

KAS KINGA

FOGLALKOZTATÁSI KAPCSOLATOK – ÚJ MAGYAR TERMINOLÓGIA

Bevezetés

A magyarul hagyományosan munkaügyi kapcsolatoknak nevezett kutatási terület nemzetközi irodalmában a 90-es évek második fele óta egyre gyakrabban találkozhatunk az angolszász „employment relations” kifejezéssel. Sőt, a terminológia útközben kezdett „intézményesülni” is, több nemzetközi és szupranacionális struktúrában felváltotta vagy kiegészítette a korábbi „industrial”, illetve labour relations kifejezést. Az elmúlt évtizedben az Európai Unióban is egyre gyakrabban használatos a „foglalkoztatás” kifejezés, nem a magyarul vett szűkebb értelemben, hanem a tágabb munkaügyi kapcsolatok jelölésére. Így például az Unió tevékenységi területei között nem „munkaügyi kapcsolatok”, vagyis a hagyományosan alkalmazott „industrial”, illetve „labour relations” szerepel, hanem „foglalkoztatási és szociális ügyeket” találunk helyettük. A bizottságok között, valamint a parlamenti bizottsági struktúrában is a hagyományos munkaügyi kapcsolatokkal és a tágabb spektrumú foglalkoztatáspolitikával foglalkozó bizottságok nevében a „foglalkoztatás” kifejezés, és nem a „munkaügy” szerepel. Én azonban tanulmányomban elsősorban a szakirodalomban észrevehető terminológiai változással szeretnék foglalkozni.

Fogalom-dzsungel

Már az sem teljesen világos, hogyan is nevezük azt, aminek magyarul ugyan többnyire „csak” „munkaügyi kapcsolatok” (MUK) a neve, ám amivel kapcsolatban az angolszász világban három fogalom is váltogatja egymást, nevezetesen a következők: „industrial relations”, „labour relations”, illetve utóbb

már „employment relations” is. Jól illusztrálja ezt a kissé kaotikus sokszínűséget a Massachusetts Institute of Technology (MIT) kutatóinak könyve, amelynek címében ugyan „employment relations” szerepel, de a bevezetőben többnyire a két másik kifejezést használja, azokat viszont teljes békében egymással felváltva. (Locke-Kochan-Piore, 1995) A helyzet mindazonáltal abból a tekintetből szerencsésnek mondható, hogy a fenti elnevezések közül az első kettő tartalmilag nem tér el egymástól, csupán a harmadik bír egy már kibővített jelentéssel. Ez utóbbit „foglalkoztatási kapcsolatok”-nak (FOK) nevezhetnénk. A relatíve új elnevezés keletkezési dátumát meglehetősen nehéz lenne meghatározni, de a szakirodalom és a gyakorlat beszédébe a 90-es évek elején kezdett szervesen beépülni, ma már gyakran találkozunk a kifejezéssel több területen is, így pl. nemzeti és európai szintű intézmények, kutatóintézetek nevében, tudományos folyóiratok címében, jogszabályokban. Az új kifejezés egyúttal a munkaügyi kapcsolatok szemléletének egyik új irányvonalát is jelképezi. Definícióját ezzel együtt a szakirodalom mind a mai napig nem fogalmazta meg precízen, inkább tendenciák tűnnek ki azokból a rövid érvelésekből és magyarázatokból, amelyet a szerzők az új kifejezés használatához fűznek, sokan azonban egyáltalán nem is indokolják a fogalomcserét.

A munkaügyi és a foglalkoztatási kapcsolatok közötti különbség lényegét talán Bamber és Lansbury, valamint Ed Rose fogalmazzák meg legáttekinthetőbben. Előbbi szerzőpáros esetében a munkaügyi kapcsolatokról szóló alapkönyvük első kiadásának (1994) címe még az „International & Comparative Industrial Relations” címet viselte, amelyből azonban

Kas Kinga doktorjelölt, Budapesti Corvinus Egyetem.

a második kiadástól (1998) „International & Comparative Employment Relations” lett. A szerzők érvelése szerint a munkaügyi kapcsolatok irodalma eddig hagyományosan az intézmények vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, ami azonban Bamber és Lansbury szerint nem elégséges kutatási szempont, ők a foglalkoztatás összes aspektusát fontosnak tartják, magát a „foglalkoztatás” (employment) kifejezést is tágabbnak ítélik, mint a „munkaügy”-et (industrial relations). Az ő megfogalmazásukban a foglalkoztatási kapcsolatok a hagyományos munkaügyi kapcsolatok (industrial relations) és az emberi erőforrás menedzsment (human resource management) ötvözése. (Bamber és Lansbury, 1998:1) Úgy vélik továbbá, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok kutatása mindenképpen interdiszciplináris megközelítést igényel, amibe beletartozik a közgazdaságtan, a jog, a történelem, a szociológia, a politikatudomány, a pszichológia és különböző vezetési (menedzsment) tanok is.

