



Hungarian Academy of Sciences
Centre for Social Sciences
Institute for Minority Studies

A PDF fájlok elektronikusan kereshetőek.

A dokumentum használatával elfogadom az
[Europeana felhasználói szabályzatát](#).

A TŐKE, AZ ÁRU ÉS A MUNKAERŐ ÁRAMLÁSA

LANGERNÉ RÉDEI MÁRIA

Általános folyamatok — hazai vetületek

Az emberi jogok megvalósulásával, az Európai Unió (EU) stratégiájának térbeli terjedésével a politikai nyilatkozat szintjéről a mindennapi gyakorlatba került a tőke, áru és munkaerő együttes szabad áramlása. A szabad áramlás megvalósulásának számottevő lehetőségei és korlátjai vannak, amelyek eléréséhez és átlépéséhez erőforrásokra van szükség. Ezért megnőtt annak a jelentősége, hogy ki az, aki a megvalósításhoz szükséges erőforrásokkal rendelkezik.

A világgazdaság globalizációja a 70-es években indult útjára, és térségünket a 90-es évek fordulóján, **egy időben** a piacgazdaságra való átmenettel érte el. Világméreteken 37 000 multinacionális egységgel számolnak, amelyeknek 170 000 leányvállalata van, és mintegy 25 millió ember¹ dolgozik a hazájától távol (ILO). Ez azt jelenti, hogy a multinacionális vállalatóriások hatalmas hálózattal rendelkeznek és meghatározóak. **A tőke 95%-a a fejlett régiókba megy, elismerve ezzel a biztonságos és belátható idejű profit szempontjait.** Látható, hogy érdeklődésük, bizalmuk és a befektetések a fejlett világot preferálja. A tőkeexport és -import földrajzi térsége nem azonos. Megállapítható, hogy a fejlett világ egyes részei között is fokozatosan nő a kétirányú export—import kapcsolat. **A 90-es évek fordulóján földrajzi változás következett be azzal, hogy új területekkel (Kína és Kelet-Európa) bővült a paletta.**

A globalizáció alap gondolata a tőke, az áru és a munkaerő szabad áramlása.² A globalizáció működése a termelési költségek, köztük a munkaerő térbeli különbségén alapszik. A termelés rugalmas térbeli alkalmazkodással képes olyan feltételeket teremteni, ami a versenyképességét fenntartja. A térbeli áramlással együtt jár az is, hogy a megtermelt erőforrások más országban kerülnek felhasználásra, ami veszélyezteti a szociális kiadásokra fordítható összeg stabilitását, a hosszú távú helyi adóbevételeket. Tapasztalatok igazolják, hogy a multinacionális cégek alapvetően szociálisan nem érzékenyek, mert a szociális kiadásokra fordított összegek tovább növelik a munkaerő költségét. Mégis megfigyelhető olyan esetekben, amikor fontos számukra egy adott pozíció megszerzése, hogy a sikeres alku érdekében a helyieknek szociális juttatást, környezeti beruházást ígérnek.

A globalizáció nálunk **újszerű**; kérdés: meddig vagyunk részesei. Ezzel kifejezésre jutott az is, hogy tapasztalataink lehetnek átmenetiek³, és a döntés csak részben múlik rajtunk.

A tőkebefektetések földrajzi elhelyezésének egyik összetevője a munkaerő költsége. A tengeren túli országok versenyképességének alapja az, hogy a munkabérek alacsonyabbak, és a hozzákapcsolódó szociális juttatások kicsik. Az alábbi adatok rámutatnak arra, hogy az EU-tagállamok magas szociális kiadással rendelkeznek, és ennek átlagából is kiemelkedik a német munkaerő magas költsége (lásd az 1. táblát).

Az EU szociális fejezetének kritikája⁴ idézi tömören: „Nem engedhetjük meg azt a luxust, mint Európa, hogy magas munkabérek legyenek, nagyon magas szociális kiadások, mert az OECD-

¹ Ez a világ menekültjeihez hasonló tömeget jelent.

² Az Emberi Jogok deklarációja tartalmazza a szabad munkahely és egyéni boldogulás megválasztásának a jogát. Az Európai Unió maastrichti egyezménye alapvetően a határok szerepének eliminálódását feltételezi.

³ A nagy külföldi tőkebefektető cégek elnevezése az angol nyelvben TNCs — Trans-National Companies, ami kifejezi azt, hogy jelenlétüket csak a profit megszerzése határozza meg.

⁴ Az 1997 májusában Hollandiában megtartott EU-csúcsértekezlet eredménytelensége, a megállapodás hiánya is a szociális kérdéseken múlt. Németország — és részben Franciaország is — nem hajlandó magas béreit és szociális kiadásait csökkenteni és a tagállamok szintjére hozni.

országok ezredfordulóra várható 34 milliós munkanélküli tömegét finanszírozni a gazdasági összeomlással lenne azonos.”

1. tábla Munkaerő-kiadások összehasonlítása

USD /fő (átlag)	munka után járó fizetés	fizetett idő	természetbeni kiadás	összes kiadás	természetbeni hányad
EU	9.92	2.95	4.08	16.95	24.1
Németország	12.67	4.63	4.87	22.17	22.0
Olaszország	8.66	3.04	5.48	17.18	31.9
Franciaország	8.34	2.56	4.36	15.26	28.6
Nagy-Britannia	9.88	1.60	1.94	13.42	14.5
Spanyolország	9.03**		3.62	12.65	28.6
USA	11.33	1.00	3.12	15.45	20.2
Japán	8.38	4.14	1.89	14.41	13.1
Ázsia*	3.82**		0.38	4.21	9.0

*/ Hong Kong, Dél Korea, Singapore.

**/ A munka és az ünnep után járó fizetés együtt szerepel.

A termelés térbeli bővítésére két országcsoporthoz kínálkozik:

- amelyek magas munkabérrel rendelkeznek és jóléti állam típusúak (például Nyugat-Európa);
- amelyekben a munkabér is és a szociális ellátás is alacsony (például az ázsiaiak).

A versenyképesség megtartása azt kívánja meg, hogy a termelés azokba az országokba menjen, ahol kisebb terhek rakódnak a termékekre. Ha a tőke eme gazdag országokból elmegy, hiányoznak az állami bevétel forrásai⁵, nem képes a szociális kiadások fedezésére, amelyek időközben a munkanélküliség növekedésével arányosan erősen megnőnek. **A globalizáció tehát rugalmas tőkekihelyezést jelent, és a flexibilitás magában hordozza annak átmenetiségét is.**

A világban negyedannyi a magas szociális ellátást élvező, jól képzett és fizetett ember, mint a kisebb szociális biztonsági háttérrel rendelkező munkavállaló. Az utóbbiak alacsonyabban kvalifikáltak, de számottevő helybenfogyasztással rendelkeznek, és kedvező az infrastrukturális hálózatuk, sokirányú tanulási kényszerük van. **Alacsonyabb kvalifikációjú munkaerőt helyben is lehet toborozni, de a magasan képzettek kellenek a termelés megindításához mindenhol, ahol ezt a tőkebefektetés igényli.**

A gazdasági preferenciák térbeli megjelenésének fontos orientáló eleme a **demográfiai fejlődés**. Még a globális gazdaság képviselői is csak találgatják, vajon mit is jelent számukra a nagy lélekszámú országok demográfiai robbanása, a fejlett világ elöregedése és ezzel alkalmatlansága az információs társadalomra, s hogy Afrika bekapcsolódik-e ebbe a munkamegosztásba vagy sem.

