

KÖNYV

DISZHARMONIKUS HELYZETEK, DISZFUNKCIÓK ÉS STRUKTURÁLIS HIBÁK A MUNKAERŐPIACON

GREGOR Anikó

Ph.D-hallgató, ELTE Társadalomtudományi Kar
H-1117 Budapest, Pázmány Péter sétány 1/A.; e-mail: aniko.gregor@gmail.com

Arne L. Kalleberg: *The Mismatched Worker*. New York: W.W. Norton & Company, 2006.

Már a klasszikus szociológia nagy alakja, Émile Durkheim is megfigyelte, hogy a társadalmi munkamegosztás patogén formái között fellelhető egy olyan típus (kényyszerű munkamegosztás), amit az jellemez, hogy bár lehet, hogy mindenkinek megvan a maga feladata a munkamegosztásban, az a feladat valamilyen szempontból nem felel meg az egyén számára, illetve az egyén nincs összhangban a neki jutó funkciókkal.

Arne L. Kalleberg kora USA-beli foglalkoztatási viszonyait vizsgálta meg abból a célból, hogy feltárja azokat a legjellemzőbb típusokat, amikor a munka jellege és a munkát betöltő személy tulajdonságai, preferenciái valamilyen módon nem illeszkednek megfelelően egymáshoz. Ezeket a típusokat mutatja be a szerző a 2006-ban megjelent *The Mismatched Worker* című könyvében. Bár a könyv elsősorban az USA-ra fókuszál, olyan jelenségeket ír le, amelyek az európai, illetve a magyar munkaerőpiacon is egyre nagyobb problémákat okozhatnak.

Maga a könyv a *Contemporary Societies* című könyvsorozat egyik darabja, a sorozat szerkesztése az itthon is széles körben ismert Jeffrey C. Alexander nevéhez fűződik. A sorozat célja, hogy az egyes kötetekben az adott szerző a főbb kutatási területén az utóbbi évtizedekben lezajló nagy, a társadalmat érintő átalakulásokról írjon, azokat átfogóan elemezze. A sorozatnak továbbá tudatos, kihangsúlyozott célkitűzése az is, hogy ne csak a szűk tudományos rétegnek célzott írások szülessenek, hanem olyan esszék, amelyeket a téma iránt érdeklődő hétköznapi ember is szívesen és könnyen olvas.

Arne L. Kalleberg könyve ezeknek a kritériumoknak teljes mértékben megfelel. A szerző csaknem negyven éve foglalkozik munkaszociológiával, gazdaság és társadalom viszonyával, társadalmi rétegződéssel, társadalmi szervezetekkel. A könyv nyelve igyekszik kerülni a szakzsargont, közérthető módon írja le azokat a diszharmónikus viszonyokat, amelyek a foglalkoztatott és az állás jellege között fennállhatnak.

A könyv összesen tíz fejezetből áll. Az első kettő bevezető fejezetek: az elsőben bemutatja a vizsgálandó problémát, és röviden felvázolja az általa vizsgált hét diszharmonikus viszonytípust, a másodikban pedig azokat a különböző munkaerőpiaci mechanizmusokat mutatja be, amelyek az egyes egyéneket bizonyos állásokhoz rendelik, külön fókuszálva az egyéni preferenciák és az egyes állások jellege közötti különbségekre. Az ezt követő hét fejezetben az egyes diszharmonikus típusokat mutatja be igen részletesen a szerző, a tizedik, azaz zárófejezetben pedig különböző megoldási alternatívákat, szociálpolitikai irányelveket, policy-kat vázol fel annak érdekében, hogy ezek a diszharmonikus típusok minél kisebb mértékben legyenek jellemzőek az amerikai foglalkoztatási viszonyokra a jövőben.

Kalleberg célja összességében tehát kettős: szeretné alaposan feltárni és bemutatni a diszharmonikus foglalkozási típusokat, megérteni az okokat és a következményeket, és egyúttal szeretne megoldási lehetőségeket is csatolni hozzájuk. Abból indul ki, hogy abban az esetben, amikor az adott állást betöltő egyén preferenciái, szükségletei és képességei megfelelnek az állás által megkívánt képességekkel, illetve az állás által nyújtani tudott jellemzőkkel, akkor ez a szituáció egy egyensúlyi pont: a megfelelő ember került a megfelelő állásba. Ám amikor valamilyen dimenzió mentén ez az egyensúly még sincs meg, akkor az számos problémát okoz a munkavállalónak, a munkáltatónak, illetve tágabb körben az egész társadalomnak is. Ugyanis ha tömegével fordulnak elő ilyen rossz párosítások, akkor az azt jelenti, hogy veszteség fogja érni a gazdaságot, mert a termelékenység végső soron kisebb lesz, mint amekkora lehetne egy jó párosítás során. Minél több nem tökéletes illeszkedés fordul elő, annál nagyobb mértékű lesz ez a hiány. A szerző szerint ezek a diszharmonikus esetek az utóbbi évtizedekben jelentős mértékben megszorodtak, ezen problémák megoldása pedig az előbb vázolt okoknál fogva az egész amerikai gazdaság és társadalom érdeke, hiszen számtalan plusz kiadást okoznak, amelyek a jó párosítás esetén megspórolhatóak lennének.