„Employment relations” című könyvében (2004) Rose a Bamber és Lansbury által vázolt tendenciákhoz hasonlóan szintén megfogalmazza, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok fogalma és rendszere túllép a hagyományos munkaügyi kereteken. Szerinte a legnagyobb különbség ott ragadható meg, hogy a kollektív kapcsolatok mellett egyre inkább előtérbe kerülnek az egyéni és a nem képviselt érdekek és jogok, és az alakulóban lévő új struktúra új vizsgálati szempontokat is kíván. Ez szintén párhuzamba állítható az ausztrál szerzőpáros által igényelt, az intézményin túlmutató és interdiszciplináris jellegű megközelítéssel.

Túl az igényen, hogy megszülessen az angolszász verzió magyar változata, magam is úgy vélem, hogy a fentiek szellemében helytállóbb a „foglalkoztatás” kifejezés, mivel ezzel jelezzük, hogy a tudományos megközelítés igyekszik követni a gyakorlatban zajló változásokat. Vagyis a szabályozott és képviselt munkaügyi kapcsolatok mellett foglalkozik az ezeken kívül eső, de szervesen a témához tartozó és a jelenlegi tendenciáknak megfelelően egyre nagyobb szerepet kapó kérdésekkel és foglalkoztatási formákkal is, úgymint a nem szervezett

munkaerővel, a jogilag nem munkavállalóként foglalkoztatott munkavállalókkal, a feketemunkával stb. A technológiai fejlődés és az ezzel párhuzamosan haladó globalizációs hatás különösképpen az elmúlt évtizedben kezdte erősen átrajzolni a munkaerőpiacot. Már nem lehet csupán a megszokott tripartit szereplőkre hagyatkozva elemezni és megérteni az alakulóban lévő új struktúrákat. Tanulmányomban ezzel összhangban én is a „foglalkoztatási kapcsolatok” (FOK) kifejezést fogom használni.

Mindezek a tendenciák, amelyek átvezetnek a „munkaügyi”-ből a „foglalkoztatási” kapcsolatokba, természetesen a területen megjelenő konfliktusokat sem hagyják változatlanul. A hagyományos érdekképviselet hanyatlásával és a nem kollektív jellegű, atipikus munkaszerződések sűrűsödésével, illetve a szerződések hiányával a konfliktusok arányai is lassan módosulnak, az egyéni viták javára. Az individualizálódó kapcsolatokban a vállalat szerepe megnő, a kereteiken belül működő humánerőforrás-szervezés és a konfliktusok pedig szoros összefüggést mutatnak egymással. (Kántor, 2005:15)

Technológiai változások

A „foglalkoztatási kapcsolatok” kifejezés tehát tartalmilag messze túllép a hagyományos munkaügyi kapcsolatok által lefedett területen. Megváltozott az a környezet, amelyet a tradicionális munkaügyi kapcsolatok leírnak. Ennek legfőbb oka, mint láttuk, hogy a nemzetközi verseny és a technológiai változások radikálisan megváltoztatták a piacokat, a termelés szervezetét és a foglalkoztatási formákat mindenütt a világon. A piacok egyidejűleg mentek át egy globalizálódási és szegmentálódási folyamaton az elmúlt évtizedben, ami új kapcsolati rendszerek és alternatív gazdasági struktúrák, stratégiák előtt nyitotta meg a kapukat. (Verma-Kochan-Lansbury, 1995:1) A munkaadók és munkavállalók feladata, szerepe, illetve a köztük lévő viszonyrendszer szükségszerűen át kell alakuljon egyrészt az egyre szélesedő verseny, másrészt az új technológiák által megkövetelt feltételek hatására.