Kelet-Európában az ismeretek, a termékek és az emberek keletről nyugat felé való áramlása tartósan jellemző volt. Az infrastrukturális vonalak fejlődésével erősödik a kétirányú áramlás, amely a 90-es évek fordulóján többirányúvá vált: nyugatról keletre tartott a tőke, az áru, a technológia; miközben a kelet és kelet közötti kapcsolatok is módosultak, és tömeges kiáramlás valósult meg nyugat felé.

Tapasztalatok igazolták, hogy az emberek nem kívánták lakóhelyüket távoli térségekkel felváltani, de sokszor a hazai perspektíva hiánya jelentett taszító erőt számukra. A 90-es években megnyílt lehetőségek bizonyították, hogy ha az emberek helyben találnak fejlődési lehetőségeket, akkor nem kívánják elhagyni a gyerekkor színhelyét (L. Rédei M. 1992).

Esettanulmányok bizonyították egyfelől, hogy a térbeli mobilitás határát az egyéni képességek húzzák meg (Salt 1994); másfelől, hogy az emberi erőforrások a gazdaság térbeli terjedésének egyik tényezőjévé váltak, a versenyképesség megtartásának eszköze lett a termelés földrajzi át-

⁵ Azonos jelenség játszódik le egy település életében is, ha a jelentős adót fizető cég elmegy.

helyezése. Tehát mind az ember, mind a tőke a számára alkalmas működő tereket keresi. Ilyen értelemben a tőke térbeli terjedését a munkaerő mobilitása korlátozza. A munkaerőpiac inhomogenitása viszont motiváló tényező.

A nemzetközi tőkeérdekeltségek humán vonatkozásaival foglalkozó írások többsége az agyelszíváshoz kapcsolódik (UNESCO—ROSTE No. 15. 1993). Az agyelszívás a célországokban előnyös helyzetet teremtett, míg az eredetihelyen az adó és a társadalombiztosítás lehetőségeit beszűkíti. Az elszívott munkaerő helyére általában alacsonyabban képzett vendégmunkások kerülnek, ami nem kényszeríti az adott országot sem a továbbképzésre, sem a magasabb szintű emberi erőforrásoknak az előállított termékekbe való beépítésére. Várható az illegális munkavégzés megjelenése, az árnyékgazdaság növekedése, és ezzel a minőségellenőrzés is átmenetileg veszít jelentőségéből.⁶

Ebben a vonatkozásban a hazai helyzet érdekessége, hogy mivel nálunk nagy számban jelentek meg külföldi érdekeltségek, a szellemi erőforrások itthon is tudtak perspektivikus feltevételeket találni. A jelenlegi szellemi veszteségünk kisebb, mint más országoké, így **sajátos belső brain-drainról beszélhetünk** (COST A2 projekt 1996). **Magyarország tranzitszerepet töltött be a nemzetközi munkaerőáramlás más fajtáiban is** (Solon 1994). A hozzánk érkező külföldi munkavállalók összetételének változása mutatja, hogy a volt szocialista országokból érkezett munkaerő mennyiségileg még meghatározó (részaránya 80%-ról 65%-ra változott), de csökkenő számuk mellett fontosabb a minőségi összetétel változása. A nyugatról érkező külföldi munkavállalók száma nő, 85-90%-a egyetemi végzettségű, a keletről érkezőké nem éri el a 35%-ot sem (az OMK jelentései a külföldi munkavállalásról, Napi Gazdaság 1994. november).

A régió átmenetének időszakában voltak olyan országok, amelyek úgy vélték, hogy **a belső problémák „exportálása” megoldást jelent. Az elitek elvesztése átmenetileg alacsonyabb szintű érdekérvényesítést jelent, kisebb belső konfliktust okoz, ami csökkent érdekegyeztetéssel jár együtt, de hosszú távon olyan veszteség, amelynek a pótlása kétséges.** Általánosan jellemző, hogy a tőke megjelenésével a **munkavállalók érdekérvényesítése** gyengül. A korábbi szakszervezeti szerveződések kiszorulnak a döntési mechanizmusból, és ezzel a munkások érdekvédelme is csorbul. Ellentmondásnak látszik, hogy a nemzetközi tőke egyfelől a meglévőnél korszerűbb kultúrát hoz, másfelől a hozott technológia az anyaországban már elavult.⁷ Az adott know-how alkalmazása **termelési és technológiai függőséget** alakít ki.

A magyar átmenettel együtt járó válság enyhítésében elengedhetetlen volt a külföldi tőkeinjekció (MNB-jelentés 1995/3). A beruházások nagyobbik hányada jelenleg is **működő tőke** formájában érkezik, és közvetlenül **a modernizálódást segíti elő.** Magyarországot **elkerülte a monetáris spekulációra alapozódó ún. „karvaly-tőke”.** Az ideérkező tőke a termelés-struktúra átalakításában, az import kiváltásában vett részt. Vagyis a korábban importált termékek gyártását kezdte meg olcsóbb feltételek mellett, ami versenyképességének megtartását jelentette. Az import kiváltása a hazai termelés felfutásával hamarosan exportot eredményezett. 1997-re a külföldi beruházások által termelt áruk már az export felét és a GDP negyedét jelentették.

⁶ Számos hazai eset kirobbanása bizonyítja ezt (például paprikabotrány, pénzpapírlügy, borhamisítás, olajszőkítés). Az ISO-minősítés elérése, a szakmai akreditáció a tendereken történő részvétel része lett.

⁷ A 90-es átalakulás során a gazdaság számos területén a tulajdonosváltással egyidőben tapasztalható volt, hogy az anyaországbeli megújítási folyamatot összekapcsolták a technológia korszerűsítésével. Például a menekültek hazai ellátásához érkezett olyan technológia-szállítmány az egészségügyi és élelmezési területre, amelyiknek a felajánlott segélyként való elfogadása az adományozó számára jelentős adólevonást és megújulási lehetőséget tett lehetővé. Hasonló véleményeket mondtak el a budapesti iparterületek rekonstrukciója során az új tulajdonosok: „Pár évig még elfuttatjuk itt ezt a technológiát, amit az otthoni zöldek már nem fogadnak el, majd továbbmegyünk kelet felé.”

