és a problémamegoldók közötti kapcsolat megteremtéséhez *stratégiai brókerekre*. A fenti három feladat megoldására tett erőfeszítést nevezi Reich *szimbolikus-analitikus munkának*.

Az újfajta feladatok ellátására alkalmas szervezet nem lehet ugyanaz a hierarchikus felépítésű piramis, mint a tömegtermelésé. Itt rugalmas, mellérendelt egységekről, kreatív munkacsoportokról van szó, akik állandó kapcsolatban vannak egymással. Az új rendszerben az eszközökkel való ellátottság jelentősége csökken. Ha megvan a kreatív munkacsoport, minden egyéb bérelhető hozzá. Ezért a beruházások is veszítenek jelentőségükből. Az új rendszerben legfontosabb forrás az emberi ügyesség. A profit és vezetés a kreatív munkacsoportok kezében összpontosul. A termékekben csökken a standard költségek aránya, és nőnek a különleges design, a mérnöki szolgáltatások, a szabadalmak és a szerzői jogokkal kapcsolatos költségek. A vállalat tulajdonlása is átváltozik. A kreatív agyakat nem lehet úgy birtokolni, mint egy gépet. A fejlődés attól függ, hogy a kreatív agyakban mennyi gyakorlat halmozódik fel. Ezt a munkát ugyanis nem lehet csak megtanulni, a gyakorlatban kell kifejleszteni. A kreatív munkát az egész világra kiterjedő információs háló biztosítja, ami összeköti a tervezőket, mérnököket, üzletkötőket egymással, bárhol vannak a világon.

A globális háló kialakulásával a nemzetek gazdagsága már nem elsősorban a korporációk teljesítményétől függ. Az új körülmények között az életszínvonalat az határozza

meg, hogy mennyit tudnak a polgárok, és nem az, hogy mennyi anyagi eszközt bírnak. Mivel e tudás csak gyakorlattal szerezhető meg, egy nemzet számára hasznosabbak azok a külföldi vállalkozók, akik az országba hoznak új termelést, illetve a velejáró új tudást, mint azok a hazaiak, akik ugyanezt más országba viszik ki.

A régi munkabesorolás a régi termelési rendszereknek és feladatoknak felelt meg. Ma ezeken keresztül nyúló, új kategorizálásra van szükség. Ezek a következők lennének:

1. a rutin termelési szolgáltatások (a hagyományos kékgalléros munkák, az alacsony és középszintű menedzserek ellenőrző rutintevékenysége, az ismétlődő hivatali munka és az adatkezelés, ezek ellátásához megbízhatóság, lojalitás, vezetői képesség szükséges);

2. személyes szolgáltatások, amelyek szintén egyszerű és ismétlődő feladatok, megoldásukhoz nem kell nagy tudás, de mivel személyekhez kötődnek, nem adhatók el bárhol a világon, elvégzésükhöz pontosság, megbízhatóság és megfelelő viselkedés szükséges;

3. a szimbolikus-analitikus szolgáltatások, ahova a már említett három újfajta munka tartozik. Ezek világszerte eladhatók.

A 20. század második felében minden amerikai talált munkát, aki akart dolgozni, és a bérek is jók voltak a nemzeti megegyezésnek megfelelően. Erős és gazdag középréteg alakult ki a korporatizmus idején, akik gyártották és fogyasztották a tömegtermékeket.

A legutóbbi időben a tömegtermelés kihelyezésével – az alacsony bérű országokkal való verseny miatt – e réteg munkalehetősége és a jövedelme is csökkent. Különösen a rutin termelési szolgáltatásokat végzőket érinti a verseny. A személyes szolgáltatásokat végzők helyzete valamivel jobb, mert ezek helyhez kötöttek, de itt is kiszorulhatnak a rutin munkát megtakarító gépekkel szembeni versenyben. A szimbolikus-analitikus munkáért ezzel szemben egyre jobban fizetnek.

Az oktatási rendszer még a régi követelményekhez igazodik, de már vannak különleges iskolák, ahol a szimbolikus-analitikus munkára alkalmas embereket képeznek. A századvégen ez az Egyesült Államokban körülbelül 20 százalékot érint. Ezekben az iskolákban a kreatív problémamegoldásra, a szimbolikus gondolkodásra, az absztrakcióra, az adatmagolás helyett új problémák keresésére, illetve azok újfajta interpretálására, kérdésfeltevésekre stb. koncentrálnak. A szimbolikus-analitikus munka a megfelelően képzetteknél is végső soron csak a gyakorlattal sajátítható el. Ezért nagy szerepe van a speciális körzeteknek, ahol nagyjából azonos munkát végzők koncentrálnak, akik tudnak egymástól tanulni.

