

inkább alapkövetelménnyé válik a kreativitás, az innovatív szellem, az információk megosztása, a „nyitottság”, a rugalmasság, annak igénye, hogy újabb és újabb kapcsolatokat létesítsenek, tőlük akár nagymértékben különböző emberekkel is. „A projektek univerzumában nagyon számít ember képes megszabadulni saját szenvedélyei és értékei súlyától, nyitott a különbségekre (ellentétben a merev abszolutista beállítottságú emberekkel, akik ragaszkodnak az egyetemes értékek védelméhez).” (184. o.)

Ha valaki az ímént olvasottak alapján azt gondolná, hogy a szerzőpáros műve a kapitalista szellem harmadik alakváltozatának egyfajta apologetikáját nyújtja, alaposan téved, lévén, hogy a könyvben több terjedelmes fejezet foglalkozik annak bemutatásával, hogy a termelést szervező elvek átalakulása milyen társadalmi hatásokkal járt. „A munka világának dekonstruálása” című fejezetből például megtudhatjuk, hogy a vállalati szervezetek lesoványítása és az új munkaszervezési formák elterjedése nem csupán tömeges elbocsátásokkal, a szakszervezetek hadállásainak meggyengülésével és a munkavállalók sebezhetővé válásával járt együtt, hanem azzal is, hogy új típusú szelekciós formákat vezettek be: „Az új műhelyekbe való belépést megmérettetésekön való megfeleléshez kötik. A szelekció alapjául egy szakmai teszt és a munkaerő-felvételben közreműködő *Assessment Center* tesztje szolgál. (...) A csoporthelyzetek létrehozásán alapuló pszichológiai tesztnek azt kell felmérnie, hogy az egyén képes-e csoporthelyzetben dolgozni, át tud-e adni ismereteket, képes-e megbirkózni az elemzést és szintetizálást igénylő feladatokkal, képes-e új ismereteket elsajátítani. [...] Ezek a megmérettetések azt hivatottak feltárni, hogy rugalmasak-e az »operátorok«”. (326. o.)

Bár a szerzők azzal is kimerítően foglalkoznak művükben, hogy a társadalmelemzők és a társadalmi mozgalmakat szervezők mennyire voltak képesek a hetvenes évek óta bekövetkezett változások tematizálására, alternatív megoldások megfogalmazására, hatékony tiltakozó mozgalmak szervezésére, terjedelmi okok miatt nincs mód ezen elemzések bemutatására. Hely hiányában be kell érünk egy rövid idézet beiktatásával, amely világosan kifejti, hogy mit gondol Boltanski és Chiapello a kapitalizmus harmadik szellemének égisze alatt bekövetkezett változásokról. A minőségbiztosítási rendszerek keretében

működtetett minőségkörök kapcsán így fogalmaznak: „Ezeknek a véleménynyilvánítást és problémamegoldást segítő új megoldásoknak köszönhetően a korábnál sokkal inkább igényt lehet formálni arra, hogy az emberek a vállalat érdekében mozgósítsák intelligenciájukat, megfigyelőképességüket és találékonyságukat. Ha önmagában nem értékelhető negatívan ez a változás – hisz senki sem kívánhatja, hogy a munka mechanikus mozdulatokra korlátozódjon –, valószínű, hogy a személyzetnek ezt a többlet-hozzájárulását nem jutalmazták mással, mint azzal, hogy azok, akik erre képesek voltak, megőrizhették állásukat, míg a többieket kizárták a munkaerőpiacról.” (336. o.)

(*Boltanski, Luc & Chiapello, Eve: Le nouvel esprit du capitalisme. Paris, Gallimard, 1999.*)

Bajomi Iván



SZÉLMALOMHARC HELYETT... A GLOBALIZÁCIÓ TÁRSADALMI ÉS MUNKAPIACI HATÁSAI

Az 1980-as évek közepétől a „globalizáció” kifejezés egyre divatosabbá vált, egyre gyakrabban került elő különböző fórumokon, hovatovább olyan általános jelszóvá alakult, melyet különböző kontextusban, különböző dolgok megmagyarázására is fel lehetett használni.