A régióba érkező tőkebefektetés földrajzilag két csoportot célzott meg. Az egyik Magyarországot, a Cseh Köztársaságot és Lengyelországot foglalta magába (PIT⁸), a másikba Szlovákia, Bulgária, Románia és Ukrajna tartozott. Az első csoportba körülbelül négyszer annyi tőke érkezett, mint a másodikba. Magyarország vezető szerepe (50%) mind az állományi, mind az áramlási adatokban kimutatható. A választás indoklása a nyugati típusú gazdálkodási klíma, a képzett munkaerő, a megújult szerkezet, a költségvetési hiány mérséklődése és a garantált beruházás. A regionális felfutás következménye az volt, hogy Magyarországon a befektetések regionális szerepkörrel jelentek meg, továbbkúsztak az infrastrukturális vonalak mentén, és a régió konfliktus-térsegei éles határvonalat képeztek számukra.

A robbanásszerű technológiai fejlődésnek köszönhetően a növekedés mozdonyává a **tőke-áramlás és a közvetítő külkereskedelem** vált. A dinamikai jellemzők alakulására utal, hogy a külföldi tőkebefektetések az elmúlt tíz év alatt kétszer olyan gyorsak lettek, mint a külkereskedelem, és háromszor olyan gyorsak, mint a világ bruttó társadalmi terméke. Az **átfogó közvetítési láncok szerepe felértékelődött**. Ennek működtetésére a globalizálódó világgazdaságban csak a legnagyobbak képesek. Megállapítható, hogy a világ gazdaságában olyan folyamat megy végbe, amelynek jelentősége, gyors terjedése túlmutat a századforduló ipari forradalmán. Az információs társadalom haladásával a világ összezsugorodik, és egy hierarchikus szerveződésű gazdasággá alakul.⁹ A folyamattal együtt járó gazdasági átalakulás, közgazdasági gondolkodás próbára teszi az embereket. **A soha nem tapasztalt mentalitás-, érték- és tárgyi kultúraváltás arra készíti az embereket, hogy az ismereteket rövid idő alatt és folyamatosan újítsák meg. Az életen át való tanulás, a tanuló társadalom képe része lesz a jövő században a humán erőforrás újra-termelésének.** A demográfiai változások nyomán nem kérdéses, hogy a mennyiségi források szűkülnek¹⁰, és a minőségi kérdésekre tevődik át a stratégia célja.

Ha egy térség iránt a multik érdeklődnek, felmerül a kérdés: vajon **a nemzeti szempontok tudnak-e érvényesülni**. Az alku nemzetközi oldalának résztvevői üzletemberek, a hazai oldalt pedig többnyire politikusok alkotják. Számos hazai tapasztalat is megerősíti azt, hogy a politikusok az új tulajdonosokhoz és az érintett lakossághoz képest gyenge helyzetben vannak. Ekkor felmerül a „**ki szabályozza a szabályozókat?**” kérdése; tudnak-e a nemzeti szempontok érvényesülni, képesek-e a hazaiak a vagyon újraelosztását befolyásolni. Tudnak-e olyan kedvezményeket kiharcolni, amelyek alkalmasak a már meglévő civilizáció megtartására, megújítására; és képesek vagyunk-e ezt a jövő nemzedéke számára biztosítani? A versenyképesség megtartásának az az alapja, hogy ebből az esélyből ne essünk ki, **motiváltak legyünk az új ismeretek megszerzésére, és képesek**

⁸ Az OECD tanácsa 1990 őszi politikai döntést hozott arról, hogy Magyarországot, Lengyelországot és Csehországot a szervezeti bővítés jövőbeli partnerének tekint (Partners in Transition). A csatlakozási időszak után (5-6 év) ma már ezek az országok tagállamai a fejlett országokat tömörítő gazdasági közösségnek. Az OECD döntése iránymutató volt a többi szupranacionális szerveződés számára is, mint az Európai Közösség és a NATO. Az OECD politikai döntése a gazdasági életre sem maradt hatástalan. Az átmeneti időszakot támogató PHARE-programban (Poland—Hungary Assistance for the Reconstruction of the Economy) is először ezek az országok szerepeltek. A program a strukturális átmenetnek egyik kiemelt pénzügyi alapja volt, amely lehetőséget teremtett a keleti és a nyugati ismeret, gyakorlat harmonizálására.

⁹ A három igazi hatalom részesedése az utóbbi időben a korábbi trendek szerint módosult, miszerint Európa világpiaci részesedése 3%-kal csökkent, Japáné 2,5%-kal nőtt, USA 10%-kal növelte részesedését. Az USA a high-tech-termékek világkereskedelméből 43%-kal részesedik, miközben lakossága kisebb kontinensünkénél, Japán ugyanekkorá százalékkal részesedik, de lakossága csak Európának harmada. A USA befektetéseinek ugyanolyan hányada jut a hazai piacra, mint kontinensünkre, és Ázsiába csak 20%. Németország az EU tagállamaiba helyezi el tőkájének 84%-át, és — ehhez hozzászámítva régióinkat — igen zárt gazdálkodásról számolhatunk be. A multinacionális cégek szerepe az elmúlt évtizedben érte el a meghatározó fejlődési vonalat.

¹⁰ A világ népesedésével foglalkozó kutatások többféle scenáriót vázolnak fel. Az egyik típus a folyamatos népességszám-növekedésre alapoz, és a Föld eltartó-képességét veszi górcső alá. A másik felveti, hogy a nagy létszámú társadalmakban a civilizációval megnyílik a lehetőség a termékenység csökkentésére, ezzel megtorpan a népesedés dinamikája. Következményeként a jövő század derekán a nagy létszámú társadalmak csak demográfiai tartalékaikat élnék fel.

legyünk azok befogadására. Ez az, amit cserébe a globalizáció által diktált változásokért kaphatunk.

Összességében gondolatmenetünket azzal zárhatjuk, hogy **ilyen tőkebefektetés nélkül még nagyobb válságot éltünk volna át, ami térbeli leszakadást eredményezett volna.** Kétségtelen tény, hogy a lehetséges előnyöket nem eléggé tudatosan és hatékonyan használtuk ki, ezzel a jövőt determináltuk. A tőkebefektetések pozitív vonásának növelése érdekében a beszállítás növelése lenne az az út, ami segítene a hozzáadottérték növelésében, a kialakult függőség oldásában. A tőkebeáramlás szociálpolitikára gyakorolt szerepe úgy összegezhető, hogy az átmeneti gazdasággal együtt járó válságot nem engedte elmélyülni, ezzel a munkanélkülivé válók számát mérsékelte, a szociális terheket enyhítette. A tőkebefektetők a magasan kvalifikáltak számára hazai viszonyok között nemzetközi perspektívákat nyújtottak, nem veszítettük el az elitréteget. A közvetlen hatáson túl az új munkastílus és értékrend elterjesztésében tettek a legtöbbet. Akkor hajtották végre az innovációt, amikor az állami támogatás visszaesett (OMFB fehérkönyv 1997). Számos vonatkozásban, mint például egészség, oktatás, más szemléletet formáltak. Azok számára, akiket foglalkoztattak, maguk a multik is jelentős emberierőforrás-fejlesztést hajtottak végre. Az átképzések hosszú távon tették lehetővé a képzetek alkalmasságát a hazai és nemzetközi munkaerőpiacon való megjelenésre, új lehetőségeket nyitottak meg számukra.