A saját munka elterjedése

Robertson [1985] ugyanazon tényekből indul ki, mint egyesült államokbeli honfitársai. A jövőben a gazdasági növekedés feltehetően nem fog új munkahelyeket teremteni a munka-megtakarító technikai fejlődés, a növekvő világverseny miatt és azért, mert az adófizetők nem lesznek hajlandók a közmunkákat tovább finanszírozni.

Az általa kidolgozott forgatókönyvek három eshetőséget vesznek szemügyre: 1. minden marad a régiben (*business as usual*); 2. egy különlegesen gyors fejlődés következik be (*hyper-expansionist*); 3. a fejlődés ésszerű, emberközpontú és környezetkímélő lesz (*sane, human, ecological*).

A különlegesen gyors fejlődésre a mennyiségben való gondolkozásmód, a gazdasági növekedés, a szervezeti megközelítés, a pénz az érték, a szerződéses viszonyok, az intellektualitás és racionalitás, a specializáció, a technokrácia, a városiasság a jellemző. Ezzel szemben az ésszerű, emberközpontú és környezetkímélő változat a minőségi értékeket és célokat, az emberi fejlődést, a személyes és interperszonális értékeket, a valódi szükségleteket és törekvéseket, a kölcsönös csereviszonyokat, az intuíciót és a kísérletezést, a

széles körű kompetenciát, a magabiztosságot, a vidéki és a globális érdekeket, valamint a környezet védelmét helyezi előtérbe.

Az első forgatókönyv szerint a teljes foglalkoztatást akkor lehet visszaállítani, ha a feldolgozóipari munkahelyek megszűnéseit az információs szektor és a szolgáltatások növekedése ellensúlyozza. Tovább éleződik az ellentét a szakképzett és szakképzetlenek, a dolgozók és munkanélküliek között. Az összes munkát a magasan képzett elit látja el automatákkal a legmagasabb technikai szinten, míg a többség csak az élvezeteknek él. A társadalom így dolgozókra és herékre bomlik.

Az ésszerű, emberközpontú és környezetkímélő forgatókönyv szerint a munkák többségét nem foglalkoztatottként végzik, hanem saját szervezésben, helyi szinten, saját célukért. Ez az informális gazdaság válik ott a gazdasági növekedés és a társadalmi fejlődés fő forrásává. Az emberek szabadon választanak munkamódot: rész munkaidős foglalkozást a formális és informális gazdaságban.

A reális alternatíva a három változat valamiféle kombinációja. A gazdaság négy szektorra osztható: 1. a nagyipar; 2. nagyszolgáltatások; 3. a kis helyi vállalkozások; 4. a háztartások és a szomszédság.

A munkahelyvesztés az 1. szektorban elkerülhetetlen, mert csak a legmagasabb szintű technikával – ami munka-megtakarító – lehet sikeresen versenyben maradni a világpiacon. A 2. szektorban – bank, biztosítás, pénzügyi szolgáltatásokban – a munkahelyek száma nem fog tovább nőni az automatizálás miatt. Kérdés, hogy az új információs, kommunikációs szektorok az oktatással, egészségügyi és jóléti szolgáltatásokkal együtt mennyi új munkahelyet fognak létrehozni. Feltehetően a javuló szervezés és egyéb ellátottság miatt itt sem fog jelentős mennyiségű új munkahely keletkezni. Marad a másik két szektor, ahol a tevékenység nőhet.

A teljes foglalkoztatás visszaállításának nincs realitása. A munkaadók fő célja megszabadulni a munkaerőtől, a foglalkoztatottaké pedig függetlenné válni a munkaadótól. Következésképpen, a munkavégzés foglalkoztatottként egyre kevésbé gazdaságos. A rugalmas és rész munka egyre inkább elterjed, a fizetett foglalkozás bizonyos életszakaszokra lesz csak jellemző.

A különlegesen gyors fejlődés egyik fő problémája emberi: senki sem szeret hereként élni. Másodsorban kétséges a megélhetési/finanszírozási forma is.

