

# A munkaközvetítés új rendje Budapesten

## NYOLC HÓNAP EREDMÉNYEI, TAPASZTALATAI

A kötelező munkaerő-közvetítés bevezetése a fővárosban sok vitát, egyetértő és ellenvéleményt váltott ki. Egyértelmű helyesléssel fogadták a munkahelyükhöz hű dolgozók, törzsgárdatagok és azok a vállalatok, amelyek a munkaerő-felvételnél és a -közvetítésnél kedvezményezett helyzetet, kiemelés, mentesítést élveztek. Több, a kedvezményezett körén kívül eső vállalat is egyetértett a rendelkezéssel, mert a káros munkaerőmozgás mérséklődését remélte tőle. Viszont kifogásolták, sérelmezték a munkahely-változtatás korlátozását a sorozatos ki- és belépésekből hasznot húzó vándormadarak, akik ellen a rendelet éle irányult, továbbá azok a vállalatok, amelyek nagyon hozzászórtak a munkaerő-csábításhoz.

### A nők, a fiatalok és a szakmunkások aránya

*Mennyiben felelt meg a rendelet a végrehajtás során az előzetes várakozásnak, illetve mennyire oszlatta el az ellenérzéseket és kétélyeket?* Erre keresett választ a fővárosi tanács munkaügyi főosztálya 1971 első nyolc hónapjának tapasztalatait értékelve.

Kereken 20 ezer olyan munkát kereső jelentkezett a közvetítő irodákban, akiknek elhelyezkedését a rendelet korlátozta. A rendelet hatálya alá esők száma ennél jóval nagyobb, hiszen a 20 000-ben nincsenek benne azok, akik a kiemelt munkaterületeken közvetítés nélkül is elhelyezkedhettek. Mindemellett a húszeszes szám megfelelően reprezentálja ezt a réteget, és alkalmas ad bizonyos összefüggések és következtetések megállapítására.

Az összetételt vizsgálva, a jelentkezőknek mindössze 34 százaléka volt nő, foglalkoztatási arányuknál ez jóval kevesebb, és igazolja azt a tapasztalatot, hogy a nők megfontoltabban változtatnak munkahelyet, hűségesebbek a vállalatukhoz, mint a férfiak. A fiatalok (30 éven aluliak) 56 százalékos aránya a közvetítésre kötelezettek közt viszont egybeesik azzal a megállapítással, hogy a fiatalabb korosztály gyakrabban változtat munkahelyet. A közvetítésre jelentkezők csaknem 60 százaléka szakképzetlen, segéd-, illetve betanított munkás volt, figyelemre méltó, hogy a közvetítettek 20 százaléka szakmunkás.

### 51 százalék „kilépett”

A munkakönyvi bejegyzések is érdekes tanulságokat szolgáltatnak. A jelentkezők 51 százaléka „Kilépett” bejegyzés — a felmondási idő le nem töltése — miatt került a rendelet hatálya alá, 49 százaléknál egy éven belül két vagy több munkahely-változtatás indokolta a közvetítési kötelezettséget.

A „Kilépett” munkakönyvi bejegyzés persze nem egy esetben egyben többszöri munkahelyváltoztatást is takar, de nem ritkán olyan emberek is a közvetítési szankciók alá kerültek, akik alapján véve nem vándormadarak, mert több éves munkaviszony után hagyták el munkahelyüket, az egész felmondási idő (2—3 hét) letöltése nélkül. Ha a felmondási időt ledolgozzák, szabadon választhatják volna meg az új munkahelyüket.

A többségre mindemellett kétségtelenül a gyakori munkahelyváltoztatás jellemző. Persze nem minden munkahely-változtatás történik a dolgozó hibájából, erősen közrejátszhatnak benne a munkahelyi körülmények, de azért az egy éven belüli három vagy ennél több munkahelycsere már aligha írható a munkakörülmények rovására, inkább a dolgozó fegyelmezetlenségét jelzi. A jelentkezőknek csaknem kétharmada háromszor vagy ennél is többször változtatott egy éven belül munkahelyet.

A közvetítés bevezetésénél az volt a fő cél, hogy a munkahely-

cserék irányításával segítsék a népgazdaság számára fontos munkahelyek létszámellátását. Néhány ágazat — például az építőipar, a textilipar, a szolgáltatás — eleve mentesítést kapott, vagyis az irodák nélkül is felvehette a közvetítés hatálya alá eső munkavállalókat. Módot adott a rendelet arra is, hogy az egyes tárcák javaslata alapján előnyben részesítsenek a közvetítésnél olyan vállalatokat, amelyek munkaerő-igénye indokolt. A központi mentesítés, illetve az igényelt kiemlések alapján több mint 500 ezer munkahelyre kellett volna teljes vagy részleges kivételt adni. A tanács nehéz helyzetben volt az igények elbírálásánál, hiszen a kedvezmény elutasítása esetén a népgazdaságot ért veszteségért, a lakossági érdekek károsodásáért esetleg ráháríthatók volna a felelősséget. Végül is a tárcákkal való megállapodás alapján a mentesített munkahelyek számát mintegy 100 ezerrel lehetett csökkenteni.