„Régi edénybe új bort?”

A régi rendszer összeomlásával nemcsak a változások intenzitása növekedett meg, de mindenki számára alapvető lett **az új rendszerben megtanulni élni. A túlélés, az új lehetőségek felismerése, az egyéni felelősség megnövekedése, a vállalkozás modern eszközeinek a megtanulása — mind kihívást jelentett.** A becslések szerint a piac egynegyede, körülbelül 1 millió ember változtat munkahelyet évente, s ez lehetőséget teremt a munkaadó és a munkavállaló érdekharmozációjára. Számos új lehetőség is kínálkozott, de mégis a bizonytalanság növekedése, a nagyobb rizikóvállalás volt a jellemző körülmény. Napjainkban a növekvő szociális bizonytalanság, az érdekérvényesítés új módszerei, a tömeges munkanélküliségtől való félelem és a túlélés a meghatározó. Hozzá kell tenni, hogy már kialakulóban van az a réteg, amely véglegesen leszakadt a haladástól, és ellátása szociális feladatot jelent. A többiek eltérő szinteken, de túl vannak a panaszkodás passzivitásán, és igyekeznek a kínálkozó lehetőségekhez alkalmazkodni.

A kialakult helyzet az alábbi jellemzőkben foglalható össze:

- korábbi tulajdonosi tapasztalatok, üzleti szemlélet,
- friss motivációk, igény a tanulásra,
- a fejlettségbeli lemaradás új fogyasztói piacot jelent, amelynek elérésére az emberek is vágynak,
- nemzetközileg elismert, univerzálisan képzett réteg,
- kis kezdeményezések, új humán értékek,
- karrierlehetőségek,
- vállalkozói kedv és nemzetközi kapcsolatok.

A piaczgazdaság felé vezető úton az egyik kritikus kérdés a munkaerő képzettsége és bére. Az átmeneti időszak a jól képzett, alkalmas embereknek soha nem remélt lehetőségeket teremtett, megnyitotta a nemzetközi karrier útját. Magában a régióban is eltérő fizetések alakultak ki, és Magyarországon szűk réteg volt alkalmas a külföldi cégekkel való együttműködésre, így ezek bére rohamosan nőtt.

2. tábla A foglalkoztatottak tevékenység szerinti nettó bérei (dollar/óra (átlag), 1994)

ország	fizikai	manager	vezető
Ausztria	17.50	26.00	—
Horvátország	1.56	3.33	6.18
Csehország	0.80	1.00	4.70
Magyarország	0.88	5.00	12.00
Lengyelország	0.92	4.50	7.00
Szlovénia	2.04	3.94	6.57

Forrás: Managing People Across Europe, ed. Garrison T. Butterworth Heinemann, Oxford 1996.

Az adatokból kitűnik, hogy a nyitott határok lehetőséget adnak a magasabb képességűeknek arra, hogy tudásukat többért adják el. Magyarországon a felelősség növekedése fokozottan jelenik meg a munkabérben. Magyarország versenyképességét sérti, és az árnyékgazdaság esélyét növeli, hogy nálunk az emberi munkaerő a világon is vezető mértékű adó által sújtott (61%). Továbbá számottevő fizetett betegszabadság terheli a munkáltatót, ami kedvezőtlen egészségi állapotú társadalomban megnövekedett teher. A magyar munkaerő költségének relatív előnye abban van, hogy Ausztriától néhány órai utazásra indított üzlet már hetedannyi költséggel számolhat. A keleti régió belül a magyar vezetői munkaerő lényegesen magasabb költségű. Ez is szerepet kaphat a magyarok régió belüli kisebb kiáramlásához, mások viszont szívesen jönnek hozzánk magasan kvalifikált munkát végezni. A régió belüli munkaerőáramlás növekedése a jövőben a nemzetközi munkaerőpiac természetes része lesz.

Újszerű elem a béralkuk során, hogy korábban az ún. ingapolitika volt jellemző, amely konfliktus esetén a szociális jogokat fontosabbnak tekintette, mint a gazdasági eredményeken alapulókat. A nemzetközi tőke érdeke ezzel ellentétes. Szociálisan nem érzékeny, **döntését az üzleti szempontok határozzák meg**. Ha szükség van adott munkaerőre bizonyos ideig, akkor a bér nem jelent korlátot, illetve a kínálat határozza meg a lehetséges alkut. A tulajdonviszonyok megváltozása, az értékelési szempontok módosulása új következménnyel járt a munkaerő-elvárások alakítására. **Komplexebb, sokoldalú ismeretekkel és jártassággal rendelkező munkaerőre** lett szüksége a növekvő számú kisvállalkozásnak, különösen a pénzügyi és a kommunikációs téren. A nagy cégek az univerzális képességekkel és speciális tapasztalattal rendelkező, nemzetközi elvárásoknak megfelelő munkaerőt keresték.

A globális gazdaság hazai jelentkezése számottevő hatással volt **a technológia, az innovatív kultúra, és ezzel az emberi erőforrás felhasználására** is. A korszerű technológia alkalmazása más képzettségű, jártasságú szakembereket kívánt, és többnyire munkaerő-csökkentéssel járt együtt — kivéve a zöldmezős beruházásokat. A gazdasági átalakulás egyik látható és jellemző formája volt a **dolgozói létszám csökkentése**, de úgy tűnik, hogy a külföldi vállalatok nagyobb ütemben tették ezt, mint a hazai tulajdonosok. Igaz, hogy a korábbi, ún. teljes foglalkoztatottság idején a vállalatok indokolatlanul sok embert és alacsony hatékonysággal foglalkoztattak.

A versenyképesség megkövetelte a hatékonyabb foglalkoztatást és a minőségi váltást is. A jelentkező munkanélküliség költségét pedig az állam tartósan — ha nem véglegesen — átvállalta. A költségvetésben ez jelentős kiadást jelentett. A munkaerő-gazdálkodási alkuk megkötése, nyilvánosságra hozása és bonyolítása nem volt emberileg sem könnyű feladat, sokan ekkor szembesültek a munkaerőpiaci elvárások módosulásával. A munkaerővel szembeni elvárásokat meghatározza az is, hogy milyen ágazatban működik a tőke. Az újonnan regisztrált külföldi vállalkozások révén települt tőke 20-20%-a került **a feldolgozóiparba és a kereskedelembe**. Ezek munkaintenzív tevékenységek, amelyeknek különösebb stratégiai jelentőségük nincs, és nem kívánnak magasan kvalifikált embereket. A tőkebefektetések megjelenése a quaterner szektorban, az informatikai, a távközlési, az ingatlan- és a banki szférában, az oktatás, a biztosítás, a környezeti ipar és a döntéshozói tevékenységek területén magasan képzett embereket kívánt. Az itt előállított termékek hozzáadottértéke

meghaladja a 60%-ot. Ezen ágazatoknak a statisztikai áttekintése a legnehezebb, jelentős transzferrel rendelkezik, így a hazai mértékeiről nehéz megállapításokat tenni.