Ezek a problémák a fejlődés ésszerű, emberközpontú és környezetkímélő változat bizonyos elemeinek a fokozatos térhódításával oldódhatnak. Az emberek saját, illetve környezetük szükségleteinek egy részét maguk elégítik ki, így tevékenységük nemcsak önbizalmat ad, de a külső finanszírozás mértékét is csökkenti. Ráadásul az embereknek nagyobb lesz az ellenőrzési lehetőségük saját munkájuk felett, módjuk lesz nagyobb mértékű egészséges önmegvalósításra a munkában, kevésbé lesznek kiszolgáltatva tőlük idegen célokra és másoknak; környezetkímélőbb és a harmonikusabb életvitellel a környezetet inkább megóvhatják.

Négy lehetőség a franciák előtt

A franciák, hagyományaikhoz híven, hosszú és sok embert mozgató sztrájkhullámot indítottak 1995 végén a fokozódó munkanélküliség és a társadalmi biztonság megingása ellen. A szakértőket ez nyilván nem érte váratlanul, hiszen ekkorra már megszületett az a tanulmány, amelyet különböző szakértőkből álló munkacsoport készített Munka és foglalkoztatás 2015-ben címmel (Coriat [1995], Boissonnat [1996], *What is the future...* [1996]). Az anyagban négy lehető utat vizsgálnak, amelyek különböznek egymástól a nemzetközi környezet, a hazai termelési rendszer, az értékek, követelmények és társadalmi viselkedés, valamint a jogi és institutionális keretek tekintetében.

Az elsőben a lesüllyedés lehetőségét vázolják fel. Ehhez a semmilyen tekintetben sem kooperatív környezethez az alkalmazkodás hiánya párosul. Az Európai Unióban nem következik be előrehaladás, így a nemzetközi együttműködés legjobb esetben szinten marad. A vállalatok között tovább él a verseny, de az alkalmazkodás nem megfelelő, kirekesztődés és rugalmatlan munkapiac jellemzi a termelői szférát. A társadalom és a gazdaság szintén képtelen jól együttműködni. A munkavállalók részéről a bérkövetelések teljesítése és a nem rugalmas munkaidő fenntartása a cél. Az emberekre a befelé fordulás jellemző. A jogi és intézményi rendszer is lassan változik, inkább csak defenzív jelleggel. Az állam erős marad. Szerepe továbbra is a jóléti szolgáltatások biztosítására és/vagy a rend megőrzésére korlátozódik. Mindezek következtében a dolgozó népesség részaránya tovább csökken, megmarad a tömeges munkanélküliség, a társadalom szegmentálódik, és az állam csődbe jut, mert nincs elég forrása a jóléti kiadások fedezésére.

A második forgatókönyv az amerikai típusú fejlődést írja le, amire a hiperverseny jellemző. Ehhez a lehetőséghez együttműködő Európát tételezzük fel. Az országban és azon kívül is a verseny dominál. A vállalatok a versenyképességüket technológiai innovációkkal javítják. A béreket és a munkafeltételeket egyéni szerződésekkel szabályozzák, elfogadva a nagyobb bérkülönbségeket. Mindenki csak a saját érdekeit tartja szem előtt. A jogi és institutionális rendszer előrenyomulva alkalmazkodik, a vállalatok szabályozószerepe nő, miközben a szakszervezetek gyengülnek. Az állam szerepe minimálisra zsugorodik. A munkanélküliség csökken, de a munkakörülmények romlanak, a munka olcsóbbá válik. A különbség a gazdagok és szegények között nő.

A harmadik az alkalmazkodó forgatókönyv. Ebben az esetben a nemzetközi környezet a feltételezések szerint nem nagyon kooperatív. A termelési rendszerben, a társadalmi viselkedésben és az intézményekben azonban gyors és kedvező változások mennek végbe. A termelés rugalmassá válik, a termelékenység növekedésének új forrásai tűnnek fel. A párbeszéd a szociális partnerek között megindul. A munkavállalók elfogadják a rövidebb munkaidőt, a munka és a tanulás közötti különbség csökken. Az aktív életkor meghosszabbodik. A munkanélküliség csökken, s vele a társadalmi feszültségek is. Az intézményi változások fokozatosak, a társadalmi megállapodásokért az állam vállal garanciát.

