

## Demokrácia – rugalmas stabilitás

---

Úgy tűnik, ma Magyarországon minden hónapnak – de legalábbis minden negyedévnél – megvan a maga kitüntetett vitatémája. A gazdasági kényszer jó irányba mozdítja el a demokrácia lehetőségeit. Kérdés persze, hogy a növekvő, szélesedő szabadságjogok a valóságban is kibontakozhatnak-e gazdasági lehetőségek híján. Demokrácia. Unalomig harsogott, fásultságig túlideologizált, évtizedeken át agyonnyomorgatott fogalom. Mégis egy remény hordozója. Újra és újra megpróbáljuk élesíteni, valóságos tartalommal megtölteni. Ezek a gondolatok járkáltak bennem, amikor fölkerestem *Makó Csaba* szociológust, a Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutató Intézetének tudományos osztályvezetőjét.

*– Az utóbbi hónapokban, főleg a vállalati tanácsok megjelenése óta a legkülönbözőbb vélemények hangzanak el az úgynevezett üzemi demokrácia lehetőségeiről. Mintha ez kiragadható lenne a társadalmi környezetből. A pozitív változások lehetőségének óvatos elismerése mellett én túl sok illúziót látok. Például nagy lehetőség az új társasági törvény, amivel ha jól tudom, te is foglalkoztál.*

– Ez az egyik legfrissebb élményem. A gazdasági társaságról szóló törvény alapvető elveit megfogalmazta egy kodifikációs munkacsoport. Ezt a tervezetet én közgazdasági és jogi szempontból valóban egy korszerű elképzelésnek tartom, mert végre szakít a tulajdonformák rendkívül szegény értelmezésével, ami jellemző volt a szocializmus elmúlt négy évtizedére Magyarországon. Mindazonáltal a törvénytervezet társadalmi-ideológiai összefüggései kevésbé végiggondoltak. A problémák egy része például abból fakad, hogy a dolgozói részvétellel, az ipari demokráciával kapcsolatos fogalmakkal összefüggésben még a szakemberek között is óriási félreértések vannak.

Amikor Magyarországon bevezették az új vállalatirányítási formákat, rengeteg tanulmány jelent meg erről. Ezekből én legalább háromféle demokráciaértelmezést olvastam ki. Most, ha írók, politikusok, vagy a szakértelmiség képviselői erről nyilatkoznak, azt úgy teszik, mintha mindenki éppen arra az értelmezésre gondolna, amelyikben ők gondolkoznak. Pedig, ha ezt nem rögzítjük, akkor rengeteg félreértés, illúzió forrása lehet az, amit mondunk.

*– Talán vessünk egy pillantást az értelmezési lehetőségekre.*

– Az új vállalatirányítási formák előkészítésével kapcsolatos vitákban a közgazdászok vetették föl az üzemi demokrácia-hatékonyság duális problémáját. A vitatkozók egyik része azt mondta, hogy a demokrácia

pozitívan hat a termelékenységre. Mások viszont azt mondták, hogy nem ennyire szoros a kapcsolat; a demokrácia a közérzetre, az elégedettségre, az általános társadalmi légkörre hat. De mindenképpen megpróbálták a hatékonyság és a demokrácia kérdéseit megvitatni az új vállalatirányítási formákkal kapcsolatban.

*- A tudomány mai állása szerint melyik álláspont a domináns?*

- Én nagyon kevés olyan munkával találkoztam, amelyik közvetlen kapcsolatot talált a demokrácia és a teljesítmény között. Áttételesen, hosszabb távon, természetesen pozitív a kapcsolat, de ezt közvetlenül nem lehet kimutatni.

*- Ezzel szemben én például úgy gondolom, hogy inkább rövidebb távon segíti a hatékonyságot a demokrácia.*

- Éppen ezért fontos, hogy megmondjuk, milyen részvételben, vagy demokráciában gondolkozunk, mert ha a termelésben a hatékonyság és a demokrácia dualitása merül föl, akkor a demokrácia tulajdonképpen egy irányítástechnikai eszköz, módszer. Ennek valójában semmiféle köze nincs az érdekek tényleges egyeztetéséhez. Ha így fogjuk föl, ennek is van pozitív hatása, de van egy közvetítő mező, amelyen keresztül hat.