A külföldi vállalatok által foglalkoztatottak 1990-ben 3,8%-ot, 1993-ban 6,3%-ot jelentettek, és 1996-ban a 25%-ot is meghaladták. Hatása a foglalkoztatásra kettős volt:

- egyfelől foglalkoztatás-csökkenés ment végbe azzal, hogy tőke érkezett, ami munkaerő-kiváltó volt, és más típusú, kevesebb munkaerővel termelt,
- másfelől a beruházás növelte a foglalkoztatottságot, ezzel a lehetséges visszaesést lassította.

A bérszínvonal érdekesen alakult. A **termelőkenység és a munkaerő-hatékonyság nemcsak nőtt, de összhangba is került.** A bérek nem nőttek azután, hogy a termelés megindításához elengedhetetlenül szükséges munkaerőt megtalálták. Ahogy nőtt az alkalmas kínálat, úgy korlátozódott a jövedelem is. Kétségtelen tény, hogy a termelés elindítása együtt járt a korszerű munkavégzés terjedésével, amely számottevő tanulási folyamatot jelentett. Jelentkezett a költség-megtakarítás igénye, az ismeretek gyors elavulása megkezdődött, ami természetesen új üzleti együttműködések kialakulásához vezetett. Megnövekedett fontosságot kapott a minőségbiztosítás. Azzal, hogy részévé váltunk a nemzetközi kereskedelemnek és gazdaságnak, megnőtt a jelentősége a nemzetközi elvárások szerinti termelésnek, környezeti és munkafeltételeknek, az export elengedhetetlenné tette az állandó, nemzetközileg is transzferálható technikai paraméterek jelenlétét. A TQM (Total Quality Management), az ISO nemzetközi minősítés elérése a vállalatoknak helyzeti előnyt jelentett.

Két dolog értékelhető itt negatívan:

- a regionális szerkezetre gyakorolt egyenlőtlenség-erősítő hatás, valamint
- a piaci verseny korlátozás nélküli alakulása a monopóliumok megjelenésével járt együtt. A monopóliumok korlátozzák a piaci versenyt, korlátlan hatalomhoz jutnak, így alakult ez a biztosítások, a növényolaj-, a papír- és a dohányipar területén.

Összességében megállapítható, hogy a tőkeáramlás a technológiai alkalmazások terjedésében, az innovatív kultúra terjesztésében, a továbbképzésben **felgyorsította a fejlett világhoz való kapcsolódásunkat** annyira, hogy még nyitva maradt a lehetőség a modernizációhoz való kapcsolódásra. Univerzális, transzferálható ismereteket hozott, amelyek a világban bárhol felhasználhatók. Ezzel hazai környezetben tartotta a magasan kvalifikáltakat, sőt felkészített egy réteget a nemzetközi munkaerő-áramlásban való részvételre.

Értékrend — komfort — mozgástér

A változások megjelentek az értékrend, a tevékenységi körök és a tárgyi kultúra módosulásában is. Azok, akik nem rendelkeztek az elvárt készségekkel, nem voltak képesek új ismeretek elsajátítására, egy bizonyos komfortkörön kívülre kerültek. Ez a komforttér azt jelenti, hogy azok a tevékenységek, amelyekben otthon vagyunk és amelyeket rutinszerűen végzünk, jártasságot, biztonságot jelentenek számunkra. Ha ezen a zónán kívülre kerülünk, akkor készíttést kapunk az ismeretek frissítésére.

Szűk volt az a réteg Magyarországon, amely a kommunikációban (értsd: nyelvi, cyber-, retorikai, előadói értelemben) jártas volt. A munkaerőpiac alapvető igényként fogalmazta meg, hogy a munkavállalók a nemzetközileg használt univerzális munkastílusnak megfelelően tudjanak részt venni a hálózat építésében, működtetésében. Mivel egyre nőtt a nemzetközi elvárás szerint működő egységek száma, párhuzamosan az igény is fokozódott. Azokat, akik ebből az ún. komfortzónából kikerültek, a munkáltató igénye vagy motiválta a készségek fejlesztésére (pozitív esetben), vagy kikeresztette bizonyos perspektívákból (negatív esetben).

A lezajlott munkaerő-racionalizálás az esetek többségében nem adott személy szerinti válaszokat arra, hogy miért történt az elbocsátás. **Mások kudarcai és sikerei nyomán azonban kezdett összeállni egy kép a sikeres munkaerő piaci szerepléséről.** Felértékelődött az emberek

alkalmas tudása, ez tükröződött a jövedelmekben vagy a választási esélyekben. **Hozzájárult az emberek és a szervezetek magasabb életszínvonal iránti igényének a felkeltéséhez. Új fogyasztást generált** például az oktatás területén. Megindult az átképzések folyamata azok számára, akik szerették, sőt akarták, szükségük volt rá, és képesek is voltak az új ismeretek befogadására.¹¹

A struktúrák váltása, a hatalmi szerkezet meggyengülése idején a társadalmi szereplők **relatív szabadsága megnő** az új, formálódó rendszer alakításában. Ezen belül az elitek szerepe és példamutatása döntő volt a magyarországi rendszerváltozásban is. Szabadságuk még sem volt korlátlan. A külpolitikai hatások és a nemzetközi hatalmi viszonyok jelentősen befolyásolták az elitek mozgásterét is, és ezen belül a rendszerváltás irányát. **Az állami felelősségvállalás és gondoskodás csillapodásával megnőtt az egyéni—közösségi önszerveződések szerepe.**¹² Az intézményes tevékenységek egy része is vállalkozásba került, ami az államnál jobb tulajdonosokra talált. A tevékenység vállalkozásba-adása azt is jelenti, hogy a piacról kell megélnie, annak az igényeit kell közvetítenie. Az államilag intézményesített, túlnyomórészt az adóbevételek újraelosztásán alapuló jóléti—szociális rendszerek minden fejlett és gazdag országban tarthatatlanná váltak, de Kelet-Európában hirtelen összeomlottak. Az összeomlásra az emberek nem voltak felkészülve, és a társadalom harmadának véglegesen a perifériára-kerülését jelentette abban az időszakban, amikor tátongó lyukak keletkeztek a szociális hálón.

Meddig van szükség a külföldi munkaerőre?