Végül a negyedik az együttműködő forgatókönyv, amelyre mint nevéből is lehet következtetni, minden területen a kooperáció erősödése a jellemző. Az egész világon javul az együttműködés. A pénzügyi szféra globális szabályozásával a gazdasági fejlődés körülményei világszerte megjavulnak. Kialakulnak a vállalatok közötti világháló, a teljesítmények szükségszerűen nőnek a nemzetközi verseny általánossá válásával. Az emberek maguk választanak a munka és a szabadidő között, sokféle, rugalmas munkaszervezési forma lehetséges, a béreket, a foglalkoztatást, a munkaidőt és a társadalmi biztonságot kollektív szabályok védik. Az új rendszernek megfelelően változnak az intézmények, az oktatási rendszer, a munkajog. A kedvező körülmények erősítik egymást, a növekedés gyorsul, ez megkönnyíti a termelési és jogi keretek átalakítását, a munkanélküliség anélkül csökken, hogy a foglalkoztatás bizonytalansága jelentősen emelkedne.

A utolsó, legkedvezőbb variáns megvalósulása több feltétel együttes előfordulásának függvénye. Ezek közül elsőnek említett feltétel az, hogy a fizetett foglalkoztatás marad a társadalmi integráció fő formája. A munkanélküliség mérséklésének legfontosabb eszköze ezért a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése. A termelési, a fogyasztási és a munkapiacra egyaránt a növekvő individualizáció jellemző. Az állam szerepe megváltozik. Az állam a piacot befolyásoló törvénnyel olyan helyzetet igyekszik teremteni, amely elég rugalmas ahhoz, hogy a piac jól működjék, ugyanakkor a társadalmi szolidaritást és az egyén védelmét is biztosítja.

A feltételek kedvező alakulásának elősegítésére a munkacsoport javaslatokat dolgozott ki. A kialakított vélemények szerint a gazdasági szempontot kell mindenekelőtt figyelem-

be venni. Ez a társadalmi költségekkel, a természeti erőforrásokkal és a pénzügyi forrásokkal való legtakarékosabb bánásmódot jelenti, ami lehetővé teszi a megfelelő ütemű fejlődést. A gazdasági fejlődés fontos eleme a kooperatív nemzetközi környezet és a közös pénz bevezetése.

Mindazonáltal, a gyors gazdasági fejlődés egyedül nem garantálja a munkanélküliség felszámolását. Szükség van a munkaidő csökkenésére is, azaz a teljes foglalkoztatás mellett a részmunkaidős és a megosztott munka, a hosszabb szabadságok, szabad évek elterjedésére.

Hivatkozások

- ARGYLE, M. [1992]: The social psychology of everyday life. Routledge, London, New York.
- BARON, J. L.–BIELBY, W. T. [1982]: Workers and Machines: Dimensions and Determinants of Technical Relations in the Workplace. *American Sociological Review*, 47. 175–188. o.
- BERTRAND, O. [1994]: Education and Work. UNESCO, Párizs, EDC/IV/1. április.
- BOISSONNAT, J. [1996]: Combating unemployment, restructuring work: Reflections on a French study. *International Labour Review*, Vol. 135, No. 1, 5–15. o.
- CASTEL, R. [1996]: Work and usefulness to the world. *International Labour Review*, Vol.135, No.6, 615–622. o.
- CASTEL, R. [1998]: A szociális kérdés alakváltozásai, A bérmunka krónikája. Kávé Kiadó, Budapest.
- CORIAT, B. [1995]: Incentives, bargaining and trust: alternative scenarios for the future of work. *International Contributions to Labour Studies* 5, 131–151. o.
- EMMERIJ, L. [1994]: The employment problem and the international economy. *International Labour Review*, Vol, 144, No. 4, 449–466. o.
- EUROPEAN COMMISSION [1996]: Living and working in the information society: People first. Green Paper, Bulletin of the European Union, Supplement 3.
- FAVENNEC-HÉRY, F. [1996]: Work and training: A blurring of the edges. *International Labour Review*, Vol.135, No. 6, 665–674. o.
- FORECASTING OF EMPLOYMENT... [1997]: Forecasting of Employment and Unemployment, Employment Observatory, SYSDÉM Trends No. 29. tél.
- FOUCAULD DE, J.-B. [1996]: Post-industrial society and economic security. *International Labour Review*, Vol.135, No. 6, 675–681. o.
- FRANCIS, A. [1986]: New Technology at Work. Clarendon Press, Oxford.
- GALLIE, D. [1978]: In Search of the New Working Class: Automation and Social Integration Within the Capitalist Enterprise. Cambridge University Press, Cambridge.
- GIARINI, O. [1980]: Dialog on Wealth and Welfare. Pergamon Press, Oxford.
- GIARINI, O. [1995]: Some Considerations on the Future of Work: Redefining Productive Work. Megjelent: *Global Employment. An International Investigation into the Future of Work*. Vol. I. Szerk.: *Simai Mihály*. United Nation University, World Institute for Development Economic Research, Zed Books Ltd, London, New Jersey, United Nation University Press, Tokió.
- GIARINI, O.–STAHEL, W. [1993]: The Limits to Certainty. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Boston.
- GIORGI, L.–MARSH, C. [1990]: The Protestant Work Ethic as a Cultural Phenomenon, *European Journal of Social Psychology*, 20, 499–517. o.
- GLENN, E.–FELDBERG, R. [1979]: Degraded and Deskilled: The Proletarianization of Clerical Work. *Social Problems*, 25., 52–64. o.
- GROOTINGS, P. [1989]: Conditions and Consequences of the Introduction of New Technology at Work. Megjelent: *Frances, A.–Grootings, P.* (szerk.): *New Technologies and Work, Capitalist and Socialist Perspectives*. Routledge, London, New York.
- GUIDEC LE, R. [1996]: Decline and resurgence of unremunerated work, *International Labour Review*, Vol. 135. No. 6, 645–651. o.
- HACKMAN, J. R.–OLDHAM, G. R. [1980]: *Work Redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.

