

45

Társadalmi Szemle

Diószegi István: Szuverenitás, biztonság, integritás
Kuti Éva, Marschall Miklós: Ki finanszírozza a kultúrát?

Csapody Tamás: A szovjet katonatársadalom
Keskeny Ernő: „Nemformális” formációk a Szovjetunióban

DOKUMENTUM

A magyarság esélyei. Az 1987-es lakiteleki tanácskozás jegyzőkönyvéből II. (Bihari Mihály, Csengey Dénes, Vásárhelyi Judit, Lengyel László, ifj. Fasang Árpád, Salamon Konrád, Dénes János)

MŰHELY

Kéry Elemér: A mítosz visszatérése

NAPIREND ELŐTT

Dezső Márta: Üres marad-e a felsőházi terem?

91/3

XLVI. évfolyam

A Társadalmi Szemle

az érdeklődők színe előtt

Az idei Sajtófesztiválon:

1991. március 15–16 és 17-én
jelenlegi és jövőendő olvasóinak rendelkezé-
sére áll az önálló alapítványi tulajdonban
működő folyóirat.

A kérdésekre válaszol és tájékoztatást ad
a lap több szerkesztője és szerzője.

A találkozók színhelyét és időpontját a fesztivál központi programja tartalmazza.

Szívesen látunk mindenkit
a BNV területén a D pavilonban!



XLVI.
ÉVFOLYAM
91/3

SZOCIALISTA ELMÉLETI FOLYÓIRAT

Társadalmi Szemle

TARTALOM

DIÓSZEGI ISTVÁN

Szuverenitás, biztonság, integritás. Meditáció a külpolitika természetéről (3)

KUTI ÉVA, MARSCHALL MIKLÓS

Ki finanszírozza a kultúrát, miért és hogyan? (15)

CSAPODY TAMÁS

A szovjet katonatársadalom a brezsnyevi időkben (25)

KESKENY ERNŐ

„Nemformális” formációk a Szovjetunióban (33)

DOKUMENTUM

A magyarság esélyei. A lakiteleki tanácskozás (1987. szeptember 27.) jegyzőkönyvéből II.

Bihari Mihály korreferátuma, Csengey Dénes, Vásárhelyi Judit, Lengyel László, ifj. Fasang Árpád, Salamon Konrád, Dénes János felszólalása (47)

MŰHELY

KÉRY ELEMÉR

A mítosz visszatérése (64)

KITEKINTÉS

GYEKICZKY TAMÁS

Északi fény. Szerkezetváltás finn és svéd módra (70)

RÓZSA KLÁRA

Bepillantás a svéd tulajdonviszonyokba (78)

NAPIREND ELŐTT

DEZSŐ MÁRTA

Üres marad-e a felsőházi terem? (89)

A CIKKEK SZERZŐI:

DIÓSZEGI ISTVÁN, a történettudomány doktora,
tanszékvezető egyetemi tanár (ELTE)

KUTI ÉVA, a Gazdaságkutató Intézet tudományos
főmunkatársa

MARSCHALL MIKLÓS, Budapest Főváros
főpolgármester-helyettese

CSAPODY TAMÁS jogász, szociológus

KESKENY ERNŐ tanársegéd (Gödöllői Agrártudományi
Egyetem)

KÉRY ELEMÉR kandidátus, egyetemi tanár (Színház- és
Filmművészeti Főiskola)

GYEKICZKY TAMÁS kandidátus, az MTA Szociológiai
Kutatóintézetének mb. igazgatója

RÓZSA KLÁRA kandidátus, egyetemi docens (ELTE)

DEZSŐ MÁRTA, tudományos főmunkatárs (ELTE Állam- és
Jogtudományi Kar)

Laptulajdonos:

a Társadalmi Szemle
Alapítvány
Kuratóriuma

Bankszámlaszám:
MNB 219-98629,
8500-6332 Agrár
Innovációs Bank Rt.

A kuratórium tagjai:

BOKROS LAJOS
KÓSA FERENC
VALKI LÁSZLÓ
VIDA ISTVÁN

A kuratórium
elnöke:

BIHARI MIHÁLY
főszerkesztő

A szerkesztőség
munkatársai:

LÁNG GYÖRGY
olvasószerkesztő

BEDE RITA
BIHARI PÉTER
FÜLEKI JÓZSEF
HOVANYECZ LÁSZLÓ
SCHLETT ISTVÁN
rovatszerkesztők

PENKE FERENCNÉ
szerkesztőségi titkár

A szerkesztőség címe:

Budapest VIII.,
Blaha Lujza tér 3.
Levélcím: 1431 Bp.
Pf. 182.