A közép-európai országokban a külföldieket **a viszonylag képzett és mégis olcsó, európai kultúrával rendelkező munkaerő érdekelte. Ennek térbeli jellemzőit** jól mutatja a következő: míg 1991-ben Németországban az óránkénti minimálbér 25, Franciaországban 16 és Spanyolországban 12 USD volt, addig Magyarországon csak 3, Cseh- és Lengyelországban 2 dollár felé hajlott. A munkaerő térbeli költségkülönbségei mellett fontos volt, hogy a termelés más költségei (mint infrastruktúra-, zöldmezős beruházások) kedvezőbbek voltak más külföldi fejlesztésnél. Igaz, hogy az előállított termékek árának is igazodniuk kellett a helyi árakhoz. Összességében azzal, **hogy a telepítéssel új piacot is szereztek, a versenyképességüket tudták növelni.** Számos esetben már az is versenyképesség-növelő tényező volt, hogy a környezetvédelmi előírások kevésbé voltak szigorúak, vagy azok betartása nem volt kellően ellenőrzött.

A multinacionális cégek magyarországi megjelenése a külföldi kvalifikált munkaerő beáramlásával is együtt járt. A külföldiek— a tulajdonosi pozíciók mellett — általában azokat a posztokat foglalták el, amelyekre a hazai egyetemi képzés nem biztosít megfelelő színvonalú szakembergárdát, **így a menedzsment, a pénzügyek, a marketing és a PR területeit.** Azok a területek, ahol kifejezetten a magyarok tevékenykednek, **a termelést, a műszaki irányítást és a személyzeti munkát** foglalják magukban. A külföldiek tanácsadóként működnek közre, tenderek előkészítésében, egy-egy koncepció kialakításában. A külföldiek jelenléte a cégen belül az ún. **kohéziós erőt**, az anyavállalattal való kapcsolattartást, illeszkedéseket jelenti, jelenlétükkel ennek folyamatosságát biztosítják. Az állandó együttműködésre mindkét félnek szüksége van, mert a külföldiek nem ismerik ki magukat a magyarok hazai „terepismerete” nélkül, a magyarok viszont a külföldről érkezettek szakmai tudását hasznosítják. A külföldi és a magyar munkaerő relációjával kapcsolatos tapasztalatokat úgy lehetne talán összegezni, hogy **a külföldiek jól kiegészítik a hazaiak tevékenységét.**

Ha a külföldiek jelenlétét és szerepét vizsgáljuk, említhetjük a rugalmas munkavállalásnak azt az érdekes jelenségét, amelyik az auditálással foglalkozó cégeknél tapasztalható. Ezek a **cégek gyakran idény- és kampányszerű munkát végeznek.** Mivel Magyarországon a naptári évvel

¹¹ Érdekes megfigyelni, hogy az állások betöltésénél egyes esetekben azért kerestek diplomás embert, mert ő már bizonyította az új ismeretek befogadására való képességét, és nem a meglévő tárgyi tudását használták fel.

¹² Nálunk a Bokros-csomag és a civil szerveződések tevékenységének növekedése jelezte ezt.

végződik a pénzügyi év is, ez lehetővé teszi, hogy például az angol nyelvterületen dolgozó cégek — melyeknél viszont március végén végződik a pénzügyi év — a **magyarországi csúcsideszakban „átdobják” saját alkalmazottaikat**, akik az itteni számviteli teendők ellátása után ismét hazautaznak, és hozzákezdhetnek az angol nyelvterületen induló csúcsideszaknak.

Az itt-tartózkodás a külföldiek számára gazdaságilag is előnyökkel járhat, fizetésük ugyanis gyakran lényegesen jobb, mint otthon. Idejüket sokszor nagy mértékben összefüggésben van azzal, hogy az anyaországban milyen mértékű a gazdasági recesszió. Az ideérkező külföldi szakemberek többnyire azon a véleményen vannak, hogy a **gazdaságilag ismeretlen régió egyfajta új gyakorlat megszerzését teszi lehetővé számukra**, így az itteni munkavégzést ismereteik gyarapításának tekintik. Elmondják azt is, hogy így **fiatalon kerülnek vezető pozícióba**, ami a karrier szempontjából nem mindegy. Az itteni munka számukra jól fizetett kihívás, tanulás és karrierfejlődés. Sokan azt is bevallják, hogy a hazai szigorú döntési hierarchiából kiszakadva és itt gyorsan magas vezetői posztokhoz jutva sokkal kedvezőbb helyzetbe kerülnek, mint ha otthon maradtak volna. **Közép-Kelet-Európában olyan tudásanyagot, ismereteket tudnak könnyűszerrel a piacon értékesíteni, ami saját, hazai viszonyaik között — a piac telítettsége miatt — már nehezebben eladható.** A külföldiek az itt-tartózkodásukat kellemes tapasztalatként könyvelik el, általában elégedettek a mindennapi élettel, az itteni kultúrával. Úgy gondolják, hogy addig, amíg a magyar munkaerő nem szerzi meg azt a — nemzetközi mércével is elfogadható — ismeretet és tapasztalatot, amire szükségük lenne, addig ők egyfajta átmenetet képeznek.

Tekintettel arra, hogy a külföldi munkaerő drága, ezért csak a szükséges időre és feladatra hozzák őket ide: a külföldi szakemberek itt-tartózkodása, mindennapos részvétele a vállalati ügyek intézésében csak átmeneti. Az első időszakban, 1991—92-ben számuk emelkedett, de mára már egyre kevesebben dolgoznak itt. Azok a vállalatok, ahol ez a csökkenő tendencia még nem indult el, szintén jelezték, hogy a következő években egyre inkább a magyarok fogják átvenni a jelenleg külföldiek által betöltött pozíciókat, s a külföldiek csak egy-két személlyel képviseltetik majd magukat. **A magyar szakemberek növekvő szakmai tapasztalata, a piaci viszonyok között szerzett növekvő jártassága hamarosan lehetővé fogja tenni, hogy a külföldieknek csak a tulajdonosi jogokból fakadó ellenőrzési feladatokat kelljen itt ellátniuk.** A magyar szakemberek számára a külföldiek „visszavonulása”, a megüresedő pozíciók növekvő száma egyfajta motiváló és ambicionáló tényezőként jelenhet majd meg, hiszen lehetővé válik egy nagyobb mértékű felfelé haladó karriermozgás.

A külföldi munkaerő jelenléte, létszáma a cégeknél néhány főtől körülbelül 20%-ig terjed. Egyes vállalatok úgy érzik, hogy egyfajta előretolt bástyát építenek ki azzal, ha saját külföldi szakembereiket ideküldik. Mások a **nemzetközi munkaerő-áramlást kifejezetten vállalati kultúrájuk részének tartják.** Sokak szerint az ismeretlen gazdasági közeg új kihívásokat támaszt a külföldi munkaerővel szemben, s a **megoldandó feladatok új hozzáadottértéket jelentenek a munkaerő újratermelésében.** Vannak olyan vállalatok is, amelyek az alkalmazottaik itt-tartózkodását egyfajta jutalomnak tekintik.