A helyzet napjainkra sem változott jelentősen. Továbbra is sokat beszélünk róla, és még ma is igen gyakran előfordul, hogy különböző szerzők különböző jelentést tulajdonítanak a fogalomnak, s mindazon jelenségeknek, melyek a globalizációt kísérik. Mi tehát a globalizáció? Melyek a kialakulásának legfőbb okai? Milyen következményekkel jár e jelenség az ember és a társadalom életének különböző területein? Lehet-e, kell-e tenni valamit e folyamat megállítására, visszafordítása érdekében? A Széll György, Carl-Heinrich Bösling és Johannes Hartkemeyer által szerkesztett tanulmánykötet ezekre a kérdésekre keresi a választ.

A könyv a 2002 májusában Osnabrückben tartott 3. „Regional and Local Development of Work and Labour” konferencia előadásainak anyagát



tartalmazza. Egy tanulmánykötettől természetesen nem várható el, hogy a választott téma minden aspektusával megfelelő mértékben foglalkozzon, adott témakörön belül sokkal inkább érdekes példákkal szolgál. A fő gondolatmenet azonban minden fejezet minden példája esetén ugyanaz: elhelyezni az egyedi esetet a globalizáció és újgazdaság kontextusában, rávilágítva arra a logikai irányvonalra, amely mentén minden egyedi eset megfelelő módon értelmezhető.

A könyv öt fő témát taglal. Az első főfejezetben az újgazdasággal és annak munkapiacra gyakorolt hatásával ismerkedhet meg az olvasó. A második fejezet a gazdasági tevékenységek új formáit taglalja. Az olvasó betekintést kaphat többek között az Enron felemelkedésének és bukásának mozgatórugóiba, az olasz ideiglenes munkakapcsolatok világába, vagy akár a holland atipikus munkavállalás sajátosságaiba. A harmadik fejezet az intézmények helyi és regionális fejlődésben betöltött szerepét mutatja be néhány gyakorlati példán keresztül, mint a holland háromoldalú társadalmi párbeszéd intézménye, vagy a civil szervezetek társadalomban betöltött szerepe. A negyedik fejezet nemzetközi példákon keresztül mutatja be a társadalmi szabályozók szerepét és működését. Az utolsó fejezetben a végzettség és a regionális fejlődés viszonyát vizsgálja.

Mi tehát a globalizáció?

Az 1980-as években uralkodónak számító neoliberalis felfogás szerint a globalizáció kora egy új aranykort vetít előre, ahol a piac az első és legfontosabb elem, melynek szabadsága garantálja a maximális jólétet minden ember számára. E jólét elhozói pedig a multinacionális vállalatok, melyek a szabad piaci környezetben maximális hatékonysággal működhetnek.

Statisztikai adatok és megfigyelések birtokában azonban az évek folyamán egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a remélt aranykor nem jött el. A mérhető pozitív hatásokról, mint például a vállalati profit növekedéséről kiderült, hogy az nem egy új gazdasági paradigma megszületése révén jött létre, hanem a hálózatosságal járó hatékonyságnövekedés miatt. A világgazdaság fellendülése révén elért extraprofit ráadásul igen egyenlőtlenül oszlott el: legnagyobb része a vállalatoknál maradt, azaz csak egy igen szűk csoport élvezhette előnyeit. A társadalmi különbségek ezáltal tovább nőttek, s a remélt társadalmi igazságságossággal messzebb került, mint valaha.

Felmerül a kérdés: mi lehet e kudarc oka? S ami talán még fontosabb: mi következik mind ebből?

Az események mozgatórugója kétségkívül a neoliberalis gazdaságban rejlik. A gazdasági liberalizáció és dereguláció eredményeképpen megváltozott a nemzeti kormányok és a multinacionális vállalatok közötti erőviszony. Az ipusztársadalomban a kormányoknak jelentős szerepe volt abban, hogy a gazdasági szereplők tevékenységét befolyásolják oly módon, hogy az össztársadalmi jólétnövekedhessen, újraelosztó funkciójuk révén elérték azt, hogy a jövedelmekből az is részesedhessen, aki nem volt képes annak megtermelésére. A posztipusztársadalomban azonban a nemzeti kormányok képtelenek a multinacionális vállalatok politikai eszközökkel történő befolyásolására, ennél fogva szabályozó/újraelosztó funkciójukat sem tudják olyan hatékonyan gyakorolni, mint annak előtte.