Telefon: 138-2399
138-4300
138-4262

GYEKICZKY TAMÁS

Északi fény

Szerkezetváltás finn és svéd módra

Hangsúlyozom: az észak-európai országok munkaerő-politikájáról nem azért írok, mert feltétlenül követendő példának tekintem a finn és a svéd munkaerőpiac gyakorlatát. A modellek és a minták társadalomtudományi elemzése – véleményem szerint – nem csúsztható át politikai, ideológiai vagy stratégiai követelményekké. Márpedig e hibát gyakran elkövetik a társadalomtudományokkal és ideológiai programozással foglalkozó értelmiségiek; sőt – ahogy például Finnország esetében látni fogjuk – maga a gazdasági, társadalmi gyakorlat is beleeshet a szolgai mintakövetés bűnébe.

Ha modelleket nem célszerű is másolni, azért persze a különböző országok problémamegoldási gyakorlatának, a társadalmi konfliktusok kezelési „technikájának” bemutatása érdekes és tanulságos lehet. Szándékom tehát annyi, hogy az olvasó figyelmét felhívjam a finn és a svéd munkaerő-piaci politika néhány vonására.

Finnország: A kompromisszum és a konfliktus keresztútjában

A finn gazdaság teljesítménye és a finn társadalom eredményei napjainkban mindenképpen elismerésre méltóak. Az olyan gazdasági mutatók alapján, mint a GNP vagy a tartós fogyasztási cikkekkel való ellátottság, Finnország a nyolcvanas évek közepétől a világ legmagasabb életszínvonalat nyújtó országainak egyike. (Labour Relations in Finland 1986.) Például 1985–1986-ban a GDP 26,9 százalékát költötték a szociális biztonságot nyújtó szolgáltatások fedezésére. A munkanélküliség 1988-ban 4,5 százalékos volt, ami a nyolcvanas évek mutatóihoz képest – a legmagasabb 1983-ban volt 5,5 százalékkal – csökkenő tendenciát mutat. (Finland in Figures 1989.) A finn ipar nemzetközi versenyképessége kitűnő, 1989-ben például a finn faipari termelés 40 százalékát exportálták; a papíriparban a finn tőke külföldön is sikerrel vette fel a versenyt az amerikai tőkével, sőt a svéd piacokon többséget is szerzett. (Alasoini 1990. és Ramuolin 1988.) E trendek tanúsága szerint a gazdaság növekedése, forrástermelő képességének dinamikája az elmúlt évtizedben nem változott.

Nemcsak a makroökonómia tényei, hanem a gazdasági szervezetek mikro környezetének folyamatai is a finn ipar innovációképességéről, rugalmas alkalmazkodásáról számolnak be. (Többek között: Kasvio 1990.) A gazdasági szervezetek belső viszonyai, valamint a gazdaság szervezeteinek egymáshoz illeszkedése sajátos, egyedi, eltér más országok gyakorlatától. A gazdasági rendszerrel összefüggő társadalmi viszonyok elemzése, például a menedzserek és a munkavállalók vagy a különböző munkáscsoportok egymáshoz fűződő viszonyainak vizsgálata is csak megerősíti, hogy a munkaügyi kapcsolatok minden területén (kollektív szerződési rendszer, munkajog, szakszervezetek és munkaadók viszonya) rugalmas, több oldalú kooperációval szabályozott, dinamikus és demokratikus intézmények, normák és értékek működnek.

A finn ipar és gazdaság jelenlegi kedvező helyzete tíz vagy akár húsz évvel ezelőtt aligha volt megjósolható. Csak az egyik nagy hajóépítő konszernnél (Wärtsilä Yards) 222 sztrájk zajlott le 1980-ban, s nagy többségük vadsztrájk volt. (Niemelä – Leimu 1990.) Ebben az időben a szakszervezetek magatartása is a „kemény”, majdnem az alkuképesség határát súroló érdekvédelemet követte. A legnagyobb szakszervezeti szövetség vezetői néhány üzemben a szociáldemokrata, illetve a kommunista párt iránti elkötelezettségük szerint egymással versengve szervezték a munkások ellenállását a különböző munkaszervezési, technológiai újításokkal szemben. A menedzserek magatartása is ezt az „alacsony bizalmi viszonyokat” felmutató szervezeti kultúrát követte. A munkavállalók megkérdése nélkül hoztak olyan döntéseket, amelyek jelentős mértékben kihatottak a munkavállalók életére, státusára, bér- és munkafeltételeire.

Mintha az ipari viszonyokat tükrözte volna a finn politikai élet: 1983-ig több nagy párt, egymással élesen szemben álló jobb- és baloldali tömörülés között-oszlottak meg a szavazatok. Az ország politikai élete az 1983-as és az 1987-es választások után is követhette volna a viták és konfliktusok útját, de a finn politika főbb érdekcsoportjai képesek voltak a konszenzusra, a bal- és a jobbközép koalíciójára. (Labour Relations in Finland 1986.) E politikai kompromisszum kiegészült azokkal a társadalmi kompromisszumokkal, melyeket a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviseletai kötöttek egymással.