Számomra ebben az a probléma, hogy nagyon sokan abból, hogy vannak bizonyos jogosítványok, próbálnak levezetni bizonyos társadalmi mutatókat – például elégedettség, munkaerő stabilitása –, de közben nem mutatják be a közvetítő mechanizmusokat (például érdekviszonyokat).

*- Amennyiben elfogadjuk, hogy az üzemi demokrácia irányítás-technikai eszköz, akkor melyek ezek a közvetítő mutatók?*

- Egy japán szakszervezet megbízásából 1984–85-ben egy nemzetközi vizsgálatban vettek részt a szocialista és a tőkésországok elektromos- és elektronikai iparának dolgozói. Ez nem volt túlságosan mély, inkább közvélemény-kutatás jellegű felmérés. De igen érdekes tanulsággal szolgált. Hét kapitalista és három szocialista országról kaptunk adatokat. Az utóbbiak: Lengyelország, Magyarország és Jugoszlávia. A kutatók például azt kérdezték meg, hogy a dolgozó hajlandó-e a vállalat jövője vagy jelene érdekében maximális erőbedobással dolgozni. A lengyeleknél erre húsz-harminc százalék válaszolt igennel, Magyarországon és Jugoszláviában ennek a kétszerese. Az izgalmas itt az volt, hogy ez a beállítódás mivel mutatott szoros összefüggést. Ilyenekkel, mint a „vezetéssel szembeni bizalom”, „a vezetés törődik a dolgozók munkán kívüli problémáival”, „érdekképviselet...” Amikor én azt mondtam, hogy az üzemi demokrácia hosszabb távon hat, akkor ezen azt értem, hogy ezeken az áttételeken keresztül. Mert, ha van bizalmi viszony, akkor a dolgozó hajlandó előlegezni valamit a vezetés számára.

*- De ez a hagyományos kapitalista üzemben is így van.*

- Ezért kell tisztázni a részvétel tartalmát. Mert ez csak az egyik lehetséges részvétel. A másik: a vezetésben való részvétel. A harmadik pe-

dig a tulajdonban való részvétel. Nekem az a gondom, hogy a magyar viszonyok között nem a kutatók, vagy a szakemberek fölkészületlensége okozza a zavart, hanem az, hogy mindenkinek a gondolkodását jórészt az kondicionálja, hogy az ipari termelés társadalmi partnerei tulajdonképpen egymás funkcióit próbálják ellátni, ahelyett, hogy a feladatokat és a felelősségi köröket tisztáznák. Éppen ezért tartom előremutatónak az említett társasági törvényt: ma már Magyarországon egyre inkább különbséget kell tenni a tulajdonos, a munkáltató, a munkavállaló és az állam pozíciója között.

Például, ha én az üzemi demokráciának egy érdekképviseleti értelmet adok – tehát arra szolgál, hogy az érintett résztvevők érdekeiket érvényesítsék, kölcsönösen engedjenek –, ebben az esetben teljesen nonszensz, hogy a szakszervezet föl vállalja a tulajdonosi részvételt. Ettől a szakszervezet nem lesz kevesebb. Sőt, sokkal többet ér, mint amikor mindent magára vállal és végül semmit se vállal. Ez természetesen nem zárja ki a dolgozó tulajdonosi státusát. Ha van miből beruházni, ha vagyonegy-, vagy részvénytulajdonos lesz, akkor már megint más minőségben lép fel, hiszen a tulajdon kontrollját kell ellátni, annak működésében kell kockázatot vállalnia.