Kalleberg összesen tehát hét ilyen típust különít el, melyek a következők: 1. túlképzettség, felülkvalifikáltság (*overqualification*) 2. alulképzettség, alulkvalifikáltság (*underqualification*) 3. földrajzi-térbeli diszharmonia (*geographical mismatches*) 4. túlfoglalkoztatottság (*overworking*) 5. alulfoglalkoztatottság (*underworking*) 6. alulfizettség vagy nem megfelelő bérezés (*earning mismatches*) 7. munka és családi élet összeegyeztetésének nehézségei (*work-family mismatches*). A hét típusról szóló fejezetek szerkezete nagyon hasonló. A szerző először egy mindennapi életből hozott példával szemlélteti az adott típust, hogy az olvasó előtt egyértelművé váljon, milyen diszharmoniaról is van szó. Egy esetleg tankönyvszerű definíció csak ezután érkezik, ezzel mintegy pontosítja és a főbb elemeit kiemeli a fogalomnak. Ezek után mutatja be az adott rossz párosítás létrejöttének okait, majd ezt követően különböző makrosztatisztikai vagy közvélemény-kutatási adatok segítségével igyekszik megbecsülni, hogy az adott típus körülbelül hány embert érinthet az USA-ban. Kalleberg igen alapos, igyekszik mindenféle metódust számba venni, és a lehető legtöbb jellemzőt figyelembe venni, amikor megbecsülni igyekszik az egyes típusba tartozók arányát. Néhány esetben ezen a ponton időbeli visszatekintésre és trendadatok bemutatására is sort kerít, illetve nemzetközi (leginkább európai országokkal) összehasonlításokat is végez leginkább abból a célból, hogy bemutassa: az amerikai helyzet valóban elég aggasztó ahhoz, hogy a politika minél hamarabb beavatkozzon, és külön-

böző rendelkezéseket hozzon a megoldás érdekében. Végül a fejezetek végén Kalleberg rendszerint bemutatja az adott típus következményeit, és felvázolja a különböző megoldási módokat. Nagyon fontos, hogy a szerző nem csak a munkavállaló szempontjából vizsgálja meg ezeket a típusokat, hanem mindig igyekszik bemutatni a munkáltató nézőpontját is, tulajdonképpen bemutatja az érem két oldalát. Azt azonban lehet érezni, és ő maga is többször nyomatékosítja, hogy az amerikai foglalkoztatási viszonyok, a keretfeltételek legfőképpen a szakszervezetek hiánya vagy gyenge szervezetsége miatt a foglalkoztatóknak kedveznek, és a munkavállalók nem képesek elég nyomást kifejteni rájuk, kiszolgáltatottak nekik. Az is fontos, hogy bár ezekről a típusokról a szerző külön fejezetekben beszél, sokszor hangoztatja, hogy az egyes problémák sok szálon kapcsolódnak egymáshoz, nem lehet őket elszigetelten kezelni, így amikor a végső fejezetben összefoglalóan felvázolja a megoldási irányelveket, már az összes típusról egyszerre beszél, és ezeket az összekapcsolódásokat is igyekszik figyelembe venni.

Mivel a téma a szerző szerint rendkívül komplex, ezért Kalleberg multidiszciplináris megközelítést lát szükségesnek: elsődlegesen a szociológia, a közgazdaságtan és a pszichológia, másodsorban a geográfia, a történettudomány és egyéb társadalomtudományi ágak együttesen képesek a problémát a lehető legtöbb oldalról megvilágítani. Konkrétan három elméleti megközelítést tart a szerző a téma szempontjából kiemelkedően fontosnak, melyek az előbb említett főbb diszciplinákból táplálóknak. Az első elmélet a behaviorista közgazdaságtan (*behavioral economics*), a második a szociológiai közgazdaságtan (*social economics*), a harmadik pedig a gazdaságszociológia (*economic sociology*). Bár tudjuk, hogy a könyv nem elsősorban a tudományos életben járatos olvasóközönségnek szól, mégis érdemes lett volna ezekről az elméleti irányokról és megközelítésekről nem csak a felsorolás szintjén írnia Kallebergnek. Hiszen ha ezeket az irányzatokat tartja ő maga is a legfontosabbnak, kívánatos lett volna, hogy az olvasót is tájékoztassa (főleg akkor, ha hétköznapi olvasóval van dolga), hogy ezek az elméleti irányzatok pontosan miből is indulnak ki, mit is tartalmaznak.