Az átalakuló munkakapcsolatok területén az új kulcsszó a rugalmasság. A globalizáció térnyerésével és az újgazdaság kialakulásával a bürokratikus szervezeti formákat, az előre definiált szabályokat és folyamatokat felváltották az ad hoc szervezetek, az ideiglenes munkacsoportok. A rugalmasság azonban egyben bizonytalanságot is jelentett. Az újgazdaságban alig léteznek állandó elemek a munka világában: a munkával – azaz a konkrét feladattal –, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos tényezők is változnak. Az ipusztársadalom munkafolyamataira jellemző tervezhetőség, kiszámíthatóság és egyértelműség, valamint a munkakapcsolatokra jellemző állandóság a múlté, helyüket átvették a spontaneitás, az ideiglenes hatályú szerződések és a munkavégző személyének felértékelődése. Ez az átrendezés jelentős törést okoz a hagyományos felfogásban gondolkodó munkavállalók életében: a munkaviszonyok ideiglenessé válnak, s nő a személyes bizonytalanságerzet.

Az IT-szektor robbanásszerű fejlődése fontos szerepet játszik a munkakapcsolatok átrendezésében. Általa lehetőség nyílt a munka dezintegrációjára, azaz a munkavégzés többé nem volt helyhez kötött, sőt, ugyanazon munka különböző szakaszai is elválhattak térben. Az atipikus munka azonban alapjaiban változtatta meg a munkavállalók életstílusát s végső soron életminőségét: megfosztotta őket az egyik szociális kapcsolataik

jelentős részétől, valamint jelentősen átformálta mindennapi szokásaikat is.

A szociális bizonytalanság nemcsak a munkavégzés területén jelentkezik. Belátható, hogy az emberi lét minden aspektusára negatív hatással van. A munka ugyanis alapvető fontosságú az ember életében, s ez vonatkozik úgy az ipari, mint a posztindusztriális társadalmakra. Az újjazdaságban azonban a munkához kapcsolódó bizonytalanság olyan területeken is megjelenik, amelyek korábban relatíve stabilnak számítottak, így például az állami szférában. A bizonytalan jövő azonban lehetetlenné teszi a hosszú távú tervezést. Mindennek eredményeként társadalmi szintű apátia jelentkezik, mely nemcsak azokat érinti, akik elveszítették a munkájukat, hanem azokat is, akik jelenleg is alkalmazásban állnak, hiszen ők sem tudhatják, mit hoz számukra a holnap. Ez a helyzet felőrli az egyént, s a helyzetet tovább súlyosbítja, hogy a társadalmi kizárás ilyen helyzetben nagyobb valószínűséggel lesz végleges. Aki ugyanis egyszer kikerült a szakmai körforgásból, szétlalt elveszítette szociális hálózatának jelentős részét, sokkal kisebb eséllyel talál vissza a munka világába. A társadalmi kizárás nem új jelenség az emberiség történelmében. Ami azonban változott, az az, hogy mi alapján valósul meg. A preindusztriális és ipari társadalmakban többé-kevésbé világosan megfogalmazott kritériumok – nem, kor, rang, származás, érdemek, végzettség – alapján dönt el az egyén részesevé a társadalmi javakból, illetve bizonyos ismérvek alapján meg lehetett becsülni, hogy van-e, és mekkora esély van a felemelkedésre, s azt hogyan lehet elérni. Ezzel szemben ma nem egyértelműek ezek a szabályok.

A lecsúszottak, elesettek felkarolásának szükségességét sokan felismerték, s különböző megoldási javaslatokat dolgoztak ki a cél elérése érdekében. Az egyik legjellegzetesebb T.H. Marshall elmélete, mely szerint az állampolgároknak alanyi jogon kellene részesedniük az erőforrások egy minimális szintjéből, függetlenül attól, hogy piaci törvények alapján jogosultak lennének-e rá vagy sem. A gondolat és a szándék nemes, ám be kell látni, hogy nem hagyható figyelmen kívül az intézményi környezet, mely nem teszi lehetővé az olyan mértékű újraelosztást, amellyel e rendszer fenntartható lenne.