A vállalatok a döntési mechanizmusokban általában nem deklarálják azt, hogy a céget a külföldi tulajdonos irányítja, de az interjúk alapján világos, hogy a végső szó kimondása mindig a külföldi tulajdonos vagy cég megbízása alapján történik. A döntési struktúrák szempontjából a Magyarországon tevékenykedő cégek egy sajátos csoportját alkotják azok a multinacionális vállalatok (elsősorban az auditálással foglalkozó cégek), amelyek arra törekednek, hogy minél nagyobb magyar dolgozói hányaddal és részvényesi vagy tulajdonosi részaránnyal erős nemzeti leányvállalatokat alakítsanak ki azért, hogy a magyar felet egy-két éven belül fokozatosan beemeljék a döntéshozó pozíciókba. Ezzel ellentétes filozófiát vallanak azok a vállalatok — elsősorban a távolkeleti érdekeltségű cégek —, amelyek itt-tartózkodásuk alatt igen komoly kontrollt gyakorolnak. Ezeknél a vállalatoknál csak négy-öt év múlva várható, hogy az anyavállalat képviselői teljesen kivonulnak a menedzsmentből, s feladva tanácsadói státuszukat átadják a magyaroknak a döntési jogkört.

A külföldi cégek szívesen alkalmaznak hazai szakembereket, akik közvetítőként működnek közre az itteni közeg megismerésében. A fejevadász-cégekkel készített interjúkból¹³ az derül ki, hogy a szakemberek számára a **„magasan kvalifikált” fogalom egyetemi végzettséget, bizonyos idejű tapasztalatot, s mindehhez egy vagy több idegen nyelv ismeretét együttesen jelenti.** (A kvalifikáltság azonban nem minden esetben jelöli az egyetemi végzettséget, bizonyos munkaerő-csoportnál az interjúalanyok már a specialista szót használják. Például a könyvvizsgálók, akik nem feltétlenül felsőfokú végzettségűek, magasan kvalifikáltaknak tekinthetők, különösen akkor, hogyha nyelvi és bilaterális pénzügyi ismeretekkel rendelkeznek.) Ezek az elemek azonban különböző időszakokban különböző jelentéstartalommal és hangsúllyal bírnak. Miközben néhány évvel ezelőtt egy magasan kvalifikáltat az jellemzett, hogy rendelkezik a megfelelő személyiségjegyekkel, érdeklődéssel, valamint egyetemi végzettséggel és nyelvtudással, addig ma már az adott területen való tapasztaltság, az otthonosság és jártasság is fontos — sőt, talán a legfontosabb — szempont.

A multinacionális cégek komoly elvárásokat támasztanak a kvalifikált munkaerővel szemben. Nagyon fontos elvárás, hogy az illető **otthonos legyen abban a tevékenységben, amit csinál, és személyisége, érzékenysége, megértése és odaadása a céget szolgálja.** Csak másodlagos ehhez képest a jelöltek szakmai ismerete, nyelvtudása. A tapasztalatok szerint ezeknek az elvárásoknak egyre kevesebb hazai jelentkező tud megfelelni. Miközben a 90-es évek elején még relatíve rosszabb képességekkel is be lehetett kerülni egy-egy nemzetközi posztra és meg lehetett közben tanulni a szükséges készségeket, ma már az az elvárás, hogy tapasztalt és nemzetközi gyakorlattal rendelkező ember kerüljön a céghez. Bármelyik, multinacionális cég által keresett szakembercsoportról ma elmondható Magyarországon, hogy abban az adott csoportban szakemberhiány van. A multinacionális cégek induláskor a magyarországi kvalifikált munkaerő feltérképezésében és toborzásában **nagy mértékben támaszkodtak a fejevadász-cégek szolgáltatásaira.** A fejevadász-cégeket a multinacionálisok az emberi erőforrások fejlesztése során elsősorban azért használták, mert egyfajta moderátorszerepet tölthettek be; jól ismerték a helyi viszonyokat, és áttekintéssel rendelkeztek a multinacionális cégek elvárásáról is. A fejevadász-cégek szolgáltatásaival különösen a tengeren túli térségből érkező beruházók éltek s élnek.

A multinacionális cégek vonzereje és a hozzájuk jelentkező kvalifikált munkaerő összetétele, minősége az elmúlt években változó volt. A kezdeti időszakban, 1987—89-től kezdődően egy-két évig az volt a jellemző, hogy a multinacionális cégek az állami vállalatok frontembereit ún. direkt csábítással próbálták megnyerni maguknak. A multinacionális cégek majd mindegyike komoly perspektívát, vonzerőt jelentett e réteg tagjai számára. Az ezt követő időszakra már inkább a visszalépés volt a jellemzőbb. A munkaerőpiacon szabad vagy elcsábítható kvalifikált munkaerő tagjai a multinacionális cégek preferálása helyett a vállalkozó szférába léptek át saját vállalkozásokat létesítve. Jelenleg azonban, amikor a multinacionális cégek körében erőteljes szelekciós, kikristályosodási folyamat ment végbe (azaz a jó piaci szereppel bíró, képességeiket jól felmérő flexibilis, a változásokhoz alkalmazkodni tudó cégek egyre magasabb részvénytársasági vagy vegyes vállalati formák felé mentek el; a kisebbeknek pedig helycseréje, illetve megszűnése figyelhető meg), a nagyobb multinacionális cégek újra vonzó alternatívát jelentenek a képzett emberek számára.

A fejevadász-cégek — jelzéseik szerint — a multinacionális cégek által kért emberi erőforrásoknak körülbelül a 95%-ára tudtak ajánlatot tenni. A vizsgált periódusban pedig — egyéves követést figyelembe véve — a kiajánlott és elfogadott munkaerőnek körülbelül a 80%-a felelt meg a külföldi munkáltatóknak.

A fejevadász-cégek tapasztalata szerint a szakmailag alkalmasnak tűnő jelentkezők — a kutatók, az államigazgatásból, az állami vállalatoktól érkezők — nagy része már azért is kiesik, mert bizonyos döntési, viselkedési problémák figyelhetők meg náluk. A két szélsőséges eset közül az egyiket az **ún. szervilis típus jelenti.** Ebbe a csoportba azok tartoznak, akik azt várják el, hogy valaki irányítsa őket, megmondja, hogy mit kell tenniük; ez az elmúlt 40 évben igen jellemző

¹³ Az EU—PECO-program (HU 9112-0042) keretében végzett kutatás.

viselkedési forma volt. A másik csoportot pedig azok alkotják, akik eddig **önálló életet éltek**, vagy valahol vállalati vezetők voltak; azonban most is úgy gondolják, hogy ezek a döntési pozíciók továbbra is megilletik őket, ezért nagyon nehezen tudnak beilleszkedni abba a döntési struktúrába, amelyik igen szigorú rendet ír elő a multinacionális cégeknél. E cégek ugyanis egyáltalán nem tűrik el, hogy valaki egyéni rizikóvállalással lépjen fel. Mindkét kategóriába tartozók — ha egyébként alkalmasak is — e hiányosságaik miatt kiesnek a szűrőn.