A szerző három fő faktort különít el, amelyeknek különleges jelentőséget tulajdonít a diszharmonikus viszonyok okainak és következményeinek feltárásában: az emberek közötti szocio-demográfiai és munkaattitűdbeli különbségek, a foglalkozások jellege közötti különbségek és a munkaerőpiac működési mechanizmusai. Az első faktor annak a felvázolása, hogy az emberek miben és hogyan különböznek a munkával kapcsolatos szükségleteikben és váraikban. De nem csak ezek a különbségek a meghatározóak, a munkavállaló neme, etnikai hovatartozása, életkora, képzettsége, különböző készségekkel való rendelkezése (vagy nem rendelkezése) mind kihatnak arra, hogy vajon mennyire képesek az emberek megszerezni azt a munkát, amelyet szeretnének. Ennek magyarázata az egyén piaci erejében, piaci hatalmában keresendő. Az előbb felsorolt elemek mind-mind meghatározzák ezt a piaci erőt, és akinek nagyobb a piaci ereje, nagyobb valószínűséggel tudja megszerezni a preferenciáinak megfelelő munkát. (A szerző szerint például a nők, a feketék vagy a spanyolajkúak, a pályakezdők vagy az idősebb emberek kevesebb piaci erővel rendelkeznek, így ők sokkal jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy valamelyik diszharmonikus foglalkoztatási típusba kerülnek.)

A piaci erőt meghatározó szocio-demográfiai változókat tekintve a szerző rámutat arra, hogy az amerikai munkaerőpiac és a gazdaságilag aktív népesség összetétele jelentősen megváltozott. Itt azonban meg kell jegyeznünk, hogy Kalleberg következetesen a gazdaságilag aktív népességet vizsgálja, amibe a foglalkoztatottak mellett a munkanélküliek is beletartoznak. Erre ő maga hívja fel a figyelmet, amikor leírja, hogy milyen indikátorral fogja mérni a munkaerőpiaci részvételt. Nem indokolja, hogy miért nem csak a szűkebb értelmű foglalkoztatási rátákat mutatja be, csak sejtethjük, hogy feltehetően azért, mert a munkanélküliséget is egy strukturális illeszkedéshiánynak tartja (alulfoglalkoztatottság), illetve a munkanélküliek még fél lábbal a munkaerőpiacon vannak, hiszen bár sikertelenül, de próbálnak állást találni.

Visszatérve a munkaerőpiacon bekövetkező változásokra, a szerző szerint a legjelentősebb változás a nők beáramlása a munkaerőpiacra: míg 1950-ben a 16 évesnél idősebb amerikai nők 34 százaléka volt gazdaságilag aktív, addig 2000-re már 60 százaléka. A nők növekvő arányú részvételének egyik fő oka a középosztályi családok jövedelmi viszonyainak stagnálása és ezzel összefüggésben az egykeresős családmóddel fenntartásának nehézsége. Másik fő oka az iskolai végzettségi szint növekedése, az egyre nagyobb igény az önállóságra és az önálló keresetre. Másik fontos változás a feketék, az ázsiaiak és a spanyolajkúak növekvő aránya a gazdaságilag aktív népesség között. Ezek közül is külön figyelmet érdemelnek a spanyolajkú férfiak, akik között a gazdaságilag aktív aránya 90 százalék felett van. Az amerikai munkaerőpiacon mindezek mellett olyan globális problémákkal is szembesülni kell, mint az átlagéletkor fokozatos növekedése, illetve az iskolázottság szintjének növekedése, ezen belül is leginkább a főiskolai vagy egyetemi végzettségük arányának növekedése, ami a túlképzettség növekvő problémáját valószínűsíti.

A rossz illeszkedések okainak és következményeinek második fő faktora a foglalkozások közötti különbségek. Különböznek stabilitásukban, a betöltésükhöz szükséges képességekben, az általuk biztosított ellenszolgáltatásukban. Kalleberg rámutat arra, hogy a foglalkozási szerkezet is jelentősen átalakult az elmúlt évtizedekben: nőtt a fehérgalléros, és csökkent a kékgalléros állások aránya, a szolgáltató szektor részesezése is egyre nagyobb, miközben a mezőgazdasági szektor aránya lecsökkent. Ezek a változások nem feltétlenül azért vezetnek diszharmonikus viszonyokhoz az állás jellege és betöltője között, mert például magasabb vagy több képesítéssel kellene rendelkezni az állások betöltéséhez, hanem egyszerűen más készségekkel. Kiemelkedő fontosságú változás a szolgáltató szektor arányának növekedése, illetve a szakszervezeti tagság erőteljes csökkenése, 2004-ben a dolgozók 12,5 százaléka volt szakszervezeti tag.