A politikai és társadalmi kompromisszumok hatására a társadalom különböző nagy csoportjai, erői, érdekrendszerei között kialakult egyensúly adta és adja a gazdaság szerkezetváltozásának, az ipari termelés radikális reformjának társadalmi-politikai hátterét. E konszenzus kialakulásának jelentős előzményei voltak Finnországban. A kollektív szerződések megkötése például 1944-ben kezdődött, a szakképzésről szóló első kollektív szerződés időpontja 1976. Az azonban már a finn politikai és társadalmi irányítók felelősségtudatának köszönhető, hogy a konszenzust elősegítő értékekhez és normákhoz nyúltak vissza, nem pedig a konfliktust élező stratégiákat részesítették előnyben. A politikai és szervezeti feltételek mellett elsősorban a gazdasági folyamatok azok, amelyek komplexitásukban és sokszínűségükben a változások kiindulópontjai, az eredmények legfontosabb forrásai voltak.

Az **iparszerkezet**. A nyolcvanas évek elejéig Finnországot a fakitermelésre alapozott iparágak dominanciája (papíripar, ffeldolgozás stb.) mellett a bányászat és a nehézipar, illetve a gép- és az energiakitermelő ipar jellemezte. Az ország iparában jelentős részt képviselt még a ruha- és a textilipar. A finn ipar a „megkésett iparosítás” tipikus megtestesítője volt, ami azt jelenti, hogy az ország – a többi nyugat-európai országtól eltérően – jelentős késéssel indult el a mezőgazdaságra épült nemzetgazdaságtól az ipari társadalmakhoz vezető úton. E megkésetttség miatt nem alkalmazták mindenütt – még a kulcsfontosságú iparágakban sem – a modern ipari termelési rendszerekre jellemző taylori és/vagy fordii munkaszervezési és vezetési módszereket. Így a gazdasági szervezetekben megszüntethetetlennek bizonyult egy más típusú, a klasszikus nagyipari szervezetektől eltérő szervezési elv. A szolgáltató szféra, a terciér szektor már a finn iparosítás extenzív szakaszában kiépült, így a gazdasági növekedést segíteni tudta, és jótékony hatásában maga is részesült.

A gazdasági szervezetek belső világában és külső környezetében meglevő plurális értékrend a nyolcvanas években megkönnyítette a „váltást”, az „átállást”. Egyfelől nem kellett ismeretlen gazdasági szervezési módszerekkel és tevékenységgel kísérletezni, másfelől a rugalmassághoz nélkülözhetetlen alternatív gazdasági rendszer (norma, érték, tevékenység) a gazdasági (és társadalmi) élet minden részében jelen volt.

A finn gazdaság nyitottsága, jellegzetes exportorientációja nem a nyolcvanas évek elején alakult ki. Igaz, a piaci kapcsolatok bizonyos iparágakban – textil és ruházat – a Szovjetunióra koncentráálódtak, de számos ágazat világgazdasági orientációt követett már

a század elejétől. A szovjet gazdasági kapcsolatok két alkalommal váltak kulcsfontosságúvá a finn gazdaság számára. Mindkétszer a szovjet piac, illetve a gazdaság segítségével sikerült elhárítani egy-egy válsággal fenyegető szituációt. Először az 1973 utáni olajsokk hatását tudták így kivédeni, másodszer a textilipar krízisét lehetett így módon elkerülni. A szovjet kapcsolat védte meg az érintett iparágakat, sőt az olajsokk esetében az egész finn ipart (annak nehézipari irányultsága miatt) az összeomlástól.

A finn gazdasági élet szereplői az első válság után nem haboztak az ipari szerkezetváltás meghirdetésével és beindításával. A program megvalósítása egybeesett a nyolcvanas évek közepén fellépő újabb gazdasági válsághullámmal. Leküzdése a nyolcvanas évek végére többé-kevésbé e tudatos kríziskezelő programnak köszönhető.

A **válságkezelő program** központi stratégiai elemének bizonyult az ipari ágazatok nemzetgazdasági súlyának, rangjának megváltoztatása, valamint az ágazatok belső szerkezetének radikális reformja. E program olyan tudatos gazdaságpolitikát igényelt, ami csak az előbb vázolt politikai kompromisszum jegyében működhetett. A válságkezelő program 1987 után a „strukturális változások menedzselésének politikájává” nőtte ki magát, amiben már nemcsak a központi, hanem a helyi kormányzati szervek is jelentős szerepet kaptak.

A finn gazdaságban a legnagyobb gondot a fakitermelésre és a fafeldolgozásra alapozott iparszerkezet okozta. Ez a hagyományos finn iparág magán viselte az iparág minden – nemzetközileg is jellemző – pozitív és negatív tünetét. Ilyenek voltak a nagy konszernnek, az iparirányítás klasszikus módszerei (taylorizmus); tehát az iparágat a század harmincas éve óta meghatározó amerikai modell uralma jellemezte. (Lásd a bevezetőben említett mintakövetés gyakorlatát). A papíripár ettől csak annyiban különbözött, hogy termékei iránt a kereslet viszonylag egyenletes volt, így a termelési szervezet belső konfliktusai nem okoztak értékesítési problémát.