Megfigyelhető, hogy a multinacionális cégek egyre kisebb számban veszik igénybe a fejvadász-cégek szolgáltatásait. E cégek helyzete 1989 óta lényegesen módosult. Ennek oka elsősorban az, hogy 1992 vége óta nem jelennek meg olyan nagy arányban multinacionális cégek Magyarországon, mint korábban, csökken a potenciális ügyfelek száma; másrészt az, hogy az igények is változnak, **a multinacionális cégek menedzsmentjük kiépülésével párhuzamosan sok feladatot már házon belül, a saját emberierőforrás-osztályuk felállításával meg tudnak oldani.**

Mivel a multinacionális cégek már felszippantották a munkaerőpiacon fellelhető magasan kvalifikált szabad munkaerőt, ezért ma szűkülnek a munkaerőforrások, s csökken a versenyképes, elérhető szakemberek száma. E helyzetben a multinacionális cégek az adott poszt betöltésére sokkal inkább alkalmazzák a közvetlen megkereséseket és a csábításos módszereket. A multik — megtelepedésük következtében — a középszintekre egyre többet merítenek saját nevelésből, az alsóbb szintekre pedig saját maguk keresnek jelölteket hirdetések útján. A fejvadász-cégeket, illetve a személyes megkereséseket csak akkor használják, ha magasabb (felsővezetői) pozíció¹⁴ betöltéséről van szó. (A felsővezetői pozíció betöltése mindig nemzetközi irányítás alá esik, azaz a nemzetközi igazgatóság beleegyezésével történik, az alacsonyabb pozíciókról a hazaiak döntenek.) Mivel szűkülnek a munkaerőforrások, s csökken a versenyképesen elérhető képzett szakembereknek a száma, egyre jobban elterjedő gyakorlat, hogy elsősorban **egyetemről kikerülő embereket vesznek fel** (a fejvadász-cégeket megkerülve); s a fiatalok nevelésére, képzésére áldoznak pénzt és időt. A legtöbben saját házon belülről, saját nevelésből próbálnak meríteni.

Az interjúalanyok megjegyzik azt is, hogy a munkaerőpiacon ugyan intelligens, kulturált emberekkel találkoztak, ugyanakkor azt a fajta családi és társadalmi háttérrel már **hiányolják a magyarok személyiségében, amelyik az ismereteknek az állandó frissentartását kívánja.** Elmondásuk szerint vannak olyan diplomák, amelyek a 90-es évek elején, már a megszerzésükkor sem voltak korszerűek. De általában is egy főiskolai, egyetemi diploma — megfelelő „karbantartás” nélkül — öt év alatt leértékelődik. A diplomások körében pár évvel a végzés után sajnos már megfigyelhetők ennek jelei. Magyarán az szolgálhat, hogy a magyarországi munkaerő tudását és képességét alapvetően meghatározza az elmúlt évtizedek értékhiánya, érdektelensége és motiválatlansága. Az elmúlt negyven évben a családok nem voltak képesek olyan kultúrát átadni gyermekeiknek, amelyik felkészíthette volna őket a piacgazdaságon, a versenyhelyezeten alapuló gazdaságba történő integrálódásra. Ennek pótlására még több generációra van szükség, amit bizonyos intézményi támogatással lehetne áthidalni.

Az ember-, áru- és tőke mozgás az élet egyre természetesebb részévé vált. Az informatikai lehetőségek megteremtették a földrajzi távolság és az elérési idő lerövidülésének az alapját. A dinamikus változás jellemzője, hogy leírása csak egy bizonyos állapot elérési fázisaként, mint egyensúlykeresés értelmezhető. Mindez a világ (a lakosság és a terület) egy kis hányadát kedvező pozícióba hozta, nagyobb hányadát pedig annak követésére kényszeríti. Az ismeretek gyorsan elavulnak, a globális gazdaság eltérő döntési helyzetet teremt időben és térben, ami folyamatos és korszerű ismereteket nyújtó oktatást igényel. Transzferálható készségek és univerzális jártasságok alakulnak ki, amelyek összessége a birtokosaik számára más perspektívát kínál. A nemzeti politikák alárendelődnek a szupranacionális érdekeknek. Globális érdekek szerinti stratégiák alakulnak ki.

¹⁴ A munkaerő-közvetítés csatornáit a funkció és a földrajzi keresés alapján módosulnak. Magas vezetői pozícióba nem hirdetés útján keresnek jelölteket, hanem személyes ismeretség alapján történik a megkeresés. Vezetői pozícióba országos, a döntési hierarchián egyre lejjebb haladva pedig csak regionális lakóhelyi terjesztésű a keresés. A kínált fizetéssel arányos a keresés földrajzi kiterjesztése.

Makroszintű biztonság valósul meg, amely mikroszinten növekvő bizonytalansággal jár együtt. A munkaerőpiacon a munkaadók szerinti elvek érvényesülnek, ami a munkavállalókat alkalmazkodásra, esélyteremtésre készíti. Az együttműködések helyett verseny alakul ki. A regionális együttműködések alapja a kölcsönös állam- és vállalati érdek volt, a versennyel a vállalati érdek érvényesül. A versenyképes részvétel hatékony erőforrás-diffundálást kíván meg a résztvevőktől.

Kelet-Európában a globális politikai egyensúly lehetővé tette a világ gazdasági perspektívák módosulását. A hozzánk érkezett tőkeérdekeltség célja az olcsó költség szintű termelés elindítása, a globális versenyképesség megőrzése, a monitoring hídállások megépítése, a piacok megvásárlása volt. Jelenlétük nem országos, hanem regionális jellegű; mérsékelte a válságot, ezzel támogatta a gazdasági fellendülést, új munkastilust honosított meg, növelte a hatékonyságot. A technológiai transzferrel gyorsította a felzárkózásunkat a globális gazdasághoz. Fájdalmasan szembesített bennünket a komparatív lehetőségekkel. A jövőben törekedni kell a bér munka fokozása helyett a termék hozzáadott értékének növelésére, a technológia magasabb szintjének elérésére. A regionális stratégiai eszközök hatékonyságát fokozni kell a tőkeérdekeltség térbeli irányítására — az aktív kínálatot infrastrukturális előkészítéssel, innovatív környezet kialakításával támogatva.

IRODALOM

COST A2 projekt Migration and labour market. Brussels, 1996.

Johnson, J. — Salt, J. (ed.) Labour migration. David Fulton Publisher, London, 1990.

L. Rédei M. Vándorlási életutak Magyarországon a XX. században. Kézirat, OTKA/371 1992.

Multinationals c. lap

Solon, A. (ed.) The politics of East—West migration. St. Martin, London, 1994.

UNESCO—ROSTE No. 15. 1993. Brain-drain issues in Europe.