Tehát a problémák egy része a mi politikai-gazdasági intézményrendszerünk feladatainak, jogosítványainak egybecsúszásából származik. Eddig tulajdonképpen senkit nem érdekelt, hogy ezek a fogalmak tisztázottak-e avagy sem. Azért, mert a hetvenes évek közepéig a különféle rétegek és csoportok képesek voltak arra, hogy az érdekeiket realizálják. De az ehhez forrásul szolgáló gazdasági lehetőségek szűkültek, ami együtt járt egy reálbércsökkenéssel is. Az emberek elkezdtek azon gondolkozni, hogy itt vannak olyan intézmények, amelyek azt mondják magukról: érdekeket képviselnek. Az üzemi demokráciával foglalkozó vizsgálatok eredményei szerint a dolgozók eddig is világos véleményt alkottak az üzemi folyamatokról, miközben belementek olyan vezetési stratégiák támogatásába, amelyek az érdekeik szempontjából kifizetődők voltak. A vezetés valamilyen szintű képviselőivel meg tudtak állapodni. A szakszervezetről viszont az a vélemény alakult ki, hogy egyetlen területen képviseli hatékonyan a dolgozókat, ez a szociálpolitika. Ha ehhez még hozzávesszük, hogy a szakszervezet a vállalat vezetésével együtt lépett fel a központtal, a kormánnyal szemben a béremeléskért... éppen azért, mert a szerepek tisztázatlanok voltak.

A szerepek most világosabbá válnak. Erre ad reményt a jövő év elején bevezetendő törvény akkor, ha valóban végiggondoljuk a fogalmakat és a kategóriákat és a mögöttük lévő társadalmi-gazdasági folyamatoknak az értelmét. Esetleg így elindulhat a tisztázás, és a jelenlegi feltételek mellett legalább azt látjuk, hol milyen felelőségek... vagy felelőtlenések vannak. Mert jelenleg átcúsznak, eltakarják egymást, lehetetlen rendet teremteni.

*- Az utóbbi időben sokat foglalkoztak az emberek a vállalati tanácsok lehetőségeivel, most pedig a munkásrészvétel, főleg a tulajdonban való részvétel lett kitüntetett téma.*



– A gazdasági szabályozó rendszer adott egy potenciális autonómiát a vállalatoknak. Azt hiszem, hogy azok, akik a vállalati tanácsot elképzelték, nagyon jó szándékú szakemberek voltak. Az egy nagyon racionális megfontolás a jogi szabályozás szempontjából – mögötte azt hiszem, progresszív gondolattal –, hogy valamilyen módon csökkenteni kellene a vállalat függését a központtól.

*– Pesszimistább vélemények szerint a központ a felelősséget akarta leadni.*

– Nyilvánvaló, hogy ezek a dolgok összefonódnak egymással. De szerintem a vállalati autonómiát – legalábbis jogi szempontból – eléggé végiggondolták. A másik kérdés azonban az – és ez érinti a vállalat tényleges autonómiáját is, a munkásrészvétel ügyét is –, hogy teljesen tisztázatlan a vállalati tanácsnak a tulajdonban való részvétele. Márpedig gazdátudatot, kollektív tudatot konkrét felelősség és kockázatviselés nélkül a világban sehol nem lehetett létrehozni.

*– Társadalmi munkában tulajdonságot.*

– Ez így nem megy. Én nagyon megelégednék egy magas színvonalú bérmunkástudattal, mert azzal is csodákat lehet elérni. De ez az új vállalatirányítási forma ennél sokkal többet ígér. Olyanokat, amiket nem lehet elérni, mert nincs vagyónérdekltség, nincs tulajdonban való tényleges részvétel. És ez az alapkonfliktus. A tanácsban dolgozó munkások és nem munkások legalább egy szempontból azonos alapon állnak: a munkásnak ugyanúgy nincs perspektivikus érdekltsége, mint a vezetésnek. Erre mondhatnánk, hogy „na, de a vezetés érdekelt a perspektívájában, a karrierjében”. De a gazdasági (pénzügyi) szabályozás instabilitása őket sem teszi érdekeltté... Sokak számára meglepő módon ezt számos igazgató „ideicében” fölismerte és nyugdíjba ment. Mert látták, hogy ennyire bizonytalan helyzetben nem tudnak építkezni.