A **váltás kényszere** több síkon jelentkezett. A lehetséges alternatívák közül a finn gazdaság az offenzív világ gazdasági nyitást, a magas minőségi követelményeket kielégítő termékszerkezet kiépítését, a speciális vevői igények kielégítésére vállalkozó termelési szervezet létrehozását választotta. Nemcsak az energiaigényes, nagy konszernre épülő iparág hagyományaival és termelési filozófiájával szakítottak, hanem új termelési szerkezetet hoztak létre: az egymással kölcsönös kapcsolatban levő kis és középvüzetek hálózataiból fölépülő óriáskonszerneket. A konszernek külföld felé irányuló expanziójának háttere egy erőteljes technológiai fejlesztés volt. Mindennek eredményeképpen 1985-re Finnország a nyomdai és írópapírexportban a világranglista élére, egyéb papíráru-exportjában Kanada mögött a második helyre került. (The Finnish Forest Industrie's Information Centre, 1985).

A papíripár válságát tehát egy új típusú ágazat expanziója oldotta meg; viszont az energetikai ipar, a bányászat, a kohászat üzemének számát és termelését jelentősen csökkenteni kellett. Így volt ez a hajóépítő iparban is. (Niemi – Leimu 1990.) A hajóiparban dolgozók létszáma 1984 és 1989 között több mint a felével csökkent, ez azonban önmagában nem oldotta meg a hajóépítés problémáit. A finn kormány, a hajóipart finanszírozó bankok és a legnagyobb konszern 1989 őszén megállapodtak egymással egy új hajóépítő konszern létrehozásában. Újabb 500 dolgozó munkahelye került veszélybe, de a megállapodás révén – minden problematikusága ellenére – létrejöhét a kilencvenes évek hajóiparát meghatározó modernizációs stratégia. A hajóipari termelés korszerűsítésével összefüggő létszámcsökkenést nem követte az elbocsátások ütemével párhuzamos sztrájk hullám. A sztrájkok sokkal élesebbek és jelentősebbek voltak a válság jelentkezésekor (1983-ban), mint a kormányzati megállapodás időpontjában. A sztrájkok száma 1989-re a minimálisra csökkent. (Az utóbbi tíz évet alapul véve, 1988 után a legkevesebb munkabeszüntetés 1989-ben volt.)

A laikus magyarázat a munkanélküliségtől való félelemmel indokolná e békésebb ipari

viszonyok korszakának beköszöntét, de ez a magyarázat – a finn munkanélküliségi-rendszert ismerve – nem állja meg a helyét. Az igazságot, úgy gondolom, azok az iparszociológusok mondták ki, akik a *munkaügyi kapcsolatok rendszerének* fejlődésében s a vele összefüggő *rugalmas munkaszervezeti viszonyokban* vélték megtalálni az okokat.

A **munkaügyi kapcsolatok állapota** nemcsak a sztrájkok számában mérhető; a munka-feltételek, a munkaidő szabályozása, a kollektív szerződések rendszerének fejlettsége, az érdekegyeztetések működőképessége éppúgy árulkodhat a munkaügyi kapcsolatok egészéről. A finn munkaügyi kapcsolatok rendszere – nemzetközi összehasonlításban is – konfliktusokkal telített, a szakszervezetek és munkaadók közötti éles szervezeti harcokkal átszőtt terep volt. A döntéseket – mindkét oldalon – az autokratikus hatalmi cselekvések logikája irányította, nem pedig az együttműködés normái.

A nyolcvanas évekre kialakult új munkaügyi kapcsolatokat ezzel szemben a mikro-, mezo- és makroszinten szerveződő együttműködés, egymás érdekeinek kölcsönös elismerése, a döntések együttes kidolgozása és végrehajtása jellemzi. A hajógyártás új – már említett – nagyvállalatánál erőre kap a „kooperatív személyzeti politika”, s létrejönnek a közös felelősségvállalás „üzempolitikai” feltételei is. (E folyamatot konkrétan az is lehetővé tette, hogy a gyári szakszervezet kikerült a radikálisan ortodox kommunista irányítás alól.) Igazán azonban a munkaszervezet belső reformja tudta semlegesíteni a munkások és az alkalmazottak ellenállását a változásokkal szemben.

A munkaszervezet reformja szoros kapcsolatban állt a munkaügyi kapcsolatok rendszerének változásával. Az említett nagyvállalatnál például a technológiai rendszer, a gyártási folyamat lehetővé tette volna a kemény menedzserhatalomra (és ellenőrzésre) épülő szervezeti viszonyok továbbélését; mégsem ez történt. A vezetés racionalizációs törekvése és az információs technológiák felhasználása ráépült a munkások gyakorlati szaktudását és autonómiáját elismerő, azt garantáló szervezeti rendszerre. Ebben a folyamatban nagy szerepet játszott az új vezérigazgató, aki karrierje, személyi habitusa alapján elkötelezett híve volt annak, hogy a munkások részt vegyenek a szervezeti, döntési folyamatokban.