A harmadik fő faktor pedig magának a munkaerőpiacnak a működése, amelyet a közgazdászok és a szociológusok eltérően közelítenek meg. A közgazdászok számára a munkaerőpiac is egy kompetitív piac, a rossz illeszkedések pusztán ideiglenesek, és a munkaerőpiac előbb-utóbb rendezi ezeket a hibákat, kijavítja önmagát. Ezzel a megközelítéssel szemben a szociológusok inkább azokat az intézményeket és mechanizmusokat vizsgálják, amelyek a munkaerőpiacon fejtik ki hatásukat. Kalleberg szerint a szociológusok igen gyakran használják a foglalkozási viszonyok elméletét arra, hogy elemezzék az illeszkedési folyamatok végeredményét. Az elmélet lényege, hogy a munkaadó és a munkavállaló között tulajdonképpen egy csere zajlik, amely cserének társadalmi, gazdasági, jogi és pszichológiai összetevői van-

nak. Ez a csere képezi a foglalkozási viszonyok alapját, a cserét pedig a munkaadó és a munkavállaló relatív ereje, hatalma alakítja, befolyásolja: az adott munkaerőpiaci tranzakcióban az tudja jobban kielégíteni a szükségleteit, aki nagyobb erővel bír. A szociológiai megközelítés összességében tehát igyekszik inkább a munkaerőpiac mögé nézni, illetve a munkaerőpiacot is a társadalomba beágyazott jelenségként megvizsgálni, olyan intézményként, amely más társadalmi intézményekkel is kapcsolatban áll. Az, hogy a munkaerőpiac szorosabb vagy lazább kapcsolatban áll egyéb intézményekkel, pl. az oktatási rendszerrel, nagyban hatással lehet arra, hogy mekkora arányban fordulnak elő az adott társadalomban diszharmonikus foglalkozási típusok. Ahol szorosabb ez a kapcsolat, ott kisebb, ahol lazább, ott nagyobb az előfordulás gyakorisága.

Kalleberg elméleti keretének bemutatása után most következzenek az egyes diszharmonikus foglalkozási viszonyok rövid bemutatásai. A szerző először a túlképzettségéről, felülkvalifikáltságról (*overqualification*) ír. Ezalatt azt érti, amikor valaki olyan állást tölt be, amihez az övénél alacsonyabb végzettség is elég volna, valamint azt, amikor olyan készségeket és képességeket sajátít el valaki, amelyeket később aztán nem tud maximálisan hasznosítani a munkája során, mert a munka jellege nem kívánja meg. A jelenség kialakulásának alapvetően két oka van: egyrészt nőtt az általános iskolázottsági szint és ezzel együtt leértékelődtek az egyes végzettségek, másrészt ezzel egy időben a foglalkozások által megkívánt készségszint nem emelkedett. Egyes elméletek szerint gazdasági recesszió idején nagyobb a túlképzettség előfordulásának a gyakorisága. Más elméletek szerint ez az állapot az életciklus során pusztán ideiglenes állapot, amely a munkaerőpiacra frissen kikerülő pályakezdeket sújtja egészen addig, amíg nem találnak megfelelő állást. A felülkvalifikáltság legfontosabb következménye a munkavállaló csalódottsága: hiába fektetett be pl. a magasabb iskolai végzettség megszerzésébe pénzt, ha az nem térül meg a számára. Ezt a diszharmonikus viszonyt úgy lehet csökkenteni Kalleberg szerint, ha a munkavállaló maga is érdeklődik, hogy milyen készségekre van a munkaerőpiacon igény, és azok megszerzésére fókuszál, illetve ha szorosabb együttműködés alakulna ki a munkaerőpiac és az oktatási rendszer között.