Az új technológiák megjelenése és alkalmazása többnyire új típusú munkaerőt és képzettséget követelt meg, ami azt eredményezte, hogy kezdtek elmosódni az addigi funkcionális és hierarchikus különbségek a vállalat szereplői között. A verseny globalizálódása és az ezzel kapcsolatos egyre intenzívebb gazdasági kihívások, a fokozott termelési kényszer pedig azt vonta magával, hogy az egyes tradicionálisan különálló vállalati egységek – így például a kutatás-fejlesztés, termelés, marketing – között nőtt az együttműködés mértéke és az interdependencia. A kihívások generálta feladatok – hatékonyságjavítás, új termékek kifejlesztése, belső irányítási rendszerek racionalizálása, vállalati környezet és kapcsolatok minőségének fejlesztése, kommunikáció javítása, bizalomra épülő együttműködés támogatása – mindent összevéve megkívánják, hogy a vállalatokon belül működő humán kapcsolatok, illetve a humán erőforrás menedzsment egyre nagyobb stratégiai szerepet kapjanak.

Humán erőforrások

A *humán erőforrások* tematikájának megjelenése és egyre intenzívebb jelenléte a foglalkoztatási kapcsolatok kutatásában sok esetben nem találkozott a FOK szakértőinek egyértelmű rokonszenvével. Számos szakértő nem ért egyet a humán erőforrások menedzsmentjének (HEM) a foglalkoztatási kapcsolatokba való beolvasztásával, mivel magára a HEM-re is úgy tekintenek, mint a tőkének és a menedzsmentnek a forrásokkal, így természetesen az emberi erőforrásokkal is manipuláló intézményére és jogalapjára, illetve mint egy olyan filozófiára, amely a vezetés kezében összpontosítja a hatalmat és az irányítási potenciált.¹ (Lansbury-Verevis, 1994:8)

A HEM körüli vita azonban mindenképpen jelzésértékű: újra kell gondolni a munkaügyi kapcsolatok hagyományos értelmezését, kontextusát, kutatási szempontjait és módszereit. Ha pedig kicsit mélyebbre akarunk ásni és közelebb kerülni az új ten-

dencia gyökereihez, akkor fel kell tennünk a kérdést, hogy a HEM-nek a munkaügyi kapcsolatokba való beemelkedése nincs-e összefüggésben a szakszervezetek elerőtlenedésével – ami Európa nagy részén tetten érhető – és, továbbmenve, nem vezethet-e a hagyományos kollektív érdekképviseleti forma hanyatlásához.

A jelenlegi tapasztalatok alapján a humán erőforrás menedzsment térhódítása a foglalkoztatási kapcsolatok működésének gyakorlatában nem jelenti a kollektív alku teljes térvészését: az eredményesen és hatékonyan működő kapcsolatokban a két megközelítés együtt van jelen, közösen formálják a kapcsolatokat. Ennek az újfajta jelenségnek a FOK irodalmában több nevet is adtak már, így például nevezték *közös elkötelezettségnek*, *dualizmusnak* és *pragmatikus eklektizmusnak* is.² (Lansbury-Verevis, 1994:9) Ezek a kifejezések azonban, bár kétségkívül iránymutatóak, a „foglalkoztatási kapcsolatok”-tól eltérően nem honosodtak meg a szakirodalomban.

Elméleti válság és új terminológia

Összefoglalva a fentieket megállapíthatjuk, hogy egyrészt tanúi lehetünk egy lassú átalakulásnak a munkaügyi kapcsolatok terén, a munkaerőpiacon, másrészt körvonalazódnak az ezzel párhuzamosan haladó, illetve a gyakorlati átalakulást követő nevezünk így, „tudományos” változások is (pl. elemzési szempontok bővülése, interdiszciplinaritás). Úgy tűnik azonban, hogy változásokat leíró új terminológia („employment relations”) tendenciákon túlmutató, szabatos definíciója csupán akkor születhet meg, amikor a gyakorlatban is tisztábban kirajzolódik a régi, hagyományos munkaügyi kapcsolatokat felváltó új rendszer és létrejöhet az úgynevezett paradigmaváltás.

Hogy a tudományterület valóban változás előtt áll, azt egyértelműen alátámasztja a Nemzetközi Munkaügyi Kapcsolatok Szövetsége (International Industrial Relations Association) két volt elnöke is. Niland

¹ Legge (1991) és Purcell (1992) alapján idézi Lansbury és Verevis.

² Kochan és Dyer (1992), Regini (1992), Storey (1992) alapján idézi Lansbury és Verevis.