A hajógyártás léépítésének válságos szakaszában a résztvevők felismerték, hogy az egymás elleni kemény harc, az érdekek mindenekfeletti érvényesítése döntetlenhez vezet, azaz senki sem nyerhet. A kooperáció természete és tartalma úgy fejlődött, hogy mindkét fél megelégedett a kicsi, de biztos nyereséggel, a kompromisszum előnyeivel. E felismerés alapot teremtett a munkaszervezet modernizációjához.

A finn tapasztalatokat a következőkben lehet összefoglalni:

- A változások motivumait illetően kifejezetten *válságmenedzselésről* beszélhetünk. A különböző időpontban fellépő válságok hatására fejlődtek ki azok a konfliktuskezelési technikák, konfliktusmegoldási módszerek, amelyek alkalmasak – a válság elhárításán túl – egy nagyobb szabású társadalmi innovációs folyamat hosszabb távú vezérlésére is.

- A válságmenedzselés alapja a társadalom minden szintjén kibontakozó kooperáció, a társadalom nagy érdekcsoportjainak megegyezése.

- A válságmenedzselő kooperatív technikák voltak csak képesek az ipari szerkezetátalakítás hátterének biztosítására, a szerkezetátalakításhoz szükséges társadalmi konszenzus megeremtésére.

- A modell hatékonyságát a finn gazdaság és társadalom időközben – de a válságfolyamattal párhuzamosan – elért eredményei bizonyítják.

Svédország: a korporativizmus hagyományain

A svéd társadalomról, az ún. „svéd modell” gyakorlatáról a hazai olvasó alaposabban tájékozódhat, mint az előbb elemzett finn munkaerő-piaci politikáról. (Csak példaképpen: Ferje Zsuzsa 1989, Héthy Lajos – Makó Csaba 1981, valamint Rózsa Klára e

számban megjelent, itt következő cikke.) Ezért úgy gondolom, a következőkben nem a svéd társadalomfejlődés nagy – történeti és makrogazdasági – összefüggéseiről írok, hanem arról a munkaerő-piaci politikáról, amely a svéd „hétköznapiakban” a működőképes válságkezelés eszközeként jelenik meg.

A finn példa vázlatos elemzésekor a mikrogazdaság válságának kezelését az utolsó helyen említettem (bár ez nem fontossági sorrend volt). A svéd gyakorlat ismertetését szeretném a mikrokörnyezetnek, pontosabban a svéd hajóipar egyik fellegvárának bemutatásával kezdeni.

Az **uddevallai hajógyárat** 1946-ban alapították, s 1948-ban hagyta el az első hajó a színt. (The County Employment Board 1987.) De 1960-ra az üzem a világ tíz legnagyobb hajógyárának egyike lett. Az állam 1963-ban 50 százalékos tulajdoni részesedést szerzett a gyárban, amely aztán 1971-re 100 százalékos állami tulajdonná vált. Legnagyobb – látható – teljesítménye 1978-ban egy 499 ezer tonnás tankhajó elkészítése volt. Bár profitjának növekedése a hetvenes években folyamatosan mérséklődött, csak 1983-ban ért meg az az elhatározás, hogy a gyárat át kell alakítani (párhuzamosan a svéd hajóipar reformjával, amelyről az ún. *Shipyards Bill* rendelkezett). Ez az átalakítás az első tervek szerint kb. 400 munkavállaló elbocsátásával járt volna. Aztán 1985-ben kiderült, hogy több munkavállalótól kell megválni, mivel a hajóipar kilátásai továbbra sem kedvezőek. Felmerült az is, hogy 1986-ban a gyárat esetleg bezárják.

A lehetőségek taglalása, a gazdasági kiút keresése a gyár és a munkavállalók képviselőinek megbeszélésével kezdődött. E kör később kibővült a régió fontosabb vállalkozóit tömörítő érdekszervezetek képviselőivel, mivel a foglalkoztatás problémáját csakis regionális összefogással vélték megoldhatónak. (1987-ig 2165 munkavállalót érintett az elbocsátás.)

A regionális válságkezelést az az állami munkaerő-piaci program segítette elő, amelyet kifejezetten e gyár problémáinak megoldására indítottak be. Kidolgozásában a szakszervezetek, az állami munkaerő-piaci hálózat különféle szintjei és hivatalai, a régió nagy- és kisvállalkozói vettek részt. A program – vagy inkább programok – megvalósításának tervezett összege 127 millió 634 ezer svéd koronát tett ki.

Ebből a pénzből a következőket finanszírozták: átképzés, időszakos foglalkoztatás, az új munkahelyen történő munkába állás elősegítése, új munkahelyek létrehozásának költségei, a lakóhely-változtatás költségei, a munkaügyi apparátus működtetésének költsége.