Ennek a típusnak az ellentétpárja az alulképzettség vagy alulkvalifikáltság (*underqualification*). Akkor beszélünk erről a helyzetről, ha a munka képességbeli, készségbeli követelményei meghaladják a munkát betöltő személy képességeit, készségeit. Igen ritkán állhat fenn az a helyzet, hogy valaki ne rendelkezzen a munkájához szükséges iskolai végzettséggel, hiszen akkor már be sem töltheti az állást. Tipikus példa lehet az, amikor a technológia fejlődése következtében számítógépeket használnak ott, ahol korábban nem. Az is egy külön készség, illetve képesség, tudás, hogy valaki azt használni tudja. Éppen ezért az alulképzettség egyik megoldási módja a különböző képzésekben, tréningekben rejlik. A szerző szerint nem csak ilyen hirtelen változás eredményezheti az alulkvalifikáltság megjelenését: ha időben visszatekintünk, Kalleberg szerint az általános készségszint is csökkent, ezeket különböző tesztek igazolják. Az iskolákban a technikai jellegű tudás átadását tartják szem előtt, miközben a munkaadók egyre inkább keresik a technikai tudás mellett az egyéb jellegű készségeket is (pl. a jó kommunikációs készség, csoportmunkára való képesség). A szerző saját számításai viszont nem igazolják azt a feltételezést, miszerint az alulkvalifikáltság mértéke nőne, sőt, Kalleberg inkább csökkenő tendenciát

talált. Mindehhez azért az is hozzátartozik, hogy mind a túlképzettséget, mint az alulképzettséget igen nehéz objektív módon mérni, így inkább különböző becslések alapján lehet nagyjából felmérni a mértékét. Az alulkvalifikáltság következménye, hogy megnöveli a munkanélküliség kockázatát, a szervezet szempontjából pedig hátráltathatja az innovációt, összességében pedig kihat a társadalom és a gazdaság versenyképességére, hiszen bizonyos állások amiatt maradnak betöltetlenek, mert nincs olyan ember, aki a betöltéséhez szükséges készségekkel rendelkezne. Megoldásként Kalleberg szerint különböző tréningeket, képzéseket kell tartani, ahol például az iskolapadból frissen kikerülőknél lehetőségük lenne olyan készségeket elsajátítani, amit a munkájuk során használniuk kell. A képzések költségeit Kalleberg szerint a kormányzatnak és a vállalatoknak közösen kellene vállalniuk. Utóbbiak jellemzően alulinvesztálnak ezekbe a képzésekbe, mert attól félnek, hogy a megszerzett tudást a munkavállaló máshol fogja kamatoztatni.

A harmadik típus a térbeli-földrajzi diszharmonia (*geographical mismatches*). Gyakran előfordul, hogy a dolgozó munkahelye különböző okok miatt más helyre kerül. Ez történhet akár városon belül is (térbeli diszharmonia), de nem ritka, hogy akár másik városba, megyébe vagy országba tegye át a székhelyét a vállalat vagy cég (földrajzi diszharmonia). Az olcsóbb munkaerő reményében számtalan vállalat teszi át termelési székhelyét más országokba, az USA-beli cégek rendszerint az óceánon túlra pl. Indiában építenek ki call-centereket, míg itt Európában annak lehetünk tanúi, ahogy a multinacionális vállalatok egyre keletebbre helyezik a gyártósoraikat. Ez a jelenség nem csak a dolgozókat érinti, akik ha kevésbé mobilak, elveszítik munkahelyüket, hanem az egész közösséget is: pl. a cég már nem fizet kommunális adót. A térbeli diszharmonia jellemzően abból fakad, amikor egy adott városban a munkahely a városközpontból az elővárosokba költözik. Ez főleg a fekete és a spanyolajkú munkavállalók között jelent problémát, akiknek lakóhelyéhez addig közel voltak ezek a munkahelyek. A fő következménye így ennek a rossz illeszkedésnek, hogy ezek között a kisebbségek között megnő a munkanélküliek aránya, és megnő a szegregáció. A megoldási lehetőségek között Kalleberg megemlíti azt, hogy biztosítania kellene a városból kiköltöző munkáltatónak, hogy a munkavállalók költözhessenek a munka után, lakbértámogatással lehetne azokat segíteni, akik a magasabb bérleti díjak miatt nem tudnak a munkahelyük után költözni. Ennek a fordított jellegű megoldása, amikor a belső kerületekbe pl. adókedvezményekkel csábítanak olyan vállalatokat, ahol foglalkoztatni tudják az ott élő szabad munkaerőt. Ezek mellett tréningekkel, képzésekkel bővíteni lehetne az alulképzett vagy alulkvalifikált munkaerő készségeit. Itt is látható az, hogy a különböző típusú diszharmonikus foglalkozási viszonyok mennyire összefüggnek egymással.