A bevezetéskor még az érdekelték sem tudták, hogy milyen tartalma lesz ennek az egésznek. Az előkészítők nem tárgyaltak a társadalmi partnerekkel, nem előzte ezt meg semmiféle „széles körű vita” a szakszervezetek, a dolgozók, a munkáltatók bevonásával. Éppen ezért nagyon sok választott tanácstag úgy vélte, hogy ez egy érdekkijáró fórum lesz. Egy, a már meglévőkkel párhuzamos fórum. Egyes szakemberek is ennek tekintették, holott ez teljesen megengedhetetlen megközelítés. De a munkások között is nagyon sokan vélték úgy, hogy most majd a vállalati vezetés elé vihetnek olyan gondokat, amelyeket nem tudtak megoldani a hagyományos csatornákon. Ebben tévedtek, mert a vállalatvezetés rendre elutasította a próbálkozásokat, azzal a magyarázattal, hogy ez a testület stratégiai, nem pedig operatív kérdésekben dönt. Tehát egyfelől a vállalatok kaptak bizonyos jogosítványokat – tehát jogi szempontból nőtt az autonómia –, de ezt másfelől nem támasztotta alá a gazdasági és a politikai környezet konzekvens változása. Az utóbbit nagyon jól bizonyítják az igazgatóválasztások eseményei.

*- Azt hiszem teljesen jellemző a hazai stílusú demokráciacsinálásra, hogy egy ilyen lényeges kérdéskört nem tettek társadalmi vita tárgyává.*

- Abból is le kellett volna a szakembereknek vonniuk a tanulságokat, hogy a munkásnigazgatásnak milyen hagyományai voltak a közelmúltban és korábban, és az miért bukott meg. A véleményem az, hogy amíg nem sikerül megoldani a munkavállalói érdekképviseletet, egyelőre legalábbis műhelyek és üzemek szintjén. . .

*- Itt abhoz állítólag nem elégséges a politikai kulturáltság mértéke. . .*

- A politikai kultúra nem olyan, hogy kinyilatkoztatják valahol glasznoszty, vagy peresztrojka formájában, és akkor egy, vagy két év múlva mint kultúra létre fog jönni. Hiába tanuljuk éveken keresztül, ha a társadalmi-gazdasági-politikai környezet nem kényszerít rá a tanultak alkalmazására, akkor az a kultúra le fog kopni rólunk.

*- Az én meggyőződésem szerint a kelet-európai munkás pontosan ugyanolyan kulturált politikai szempontból, mint bármelyik, de mivel rendkívül régóta él nyomás alatt, a módszereit igen ravasz módon alkalmazza.*

- Ha megismerkedünk annak a számos magyar és külföldi kutatásnak a konklúziójával, amelyek az üzemi demokráciával foglalkoznak, azt látjuk, hogy a dolgozók elsősorban és döntően olyan gondok megoldásában szeretnének részt venni, amelyek a munkaerőpiaci feltételekkel közvetlen kapcsolatban vannak. Ha erre nincs módjuk, akkor megpróbálják a hivatalos és nem hivatalos tárgyalások, alkuk legkülönbözőbb lehetőségeit kihasználni – ha úgy tetszik igen „ravasz” módon, ahogy te jellemezted. Erre jó példa a vállalati gazdasági munkaközösségek helyzete, amely ma már egyértelműen bizonyítja, hogy a munkásságon belül melyik rétegnek van erőteljes pozíciója. Mert hiszen a vállalati vezetés ezt a kulcsréteget próbálja megfizetni, megtartani, stabilizálni ahhoz, hogy a termelés folyamatosságát fönntartsa. Ha megnézzük, hogy milyen szakképzettségű, gyakorlati idővel rendelkező, milyen nemű, milyen termelési szektorban részt vevő dolgozók vannak többségben a gazdasági munkaközösségekben, akkor az derül ki, hogy tulajdonképpen a munkáscentrum egyes képviselői. Ez azt mutatja, hogy a munkásoknak korábban is voltak és ma is vannak bizonyos, sokszor nagyon erős eszközeik.