Ezzel egy időben a régióban más állami gazdasági programok (tehát nem munkaerő-piaci programok) is elindultak. Kihasnálva az éppen uralkodó konjunktúrát, ezek a projektek a modern technika adaptációját, a világpiacon versenyképes svéd motoripar fejlesztését, a szolgáltatások kiépítését célozták meg. A komplex, direkt és indirekt programok, elképzelések együttese a válságkezelés összetett csomagtervébe került.

A munkaerő-piaci program vezérlését egy speciális „konzultatív tanács” vette a kezébe. E tanács tagja lett a regionális munkaügyi hivatal elnöke, a hajógyár, a szakszervezetek, a foglalkoztatás-biztonsági tanács, a munkaerő-piaci szolgáltatást végző hivatal, az állami regionális munkaerő-piaci hivatal, az egyéb (gazdasági) fejlesztéseket finanszírozó alapítvány és a városi önkormányzat egy-egy képviselője.

A tanács először meghatározta a programok célját, ami úgy hangzott, hogy a „hajógyár minden foglalkoztatottja részére munkahelye megszűnésének időpontjáig új munkát, képzési vagy újszakma-tanulási lehetőséget, vagy más sajátos – egyéni – megoldást kell biztosítani”. Ezzel párhuzamosan a tanács illetékes tagjai vállalták, hogy a gyár megrendeléseit a magas minőségi követelményeknek megfelelően, időben teljesítik.

A munkaerő-piaci programok megvalósítása két alapelvet követett. Az egyik az individualitás, a másik a célorientált cselekvés. Az *individualitás* azt jelentette, hogy minden munkavállalóval külön-külön foglalkoztak, s ennek során a legkisebb részletké-

dést is lényegesnek tekintették. Ugyanígy ügyeltek arra, hogy mind az új szakma választása, mind az új foglalkozási helyzet egyénre szabott, tehát elfogadható legyen. A *cél-orientáltság* egyaránt tekintettel volt a gazdasági prioritásokra és a hatékony munkaerő-felhasználás logikájára. (Például minden öt főnél többet foglalkoztató kisvállalkozóval tárgyalást kezdeményeztek a munkavállalók elhelyezéséről.) Törődtek azazal is, hogy az új munkahelyen az első időben jelentkező keresetkiesést kompenzálják.

A programok a gyár dolgozóinak 90 százaléka számára sikeres megoldást kínáltak. A munkavállalók a következő lehetőségeket választhatták: az átszervezett hajógyárban történő továbbfoglalkoztatást (mindössze 5 százalék), a régió más vállalatainál történő elhelyezkedést, új munkahelyen munkavállalást (48 százalék), önállósodást (1,5 százalék), képzést (átképzést, újszakma-tanulást), a munkából való távozás egyéb formáit (korai nyugdíjazást vagy betegség miatti leszázalékolást), időszakos foglalkoztatást.

A program egyik fő törekvése a munkavállalók további gazdasági aktivitásának felkarolása volt, amit nagy vonalakban el is ért.

A hajógyár példáját önkényesen ragadtuk ki a svéd társadalom mindennapjaiból, ahol tucatjával találkozhatunk hasonló projektekkal és hasonló példákkal. A finn és a svéd hajógyár válságmenedzselését összehasonlítva meg kell állapítanunk, hogy a svéd hajógyár leépítését nem kísérték sztrájkok, munkahelyi és politikai harcok, tüntetések. Minden szinten, minden döntésnél, minden lényegesebb kérdésben az együttműködés, a társadalom különböző csoportjainak – és egyéneinek – megállapodása és kollektív felelősségvállalása volt a domináns. Magyarázatként felhozható a svédek nagyobb önfegyelmé, gazdagsága, sajátos története, ezek azonban – véleményem szerint – messze nem adják a teljes igazságot. Az igazi magyarázat, az *Aktív Munkaerő-piaci Politika* (AMP) svéd gyakorlata. Erre utal a 18 legfejlettebb ipari társadalom sztrájkmozgalmait összehasonlító adatsor is, amely szerint Svédország 1946 és 1976 között (ez az Aktív Munkaerő-piaci Politika „fénykora”) a sztrájkok számát tekintve az utolsó előtti a rangsorban. (Korpi and Shaley 1980.)

A **svéd Aktív Munkaerő-piaci Politika** szorosan következik a svéd társadalom felépítéséből, működéséből és filozófiájából. Bár szorosan kötődik a svéd szociáldemokráta kultúrához és a szakszervezetekhez, tudvalevő, hogy még az ún. „konzervatív” kormányzás (1976–1982) időszakában is működött. Intézményeit és működésének alapelveit illetően a társadalmi konszenzus olyan nagy, hogy még egy alapvetően más politikai filozófiát követő kormányzat sem nyúlt ehhez a (politikai) intézményrendszerhez. Az AMP költségei az éves GDP 2,9 százalékát teszik ki, ez azonban nyugat-európai mértékben nem magas. (Egyébként az AMP-t nem működtető Nagy-Britannia évenként szintén ekkora arányban viseli munkaerő-politikájának költségeit.) Az AMP tehát (összehasonlítva) nem drága, viszont – ha ugyancsak Nagy-Britanniát nézzük – eredményesebb. Hiszen a munkanélküliség 1983 és 1985 között az Egyesült Királyságban 11,3 százalék volt, Svédországban pedig 3,1 százalék.