A negyedik típus a túlfoglalkoztatottság (*overworking*). Ennek két altípusát különít el Kalleberg: az egyik eset az, amikor valaki több órát dolgozik egy héten, mint amennyit szeretne, a másik típus pedig az, amikor valakinek huzamosabb ideig nagy intenzitással kell dolgoznia (a kettő nem zárja ki egymást, van, aki nem csak többet dolgozik, de azt jóval nagyobb intenzitásban is teszi). A túlfoglalkoztatás kialakulásában a szerző szerint a munkavállaló megnövekedett igényei (pl. több pénzre van szüksége), a munkáltató által önkényesen meghosszabbított munkaidő és az intézményi kontextus együttesen szerepet játszhatnak. Különböző kutatásokra támaszkodva Kalleberg azt állítja, hogy az utóbbi évtizedekben nőtt azoknak az aránya, akik túlfog-

lalkoztatottak. Mivel az átlagos heti munkaóra ugyanebben az időszakban nem változott érdemben, ezért Kalleberg szerint ez a helyzet csak úgy állhat elő, ha polarizáltabbá vált ebből a szempontból a munkaerőpiac, nagyobb lett a szórás abban a tekintetben, hogy ki mennyit dolgozik. A túlfoglalkoztatottság legfontosabb következménye, hogy nagy stresszhatás éri a dolgozókat, és ez igen negatívan hat az egészségi és pszichés állapotukra. Egyes becslések szerint a stresszes életmódot folytató dolgozók egészségügyi kiadásai évente 46 százalékkal haladják meg a kevésbé stresszelőkét. Azok között, akik kevésbé képesek a munkaidejük kontrollálására, nagyobb arányban fordulhat elő ez a jelenség. Ez az egyik kulcsa a túlfoglalkoztatás csökkentésének is: a munkavállalónak valamifajta kontrollal kellene rendelkeznie a saját munkaideje felett. Kalleberg összehasonlítja az európai és az amerikai munkaerőpiaci viszonyokat, és rámutat arra, hogy ha az USA-ban is kevesebb lenne valamivel a heti munkaidő, vagy ha a részmunkaidős állásokat jobban preferálnák a munkaadók, akkor csökkenteni lehetne a túlfoglalkoztatás jelenlegi mértékét, ami a kétkeresős családmóddal terjedése miatt a munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségét is okozza.

A túlfoglalkoztatottság párja az alulfoglalkoztatottság (underworking). Ennek a diszharmónikus viszonyoknak is az a fő oka, hogy a munkavállalónak nincs elég hatalma, ereje foglalkozási státuszuk befolyásolására. Ennek oka leginkább az alulképzettségükben vagy a munkahelytől való távoli lakóhelyükben keresendő. Az alulfoglalkoztatottakon belül a szerző két fő csoportot különít el: az egyik csoportot azok jelentik, akik kényszerűségből dolgoznak pl. részmunkaidőben, tehát nem ők maguk szerették volna ezt a foglalkoztatási formát választani. A másik csoportot pedig a munkanélküliek alkotják, akik egy egészen szélsőséges esetét jelentik az alulfoglalkoztatottaknak, hiszen nekik egyáltalán nincs munkájuk. Kalleberg felhívja az olvasó figyelmét arra, hogy a munkanélküliségi ráta mint mérőszám minden valószínűség szerint alulbecsli a ténylegesen munka nélkül élő emberek arányát, mert csak azok jelennek meg a munkanélküliségi rátában, akik az elmúlt 4 hétben aktívan kerestek munkát, és készek egy esetleges állás betöltésére. Azok tehát, akik nem jelennek meg álláskeresőként, nem jelennek meg a munkanélküliségi rátában sem. Ezt a problémát látja kiküszöbölhetőnek az alulfoglalkoztatási ráta használatával, amely a regisztrált és a tényleges munkanélküliek mellett a kényszerből részmunkaidőben dolgozókat is magában foglalná. Ennek mértéke 2005-ben körülbelül 11 százalék volt, mintegy 17 millió embert érintve az USA-ban. Az alulfoglalkoztatás legfontosabb következménye, hogy a megélhetéshez szükségesnél alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek ezek az emberek. Emellett gyakran nem részesednek olyan ellátásokban (pl. egészségügyi biztosítás, nyugdíj), amelyekben a teljes munkaidőben foglalkoztatottak igen. A fiatal, 18-29 évesek között kiemelkedően magas az alulfoglalkoztatottak aránya, különösen a férfiak között, de ez Kalleberg szerint csak átmeneti helyzet addig, amíg nem találnak maguknak teljes munkaidős állást. A munkanélküliség önmagában is csökkenti egy társadalom vásárlóerejét, miközben az egyén szintjén komoly pszichológiai problémákat okozhat. Kalleberg szerint a megoldás nem olyan egyszerű, mert szinte teljesen a munkaadó kezében van az állásteremtés lehetősége, és ő dönti el azt is, hogy milyen jellegű juttatást biztosít cserébe. A munkavállalók lehetősége kimerül az önképzésben, információ-szerzésben, így talán elkerülhetik ezeket a helyzeteket.