*- És fantasztikus eredményekre képesek, ha az érdekeiket érvényesíteni látják.*

- Ez így van. Egyes gyárakban magát a felső vezetést is meglepték ezek az eredmények, majdnem a csodájukra jártak. . . Mint irányítási technika, a vállalati tanács potenciálisan építhetne a munkások részvételére, arra a rejtett tudásra, amelyet a műhelyek nem hivatalos, vagy láthatatlan közössége magában hord, és amelyet akkor hajlandó megmutatni, ha meg-

fizetik vagy megbecsülik. Mert a gazdasági munkaközösségek teljesítménye mögött nem mindig csak a pénz áll, hanem gyakran az is, hogy meg akarják mutatni, mire képesek. Ez azért fontos, mert a magyar gazdaságra az eladók piaca, erőforrás-korlátozottság jellemző, s ami ezzel párosul, olyan mértékű zavarok a termelésben, amelyek bizonyos módon minden gazdaságban kimutathatók, de közel sem ilyen mértékkel. Ezért itt jóformán mindennap szükség van a munkások és a műszakiak tudására, kooperációs és újtó kezdeményezésére. Ha erre nem építünk, akkor a termelést még a jelenlegi szinten sem tudjuk fönntartani. Az importkorlátozások és egyéb hiányok miatti úgynevezett kényszerinnováció a műszakiakat és a munkásokat állandóan olyan jellegű „bütykölésre” kényszeríti, amelyre nincs szükség egy fejlett ipari társadalomban. Természetesen a „bütykölés” a fejlett ipari társadalmak üzemeiben is megtalálható – például a japán gyakorlatban –, csak annak produktumai nemzetközileg is „jegyzettek”. Ezt az egyéni vagy kollektív tudást csak akkor hajlandók mobilizálni az érintettek, ha ez anyagilag, státusban, és perspektívában is kifizetődik... vagy meg tudnak alkudni, mégpedig stabil feltételek mellett. De nem úgy, hogy idén megállapodunk, aztán jövőre, ha éppen nincs határidő-szorítás, akkor fölérjük. Mert akkor megint elzáródnak ezek a látható struktúrák és megint rejtetté válnak. Az a tizennyolc százalékos minimális részvétel, ami a munkásarányt jelenti a vállalati tanácsokban, lehetőséget adna és ad arra, hogy a vezetés megismerje azokat a gondokat, amelyek a műhelyekben mindennap fölmerülnek.

*– Meg talán arra is lehetőséget adna a demokrácia, hogy a politizálásra alkalmasakat kinevelje a műhelyekben. Mert ma éppen a legértelmesebb „melósok” egy része hallgat, éppen azért, mert értelmetlennek, vagy veszedelmesnek találja a véleményének kinyilvánítását.*

– Itt megint a vgmk a legjobb példa, de csak a túlmunkaidőben. Nemcsak munkaszervezésben, a termelésben is mutatnak eredményeket, hanem más értékek is kimutathatók. Ugye mi azt mondjuk, hogy az elmúlt negyven év kiölt vagy lehetetlenné tett, sőt büntetett számos olyan értéket, ami hagyományos volt a munkásmozgalomban. Szolidaritás, kooperáció, egymás megbecsülése. Érdekes módon, ha a körülmények megkövetelik, az értékek újra megjelennek. Ahhoz, hogy ezek ne bújjanak el, az kell, hogy legyenek jogi, ösztönzésbeli és politikai garanciák, ne bátorság kelljen a vélemények elmondásához. Sőt, a vezetés honorálja azt, hogy valaki bele akar szólni a dolgok menetébe, hiszen ettől működik hatékonyabban a termelés. Ahhoz, hogy az emberek „bedobjanak” valamit, stabilitás kell. Furcsa ellentmondásnak tűnik, de a munkaerő rugalmas fölhasználása nem képzelhető el stabil társadalmi keret nélkül. A rugalmasság és a stabilitás nem ellentétes, hanem egymást föltételező fogalmak.

Ahhoz, hogy a készégeket elő lehessen csálni, hogy a vezetés hozzájusson a számára ma valóban láthatatlan struktúrákban rejlő erőkhöz, az érintettekkel meg kell állapodni. Ezeknek a megállapodásoknak még stabilabbnak kell lenniük, mint a gazdasági szabályozó rendszernek. Ugyanis a tapasztalatok szerint, ha társadalmi instabilitás alakul ki, azt sokkal nehezebb újra fölépíteni, mint azt amelyik a gazdaságban jelentkezik.

ANDRASSEW IVÁN