Az AMP programjainak a korporatív intézményrendszeren túlmenően sajátos belső logikája van. Az AMP ugyanis nem a *munkanélküli-helyzetet finanszírozza meg*, hanem – miképpen a hajógyárról szólva is bemutattam – felkarolja a munkanélküliséggel fenyegetett munkavállalót, s egy tudatosan elhatározott prioritás jegyében „visszavezeti” őt egy átalakított – ezért innovációképes – foglalkoztatási szerkezetbe. Ehhez nem a munkanélküli pénzzel való ellátására van szükség, hanem a különböző képzési programok pénzügyi, jogi, és társadalomtechnikai megoldásának gazdag eszköztárára. A képzési programoknak 1980-ban 44 ezer, 1989-ben 38 ezer résztvevője volt. A gazdaság ciklikusságától függően hol nő az időszakos foglalkoztatásban (ennek különböző formái vannak) dolgozók létszáma (1983-ban 66 ezer fő), hol csökken (1989-ben 12 ezer fő). (Rehn 1985).

A „hármás” intézményrendszer. A különböző programok részletes ismertetése helyett, inkább arról az intézményrendszerről szeretnék áttekintést adni, amely az AMP-t mozgatója, amely nélkül nincs AMP.

Már a hajógyár példájából láthattuk, hogy e programokat a különböző szinten szervezett intézmények együttműködése vezérli. Ez az intézményrendszer – számtalan résztvevője ellenére – végül is egy „hármás” rendszer, azaz a munkaadók, a munkavállalók és az állam tárgyalásain, megállapodásain nyugvó munkaerő-piaci politika. Ezen túlmenően mindhárom fél tagolt, több szinten (horizontálisan és vertikálisan) együttműködő kapcsolatokat épített ki, de a rendszer logikáját ezekben a kapcsolatokban is érvényesítik.

Az AMP területi rendszere sokoldalú munkamegosztásra épül. A 24 svéd tartomány mindegyikében kiépítették a munkaerő-piaci intézményrendszer hálózatát, amelynek „végén” területi (városi vagy kerületi) és szakmai intézményhálózatot is találunk. Így az egyes irodák nem közvetlenül az országos központtól függnek, hanem a tartományokban a „hármás” elv szerinti szervezett érdekegyeztető tanácstól.

A rendszer része, mégpedig lényeges része a gyakorlati munkát végző intézményhálózat mögött kialakult kutatási és tanácsadási infrastruktúra. Nemcsak a Munkaügyi Minisztériumnak és a Munkaügyi Hivatalnak létezik kutatóintézménye; a Munkaerő-piaci Politika Kutatási Delegációja külön projekteket finanszíroz, s jelentéseket készít ad hoc felkérés (vagy pályázatok) alapján. A munkaerőpiac állapotáról szóló jelentések készítésénél, szervezésénél sem sértek meg a paritás elvét.

Mielőtt az olvasónak úgy tünne, hogy idealizált képet festek a svéd valóságról, szeretném az utóbbit mozgató értékrendet bemutatni, mert ebből kiderülhet, hogy szó sincs idealizálásról.

A már említett (politikai és intézményi) konszenzus mögött az ember és az emberi munka megbecsülésének „filozófiája” áll. E gondolkodás forrása részben a protestáns etika (Marx Weber által kitűnően elemzett) normáiból, részben komoly társadalmi tapasztalatból fakad. E tapasztalat úgy szól, hogy egy *demokráciának nem lehet és nem szabad a tömeges munkanélküliséget sem megengedni, sem gazdaságpolitikailag előidézni*. Nemcsak a munkanélküliség okozta politikai veszélyekről van itt szó, hanem arról is, hogy a munkanélküliség mint *tevékenység hiány* demoralizál, lerombolja az emberi moralitást és személyiséget. Mindez a svéd társadalom felfogása szerint megengedhetetlen. A teljes foglalkoztatás biztosítása ezért lett prioritás, elsődleges cél Svédországban. E prioritást azonban össze kellett hangolni a *gazdasági hasznosság és a dinamizmus* elvével. Így alakult ki egy rugalmas foglalkoztatási rendszer, egy nem kötött és nem végleges – nem örök időkre szóló – munkahelyszerkezet.

Természetesen a rendszer működése a jóléti állam nélkül elképzelhetetlen, hiszen a különböző programokat, kompenzációkat valamiből finanszírozni kell. De a rendszer működése a tőkés gazdaság dinamikája nélkül is elképzelhetetlen, hiszen – mint írtam – finanszírozni kell a munkaerő-piaci, szociálpolitikai projekteket.