Kalleberg utolsó előtti típusként tárgyalja az alulfizetettséget vagy nem megfelelő bérezést (earning mismatches). Itt szintén két csoportot különít el: azokat, akiknek a jövedelme nem biztosítja a minimális megélhetést, illetve a lecsúszó középosztály azon tagjait, akik a korábbi életszínvonalukat már nem tudták megtartani a jelenlegi jövedelmük mellett. Az alulfizetettséget leginkább az alacsony jövedelmet adó munkák elszaporodása, az alulkvalifikáltság, a szakszervezetek gyengése és a munkáltatók erős alkupozíciója okozza. Az elmúlt évtizedekben az amerikai gazdaság szerkezete jelentősen megváltozott, a szolgáltató szektor arányának növekedése, az ideiglenesen alkalmazottak arányának növekedése, a számítástechnika fejlődése és térnyerése is mind-mind rásegítettek az alulfizettség elterjedésére. Ennek a diszharmonikus foglalkozási típusnak a legfőbb következménye, hogy ezeket az embereket is igen erős stressz éri, és ez különféle egészségügyi problémákat okoz. A kör azonban ördögi, hiszen pontosan az alulfizettségükből és az állásukból kifolyólag ezek a munkavállalók nem rendelkeznek biztosítással. A munka jellege nem elégíti ki a várakozásaikat, gyakori a dolgozók közötti fluktuáció. Ez az elégedetlenség az élet más területein is megmutatkozik: Kalleberg szerint ezek az emberek kevésbé hajlamosak a szavazáson való részvételre, így pedig az esélyét sem adják meg annak, hogy változtassanak a helyzetükön. A megoldást Kalleberg az alulkvalifikáltak és az alacsony fizetséget adó munkák számának csökkentésében látja, mindemellett szükségesnek tartja a minimálbér megemelését is, ami az USA-ban 1997 óta nem változott, miközben az infláció 14 százalékos volt. (Kalleberg ezen javaslata azóta megvalósult, 2007-ben 14 százalékkal növekedett az átlagos minimálbér.)

A diszharmonikus foglalkoztatási viszonyok utolsó típusa a munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségei (*work-family mismatches*). Az ember az élete során számtalan szerepet betölt, ezek közül a családban és a munkavégzés során betöltött szerepe a két legfontosabb. A zavar akkor keletkezik, ha az egyik szerep beteljesítése akadályozza a másik szerepét, az egyén szerepei konfliktusba kerülnek egymással, valami megakadályozza azt, hogy kellő rugalmassággal tudjanak egymáshoz idomulni. A kétkeresős családmódel elterjedésével és a nők munkaerőpiacra való beáramlásával párhuzamosan az intézményi és infrastrukturális feltételek nem változtak meg: például megoldatlan a gyermekek felügyelete (hacsak a vállalat nem működtet vagy a pár nem tud igénybe venni magánóvodát). Kalleberg szerint ennek az az oka, hogy a szakpolitikusok a nők munkaerőpiacra való belépését nem a nemzetgazdaság érdekében történő lépésnek értékelték, hanem egyéni döntésként, magánügyként fogták fel. Különböző közvélemény-kutatási adatokra támaszkodva a szerző szerint a család versus munka konfliktusban rendszerint a család marad alul, mert a munka által biztosított jövedelem nélkülözhetetlen a család fenntartásához. Kalleberg kiemeli, hogy miközben a legtöbb kutatás a dolgozó nőkre nehezedő kettős teher és a második műszak jelenségeit és hatásait vizsgálja, a kétkeresős pároknál egyre gyakoribb, hogy a férfi is érzékeli a nyomást, és igyekszik a munka mellett a háztartásban is tevékenyen részt venni. A szerző szerint fontos lenne a szemléletmódon változtatni: ne egyéni döntésként értékeljék a munkaerőpiacra való belépést a munkavállalók és a kormányzat se, mert ennek az egész társadalomra nézve van hatása. Családbarát intézkedésekre van szükség, több szociális ellátásra (pl. táppénz, fizetett szabadság), a rugalmas munkaidő és a részmun-