A társadalmi egyenlőtlenségek és a bizonytalanság növekedésének természetes következményeként megjelent a globalizációellenesség jelen-

sége. A folyamat kiválóan nyomon követhető az irodalomban is:

N. Castells a globalizációt egy objektív folyamatként írta le, mely mentes mindenféle ideológiától, s melynek lényege a pénzügyi piacok globális interdependenciája, melyet az IT-szektor és a kommunikációs technológia robbanásszerű fejlődése tett lehetővé, s melyet elősegít a nemzetközi piacok deregulációja és liberalizációja. Sami Nair azonban már arról írt, hogy amit tapasztalunk, az a totális globalizáció, a világ oly módon való átalakítása, hogy az a multinacionális vállalatok számára a legkedvezőbb legyen, azaz hatékonyságuk növelésének révén maximalizálhassák profitjukat. Vidal Beneyto még ennél is tovább ment: véleménye szerint a pénzügyi globalizáció felelős a világgazdaság rendjének széthullásáért. A globalizációellenes mozgalmak természetesen nem korlátozódnak a gazdasági szakirodalomra: az élet egyéb területein is megjelenik, s céljuk az, hogy nyíltan kifejezzék azt a félelmet és dühöt, ami az emberekben a globalizáció negatív hatásai miatt felgyülemlt.

A globalizációellenesség mögött rejlő ok rendkívül egyszerű: az intézményi rendszer átalakulása miatt az embereknek a hagyományos módon nincs többé befolyásuk az őket érintő legfontosabb kérdésekre. Választott képviselőik útján többé nem érvényesíthetik érdekeiket, nem védhetik meg magukat a negatív hatások ellen, hiszen a kormányzat tehetetlen a multinacionális vállalatokkal szemben. Az érdekérvényesítéshez tehát új utakat kell találni.

Ekkor érkezünk el a tanulmányból kiolvasható legizgalmasabb megállapításhoz: a globalizációt ellenzők érdekeik hatékony érvényesítéséhez ugyanazokat az eszközöket használják, amelyek az újjazdaságot magát is létrehozták. Az IT vívmányai, mint a szélessávú internet, teszik lehetővé a földrajzilag szétszórt csoportok tevékenységének hatékony koordinációját, ehhez járulnak továbbá szervezeti struktúrájuk – laza, horizontális hálózatok – előnye, ezen kívül felhasználják a médiát üzeneteik hatékony továbbítására: egy nagyszabású tüntetést igen sokan figyelemmel kísérek a hírműsorok segítségével. Mindezek mellett alulról jövő kezdeményezésként gyakorta hirdetnek bojkottot, azaz nem közvetlenül a vállalatokat támadják, hanem azok termékeit, mely módszer végső soron mégis a vállalat pénzügyi nehézségeit eredményezi.



A globalizáció – tetszik, nem tetszik – itt van, létezik. Homokba dughatjuk a fejünk, megpróbálhatunk nem tudomást venni a körülöttünk lezajló változásokról, de nincs értelme. Ahogyan annak sincs, ha megpróbálunk neki ellenszegülni, kilátástalan szélmalomharcot vívva az elkerülhetetlennel. Mit tehetünk akkor? Paradox módon épp a globalizációt ellenzők módszerei azok, amelyek választ adnak e kérdésre. Ha nem tudjuk megállítani a változásokat, alkalmazkodnunk kell az új játékszabályokhoz. Ha már egyszer adottak, ki kell használni a globalizáció adta technológiai és intézményi lehetőségeket, és érdekeinket alulról jövő kezdeményezések formájában – s ebben rendkívül fontos szerep hárul a civil szervezetekre – kell képviselnünk. Remélhetőleg mind több területen mind több döntéshozó belátja ezt, és a tanulmányban szereplő pozitív példák nyomán képes lesz hatékonyan reagálni környezete kihívásaira.