### Választási lehetőség, népgazdasági érdek

Még így is a budapesti munkahelyeknek csaknem 40 százalékát érinti ez a kedvezmény, hogy a közvetítés alá eső munkavállalók közül új munkaerőket nyerhetnek. A mentesített és kiemelt ágazatok munkahelyei tag lehetőséget nyújtanak ahhoz, hogy a közvetítettek szakképzettségüknek, egészségi állapotuknak megfelelő, lakóhelyükhöz közeli munkát kaphassanak. Sok új dolgozót szerzett így a közvetítés útján az ipar, a kereskedelem és a szolgáltatás, viszonylag kevesebbet az építőipar, de ez az ágazat közvetlenül és korlátlanul felvehette a rendelet hatálya alá eső munkaerőket. A széles választási lehetőség megcáfolta, amit a vándormadarak sérelmezték, hogy „kényszermunkára” irányítják őket, a jelentkezők igen tág határok közt dönthettek új munkahelyük felől. De ezen túlmenően a hivatalok messzemenő méltányosságot tanúsítottak a kívánságok elbírálásánál, s a jelentkezők csaknem 30 százalékát — egyedi elbírálás, a körülmények mérlegelése alapján — olyan munkaterületekre közvetítették, amelyek kívül estek a mentesítettek körén. Ez megfelel a rendelet szellemének, hiszen különbséget tesz a szabályokat visszatérően megsértők és az egyszeri hibát elkövető dolgozók közt.

A korábbi közvetítési előírások elsősorban elhelyezkedési gondok miatt korlátozták a felvételt az adminisztrációs munkakörökre, a csökkent munkaké-

pességűek és a nők számára alkalmas, könnyű fizikai munkahelyekre. Személyi kéréseket, a vállalat kikéréseit, ilyen közvetítéseknel figyelembe lehetett és kellett is venni. A közvetítés új rendjét azonban a munkaerőhiány indokolta, s ezért a hivataloktól is szemléletváltozást igényelt. A rangsorolást, a fontossági sorrendet szem előtt tartva, sok kikérést el kellett utasítaniuk. Időbe telt, amíg a változást megszokták és határozottan képviselték azt az álláspontot, hogy közvetítést lehet kérni, de a kérelmet nem kötelező teljesíteni.

### A vállalati gondolkodás nem változott

A rendelet hatását a főváros munkaerő-helyzetére közvetlenül nem lehet lemérni, más, lényeges körülmények is befolyásolták az 1971. évi létszámgazdálkodást. Mindenesetre a közvetítésnek is része volt benne, hogy a fővárosi létszámhelyzet némileg javult, a legfontosabb ágazatok szabadon felvehették a jelentkező munkaerőket és a közvetítés révén is előnyben részesültek. 32 kiemelt vállalatnál végzett reprezentatív felmérés szerint az első nyolc hónapban felvett 3000 dolgozó nagyobb része esett a rendelet hatálya alá. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kedvezményezett körén kívül eső vállalatok jelentős felvételi lehetőségtől estek el.

Az elmondottak szerint tehát a rendelet alkalmas a munkaerőhelyzet bizonyos mértékű pozitív befolyásolására, a legnagyobb feszültségek enyhítésére. Egy dologra azonban nem alkalmas: a munkaerő megtartására. A statisztikai adatok változatlanul azt jelzik, hogy a munkáltatók zöme nem tudja a létszámát tartani, s bármennyi munkaerőhöz jut is, elveszti azt. A vállalatok egyelőre nagyobb gondot fordítanak a munkaerő-vándorlást okozó hibák feltárására, mint megszüntetésükre. Még ma is — indokoltan vagy indokolatlanul — szinte minden munkáltató létszámhiányt mutat ki és állandó munkaerő-felvételt hirdet, ha másért nem, a kilépők pótlására. A munkaerő utáni hajsza lélektani hatása tehát nem változott észrevehetően és nem is fog addig változni, amíg a vállalatok nem tesznek kellő intézkedéseket munkaerőt megta- karító gépesítésre, a munkafolyamatok jobb szervezésére, a figyelem megszilárdítására, a munkásokról való figyelmes gondoskodásra.

Sótér Edit