1994-ben nyilatkozta azt elnöki beszédében, miszerint „nem dramatizáljuk túl a helyzetet, ha azon morfondírozunk, vajon munkaügyi kapcsolatok tudományterülete túl fogja-e élni a huszadik századot”. (Niland, 1994:463) Hasonló szellemben nyilatkozott kollégája, Thomas Kochan is négy évvel később, amikor úgy vélte, hogy a MUK, mint tudomány mély válságban van. (Kaufman, 2004:621) Való igaz: a klasszikus, a 60-as évek munkaügyi kapcsolatainak tudománya valóban válságban van. Ez azonban nem jelenti azt, hogy megszűnőfélben lenne az a tudomány, amely a munka világával foglalkozik. Átalakul.

Ezért érzem jó párhuzamnak a kezdeti időkre való hivatkozást, a tudományterület útkeresését, amely időszakra a „mindenfajta foglalkoztatási kapcsolatok” („all employment relations”) kutatása és felvállalása volt érvényes. Ezt a tág definíciós kört váltotta fel lassanként, a 60-as évekre megszilárdulva a „szakszervezet – vállalatvezetés” („union – management”) párosára épülő klasszikus MUK meghatározása. Ez a fajta megközelítés és struktúra már a 80-as években ingadozni kezdett, a 90-es években pedig egyértelművé vált, hogy az elmélet valahogy igen messze került a gyakorlattól és nem képes lefedni a valóságot. Erről a válságról beszél Niland és Kochan. Csakhogy itt nem szabad megállni. És a közelmúlt irodalma azt mutatja,

hogy a MUK nem is állt meg saját romjain lamentálni, hanem újra keresi az útját, csakúgy, mint az első világháborút követő egy-két évtizedben. Most megint egyre inkább „foglalkoztatási kapcsolatoknak” hívják és ismét a „mindenfajta foglalkoztatási kapcsolatok” felölelésének igényével áll elő. Akkor körülbelül négy évtizedbe telt, míg megszülettek az első átfogó, koherens összehasonlító és klasszifikáló művek. Ha ezt vesszük alapul, úgy most a 80-as évektől kezdhetjük a számítást, és van még tizenöt évünk ahhoz, hogy rendet vágjunk a sűrűben. Hogy megtaláljuk azt a vizsgálati fókuszot, ami a legfőbb magyarázója a rendszerek működésének. A FOK kutatóinak feladata, hogy segítsék a kristályosodást.

Véleményem szerint a magyar szakirodalomnak is célszerű lenne követni a nemzetközi tendenciákat, és meghonosítani egy új terminológiát a magyar szakirodalomban, nevezetesen a már többször említett „foglalkoztatási kapcsolatok” kifejezést. Célszerű lenne ez több okból is:

- egyrészt abból a célból, hogy megtalálja az immár egy évtizede használatos és terjedőben lévő „employment relations” magyar megfelelőjét,
- másrészt, hogy figyelembe vegye és integrálja a közgondolkodásba illetve a szakirodalomba a hagyományos munkaügyi kapcsolatok átalakulását és az új tendenciákat.

Irodalomjegyzék:

- Bamber, G.J., Lansbury, R.D. (szerk.) (1998): *International and Comparative Employment Relations*. Thousand Oaks, SAGE, London, New Delhi
- Kaufman, B. E. (2004): *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the ILRA*. International Labour Office, Geneva
- Kántor, R. (2005) „A munkaügyi konfliktusok kezelése” in: *Humánpolitikai Szemle 2005*. 4. 12-16.o.
- Lansbury, R.D. – Verevis, C. (1994): *Change and Continuity in Industrial Relations: An Introduction*. In: Niland, J.R. – Lansbury, R.D. – Verevis, C. (szerk.): *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenges*. Thousand Oaks, SAGE, London, New Delhi
- Locke, R.M. – Kochan, T.A. – Piore, M. (1995): *Employment Relations in a Changing World Economy*. Mass. MIT Press, Cambridge
- Niland, J. R. (1994): *Conclusions*. In: Niland, J.R. – Lansbury, R.D. – Verevis, C. (szerk.) *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenges*. Thousand Oaks, : SAGE, London, New Delhi
- Rose, E. (2004): *Employment Relations United Kingdom*. Pearson Education.
- Verma, A. – Kochan, T.A. – Lansbury, R.D. (1995): *Employment relations in the Asian Economies*. Routledge, London, New York,