Ennél többet a szerkesztők aligha kívánhatnak. (Széll, György, Bösling, Carl H. & Hartkemeyer, Johannes [eds.]: *Labour, Globalisation and the New Economy*. Frankfurt am Main, Peter Lang, 2005.)

Siklós Balázs



KARRIER-TANÁCSADÁSSAL A HATÉKONYABB SZAKOKTATÁSÉRT ÉS SZAKKÉPZÉSÉRT

Az UNESCO több szerző tanulmányait tartalmazó kötetet jelentetett meg 2002-ben, melynek célja megvizsgálni, hogyan tehető hatékonyabbá a Műszaki és Szakoktatás és Szakképzés (Technical and Vocational Education and Training, azaz TVET) a pályaválasztási orientáció és tanácsadás eszközeinek segítségével. A monográfia az *International Association for Education and Vocational Guidance* (IAEVG) és az *International Association for Counselling* (IAC) közös projektjének keretében jött létre. A mű deklarált feladata segítséget nyújtani a fejlődő országoknak emberierőforrás-fejlesztési igényeik – az említett eszközökkel történő – kielégítéséhez, de minden más érintett számára is. Ezek ugyanis hatékonyan hozzájárulhatnak az oktatási rendszerek

és a munka világa közti egyre mélyülő szakadék áthidalásához. Ez a „szakadék” az egész világon növekszik a gyorsuló technológiai változások és a globalizációs folyamatok hatására, azonban nem mindenhol egyformák a csökkentéshez igénybe vehető erőforrások. Egy korábbi fókuszcsoporthoz vizsgálat a fejlődő országok ezen a területen felelős politikai döntéshozóival és gyakorlati szakembereivel győzte meg az UNESCO illetékeseit arról, van igény arra a segítségre, melyet az ismertetésre kerülő kötet adhat.

A szerkesztők könyvüket referenciaforrásnak szánják mindenkinek, akit érint a Műszaki és Szakoktatás és Szakképzés, legyen akár politikai szereplő, gyakorlati szakember, munkaadó, tanár, szülő vagy a képzés résztvevője. Be kívánják mutatni mindazokat a módokat, ahogyan a karriertervezés és tanácsadás hozzájárulhat a hatékonyabb TVET megvalósításához, ezáltal javítva az oktatási rendszerek emberierőforrás-növelő képességét. A fejlődő országokat kiemelten is meg kívánták célozni, mert úgy vélik, itt egyszerre mutatkozik az átlagnál nagyobb igény az újszerűbb oktatási rendszerek kialakítására, másrészt a fejlettebb államoknál kevésbé rendelkeznek az ehhez és a kapcsolódó kutatómunka elvégzéséhez szükséges forrásokkal. Lényegében tehát azt a kérdést járja körül a kötet, miképp lehet a TVET és a karrier-tanácsadási szolgáltatások segítségével az egyes (kiemelten a fejlődő) országok oktatási, képzési rendszerét alkalmassá tenni a munkaerőpiaci kihívásoknak való megfelelésre.

A kilenc fejezetből álló könyvben Hans Hoxter rövid bevezetője után a szerkesztők – Brian Hiebert (IAEVG) és William Borgen (IAC), a fent említett projekt vezetői – megfogalmazzák fő kérdéseiket, amit hat, a kötet fő kérdéseire néha csak igen lazán kapcsolódó tanulmány követ. Hiebert és Borgen részben ezekre, részben a már említett fókuszcsoporthoz vizsgálat eredményeire alapozva vonják le a tanulságokat, fogalmazzák meg modelljüket a zárófejezetben. Szinte kivétel nélkül minden tanulmány kiemeli, hogy egyre nehezebb a munka világa és az oktatás közti megfelelést megteremteni. Az UNESCO 2004-es Bonni Deklarációjában a TVET-et nevezte meg, mint az egyik legfontosabb, ezt a problémát megoldani hivatott eszközt. A politikai elhatározás azonban számos akadállyal találkozott. A kötetben található írások ezeket veszik sorra más és más szempontból, Hiebert és Borgen modellje pedig meg