- HACKMAN, J. R.–SUTTLE, J. L. (szerk.) [1977]: *Improving Life at Work*, Behavioral Science Approaches to Organizational Change, Goodyear Pub.Co. Santamonica, Kalifornia.
- HALL, R. H. [1986]: *Dimensions of Work*. Sage, Beverly Hills, CA.
- HALLE, D. [1984]: *America's Working Man: Work, Home and Politics Among Blue-Collar Property Owners*. University of Chicago Press, Chicago.
- HERZBERG, F. [1966]: *Work and the Nature of Man*. Újranyomva: 1973. Mentor/New American Library, New York.
- HULL, F. M.–FRIEDMAN, N. S.–ROGERS, T. F. [1982]: The Effect of Technology on Alienation from Work: Testing Blauner's Inverted U-curve Hypothesis for 110 Industrial Organizations and 245 Retrained Printers. *Work Occupations*, 9. 31–57. o.
- ILO [1990]: The promotion of self-employment. International Labour Conference, 77th Session, Report VII. Genf, ILO.
- JENCKS, CH.–PERMAN, L.–RAINWATER, L. [1988]: What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success. *American Journal of Sociology*, 93. 1, 322–357. o.
- KENNEY, M.–FLORIDA, R. [1988]: Beyond mass production: production and labour process in Japan. *Politics and Society*, Vol.16, No. 1, 121–158. o.
- KNUTH, M. [1992]: Shaping work and technology: West German trade unions, the quality of work and industrial relations, *International Contributions to Labour Studies*, Vol.2, 45–59. o.
- LAKY TERÉZ [1998]: Változó fogalmak a munka változó világában. *Közgazdasági Szemle*, 2. sz. 123–136. o.
- LAKY TERÉZ [1999a]: Foglalkoztatás növelése Nyugat-Európában. *Magyar Tudomány*, 2. sz. 159–168. o.
- LAKY TERÉZ [1999b]: Foglalkoztatás Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 3. sz. 322–333. o.
- LANE, R. E.[1991]: *The market experience*. Cambridge, University Press, Cambridge.
- LAWLER, E. E. III.[1982] Staregies for Improving the Quality of Work Life. *American Psychologist*, 37. 486–493. o.
- LEONTIEF, W.–DUCHIN, F. [1986]: *The Future Impact of Automation on Workers*. Oxford University Press, New York–Oxford.
- LINDLEY, R. [1994]: Policy Implications of Recent IER Assesments of the British Labour Market. Megjelent: *Heijke, H.* (szerk.): *Forecasting the Labour Market by Occupation and Education*. Kluwer Academic Publishers, Boston, Dordrecht, London.
- LIVING AND WORKING... [1996]: Living and working in the information society: People first. Green Paper. Bulletin of the European Union, Supplement 3.
- LOCKE, R.–KOCHAN, T.–PIORE, M. [1997]: Employment Relations in a Changing World Economy. *Industrial and Labour Relations Review*, április, Vol. 50, No. 3.
- LORENZ, E. H.[1992]: The employment strategies of British and French shipbuilders, 1890–1970. *International Contributions to Labour Studies* 2, 99–118. o.
- MÉDA, D. [1996]: New Perspectives on work as value. *International Labour Review*, Vol. 135. No. 6, 633–643. o.
- MORTIMER, J. T. [1979]: *Changing Attitudes Toward Work: Highlights of the Literature*, Pergamon for American Institute Studies in Productivity, 10. New York.
- MUELLER, E. [1969]: *Technological Advance in an Expanding Economy*. Institute for Social Research, Ann Arbor, MI.
- MM–VILÁGBANK [1996]: *Munkaerő-kereslet és -kínálat 1995–2010. I–II. Munkaügyi Minisztérium–Világbank*, Budapest.
- MÜCKENBERGER, U. [1996]: Toward a new definition of the employment relationship. *International Labour Review*, Vol.135, No. 6, 683–695. o.
- NOBLE, D. F. [1984]: *Forces of Production: A Social History of Automation*. Knopf, New York.
- OZAKI, M. [1996]: Labour relations and work organization in industrialized countries. *International Labour Review*, Vol.135, No.1, 37–58. o.
- PIORE, M. J.–SABEL, CH. F. [1984]: *The second industrial divide. Possibilities for Prosperity*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- REICH, R. B. [1991]: *The Work of Nations, Preparing Ourselves for 21st -Century Capitalism*. Alfred A. Knopf, New York.