A svéd filozófia és erkölcsi felfogás, de a gyakorlati megoldások sem jelentik azt, hogy nincs „kemény” érdekképviselő, hogy a tárgyalások és megállapodások szintje „túlmodernizált”, vagy ideológiai felhangokkal töltődött fel. Ellenkezőleg, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók érdekképviselőinek taglétszáma az utóbbi években nőtt (Brulin 1990.), a tárgyalások és megállapodások pedig a problémamegoldásra koncentrált pragmatikus – és eredményes – logikát követik. Mivel a konszenzus az értékekben és a prioritásokban nyilvánvaló, ezért ezeket nem kell újra és újra a „kollektív diskurzusok” tárgyává tenni. E pragmatikus szemlélet és a problémamegoldásra összpontosító felfogás jellemzi a svéd társadalomtudományi kutatások – tágran értve – „munkatudományi” ágazatát is. A gazdaság dinamikus változásai – lásd hajógyári példa – csak e gondolkodás keretei között követhetők.

A svéd modell – bár hivatalos definíciója nem létezik – egyedi, sajátos és megismételhetetlen. Munkaerő-piaci gyakorlatának *tapasztalatait a következőkben foglalhatjuk össze*:

– A munkaerőpiac és a munkaerőpiacon mozgó foglalkozási csoportok dinamikája nem spontán, nem véletlenszerű, hanem a gazdaság igényeinek megfelelően tudatosan irányított.

– Tudatos irányításon nem a gazdaság termelőfolyamataiba való direkt beavatkozás vagy az állami főhatalom korlátlan érvényesítése értendő, hanem a társadalom főbb csoportjainak megállapodása alapján a gazdaságot körülvevő foglalkoztatási szerkezet „menedzselése”.

– A foglalkoztatási szerkezet változtatása és változása magas fokú intézményesítettiséget alakított ki, ám ez az intézményrendszer mind a munkavállaló egyéni érdekét, mind a gazdaság racionalitását figyelembe tudja venni.

– A rendszer működése alkalmas a válságelhárításra, mivel intézményei, normái, logikája preventív – megelőző – lépések megtételére összpontosít. Ezért a válság nem „kibontakozik”, hanem beépül a változtatási igények és kényszerek problémamegoldás felé vivő folyamatába.

– A válságelhárítás nagyfokú előrelátást, tudatos – társadalomtudományi kutatásokra épülő – társadalmi tervezést igényel.

– A munkaerőpiac intézményrendszere az Aktív Munkaerő-piaci Politika értékeit követi. Erkölcsi, politikai, ideológiai, intézményes konszenzus keretei között, ezekre épülve működik az AMP igazán hatékonyan.

IRODALOM

Alasoini, Tuomo: Labour Market Flexibility and Work Organisation in Finland. Paper prepared for the OECD Conference on Labour Market Flexibility and Work Organisation. Paris, 17–19. September 1990.

Alasoini, Tuomo: Modernization Strategies in Finnish Manufacture. Past Experiences, prospects for the 90's Paper presented at Work and Social Innovation: European Perspective for 1990's. (Finnish–Hungarian Sociological Symposium. Helsinki, 1990. Sept.

Brulin, Göran (Editor): Workingpapers about Corporatism. Arbetslivscentrum. Stockholm. 1990.

Ferge Zsuzsa: Van-e negyedik út? A társadalompolitika esélyei. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1989.

The County Employment Board: The Uddevalla Shipyard. Labour Market Policy Programmes. Stockholm, 6. July 1987.

Finland in Figures. Central Statistical Office of Finland. Helsinki 1989.

Héthy Lajos, Makó Csaba: A technika, a munkaszervezet és az ipari munka. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1981.

Kauppinen, Timo: Labour Relations in Finland. Helsinki, 1986.

Kasvio, Antti: Strategies of Organizational Change in Finland. Paper Presented at Work and Social Innovation: European Perspective for 1990's. (Finnish–Hungarian Sociological Symposium). Helsinki, 1990. Sept.

Korpi, Walter and Shalev, Michael: Strikes, Power and Politics in the Western Nations 1900–1976. Swedish Institute for Social Research. Stockholm, 1980.

Niemelä, Jukka – Leimu, Heikki: From Industrial Conflict towards Flexible Specialization? A Case Study of Finnish Shipyards. Paper presented at Work and Social Innovation: European Perspective for 1990's. (Finnish–Hungarian Sociological Symposium). Helsinki, 1990. Sept.

Ramuolin, Jussi: Restructuring and Internalization of the Forest, Mining and Related Engineering Industries in Finland. (Manuscript). Helsinki, 1988.

Rehn, Gösta: Swedish Active Labor Market Policy: Retrospect and Prospect. Swedish Institute for Social Research. Stockholm, 1985.