Kalleberg a könyv záró fejezetében áttekintést kíván adni azokról a megoldási lehetőségekről, politikai irányelvekről, intézkedési lehetőségekről, amelyekkel csökkenteni lehetne ezeket a strukturális hibákat. Kalleberg egyértelműen elutasítja a közgazdászoknak azon vélekedését, miszerint a munkaerőpiac helyre tudja tenni ezeket az illeszkedési hibákat, és emiatt nincs szükség beavatkozásra. A szerző szerint a piac sem szabad, hiszen társadalmi szereplők alakítják (a munkaerőpiac beágyazottsága), és akiknek nagyobb hatalom van a kezükben (munkáltatók), azok mindent megtesznek azért, hogy a status quo-t fenntartsák. Sürgeti az állami, kormányzati beavatkozást, a szociálpolitikai ellátások szélesítését. De az állami beavatkozás önmagában még nem elég, a krízis csökkentéséhez szükség van az üzleti szféra támogatására is. A munkaerőpiac változó összetételéhez rugalmasan kellene alkalmazkodnia a munkáltatóknak, sok függ attól, hogyan szervezik a munkát. Miközben a nemzetközi és a hazai versenyben is helyt kell állnia a vállalatoknak, a versenyképességüket nem őrizhetik meg merev struktúrák mellett: több hangsúlyt kell fektetni a rugalmasságra, innovációra, csoportmunkára. Kalleberg szerint három fő célt kellene elérni annak érdekében, hogy ezek az illeszkedési hibák megszűnjenek. Az első célkitűzés az, hogy olyan állásokat hozzanak létre, amelyek minél több szempontból megfelelnek a munkavállalók kívánalmainak. Az állam maga képes lehetne ilyen állások létrehozására, míg a vállalati szektort például adókedvezményekkel vagy adómentességgel tehetné érdekeltté ebben. A vállalatok jobban bevonhatnák a döntésekbe a dolgozókat, vagy akár ők maguk is részesedhetnének közvetlenül a vállalat profitjából, így téve őket érdekeltté a vállalat sikerében. Az állások létrehozása mellett második célkitűzés a munkavállalók oktatása, képzése, a humán tőkébe való befektetés, és mindezek mellett a társadalmi tőkébe való befektetés is. Az oktatási rendszer ne csak technikai tudást adjon át a jövő generációinak, hanem különböző készségek elsajátítására is készítse fel őket. A harmadik fontos célkitűzés pedig egyfajta szociális biztonsági háló kiépítése lenne, amit Kalleberg nagyon hiányol a kortárs Amerikában. Ennek a hálónak mindenki alatt ki kellene feszülnie, függetlenül attól, hogy hány órát dolgozik, hogy dolgozik-e egyáltalán, hogy melyik cégnél dolgozik, hogy melyik vállalat milyen jellegű ellátásokat biztosít neki.

Kalleberg összességében az egyik legnagyobb problémának a munkavállalók érdekérvényesítő képességének gyengeségét látja. Véleménye szerint addig nem nagyon várható jelentős változás, amíg a munkavállalók nem képesek elég erőteljes nyomást kifejteni a kormányzatra és a munkáltatókra annak érdekében, hogy a problémákat megoldják. Kérdés azonban, hogy hogyan szerveződhetnek újjá az érdekérvényesítő csoportok, hogyan érhető el a kollektív cselekvés. Ennek előfeltétele a kollektív tudat lenne, a közös helyzet felismerésének képessége. A szakszervezeti mozgalmak olyan más mozgalmakkal tudnának a célok érdekében összekapcsolódni, akik pontosan azokat a csoportokat képviselik (nők, feketék), akik eleve jobban ki vannak téve a munkaerőpiac diszfunkcionális működése következtében kialakult diszharmonikus foglalkozási típusok veszélyeinek.

Mindent egybevetve a könyv érzékletesen mutat rá a kortárs amerikai gazdaság és munkaerőpiac funkcionális zavaraira, és az ennek köszönhetően előálló foglalkozási viszonyokra. A könyv külön érdeme, hogy a szerző nem csak a problémák felvetésére és leírására fektet nagy hangsúlyt, hanem a megoldási módokra is, bár néhol azt érezheti az olvasó, hogy a szerző egy-két megoldási javaslata nem teljesen a földön jár, és hatalmas szemléletmódbeli átalakuláson kellene végbemenni a piaci szférának ahhoz,

hogyan ezeket a javaslatokat érdemben megfogadja. A könyv egyik alap mondanivalója, hogy az amerikai munkavállalók igen nagymértékben kiszolgáltatottak a munkáltatóknak, és hogy mennyire elégtelen az amerikai szociális ellátórendszer által nyújtott szociális biztonság. S bár az európai országok társadalompolitikája kifeszít valamifajta hálót az állampolgárok alatt (hol sűrűbb, hol ritkább szövésűt), a Kalleberg által vázolt funkcionális zavarok már egyre erősebben kopogtatnak az öreg kontinens országainak, és így Magyarországnak az ajtaján is.