- RIFKIN, J. [1995]: *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G. P. Putnam's Sons, New York.
- RIMLER JUDIT [1991]: Kreatív munka – reprodukív munka és a piac, *Közgazdasági Szemle*, 6. sz. 599–615. o.
- RIMLER JUDIT [1992]: Miért dolgozik az ember? *Közgazdasági Szemle*, 5. sz. 448–459. o.
- RIMLER JUDIT [1993]: Pazarlás az emberrel, Elméleti alapok és előzmények, MTA KTI, Budapest.
- RIMLER JUDIT [1998]: Kreativitás és vállalkozás, *Vizsgálódások Schumpeter nyomában. Közgazdasági Szemle*, 4. sz. 353–369. o.
- RIMLER JUDIT [1999]: A kreativitásról – vállalkozói vallomások alapján, *Közgazdasági Szemle*, 1. sz., 53–65. o.
- ROBERTSON, J. [1985]: *Future Work, Jobs, self-employment and leisure after the industrial age*, Universe Books, New York.
- ROSENBERG, M. [1957]: *Occupations and Values*. Free Press, Glencoe, IL.
- SABEL, CH. [1982]: *Work and Politics: The Division of Labor in Industry*. Cambridge University Press, New York.
- SANTAMÁKI-VOURI, T. [1995]: *Fighting Unemployment and Polarization: Investments in Adaptive Capacity Through Broad Upgrading in Skills*. Megjelent: *Global Employment. An International Investigation into the Future of Work*. Vol. I. Szerk.: *Simai Mihály*. United Nation University, World Institute for Development Economic Research, Zed Books Ltd, London, New Jersey, United Nation University Press, Tokió.
- SEN, A. [1996]: Employment, institutions and technology: Some policy issues. *International Labour Review*, Vol.135, No. 3–4.
- SPENNER, K. I. [1979]: Temporal Change in Work Content. *American Sociological Review*, 44. 968–975. o.
- SPENNER, K. I.[1983]: Prometheus Deciphered: Temporal Change in the Skill Level of Work. *American Sociological Review*, 48. 824–837. o.
- STREECK, W. [1991]: On the institutional conditions of diversified quality production. Megjelent: *Matzner, E.–Streek, W. (szerk.): Beyond Keynesianism: The Socioeconomics of Production and Full Employment*, Edward Elégar, Aldershot.
- SUPIOT, A. [1996a]: Perspectives on work: introduction. *International Labour Review*, Vol.135. No. 6, 603–614. o.
- SUPIOT, A. [1996b]: Work and the public/private dichotomy. *International Labour Review*, Vol.135 No. 6, 653–663. o.
- WHAT IS THE FUTURE... [1996]: What is the future of the work? Ideas from a French report. *International Labour Review*, Vol. 135, No.1.
- WILSON, R. [1994]: Modelling and forecasting the structure of employment in the United Kingdom. Megjelent: *Hans Heijke (szerk.) [1994] Forecasting the Labour Market by Occupation and Education*. Kluwer Academic Publishers, Boston, Dordrecht, London.
- YANKOLOVICH, D.–IMMERWAHR, J. [1983]: *Putting the Work Ethic to Work*. Public Agenda Foundation, New York.
- YANKOLOVICH, D. ÉS SZERZŐTÁRSAI [1984]: *The World at Work: An International Report on Human Values. Productivity and its Future*, Octagon, New York.