

DUBOIS, Pierre – LINHART, Daniele

IPARI HÁLÓZATOK ÉS A VÁLLALATI KULTÚRA

– Franciaország –

A tanulmány bevezetője a vállalati hálózatok történetével foglalkozva felteszi a kérdést: vajon abban az országban, amely múltját tekintve erősen központosított, a vége felé közeledik-e a jelenleg mindenható államhatalom? A szerzők úgy gondolják, hogy nem: a francia helyzetet „a központosítás és a vállalati koncentráció új decentralizált formái” jellemzik. A tanulmány a továbbiakban az ipari hálózatok különböző típusait elemzi, és hangsúlyozza sajátos kulturális ismérveiket, különösen vállalati szinten. Úgy találja, hogy a nagyvállalatok által szervezett hálózatokban fellelhetők bizonyos törekvések a „vállalattal kapcsolatos konszenzus”-on alapuló új társadalmi kompromisszumra.

Jelen tanulmány kiindulópontja a CEE-FINE „Az Ipar Jövője Európában” Fast programról szóló összefoglaló, amelyet D. Linhart írt egy évvel ezelőtt.¹ A kérdés ez volt: van-e Franciaországnak ipari jövője és a regionális ipari hálózatok jelentik-e az ipari fejlődés új útjait? Dolgozatunkban azzal foglalkozunk, hogy mi a szerepe a regionális és a vállalati kultúrának a hálózatok kialakításában és fejlesztésében. Véleményünk a következő: igaz az, hogy a múltban és az utóbbi időszakban ki tudjuk mutatni ennek a kultúrának azokat az ismérveit (pl. regionális ismérvek, vállalattal kapcsolatos konszenzus), amelyek a hálózatok kultúrájában érvényesülnek, a nemzetközi összehasonlításban azonban a „kulturalista megközelítés”-sel² ellentétben lehetetlen a kultúrának elsőrendű szerepet tulajdonítani a hálózatok kialakításában és fejlesztésében, és – ebből következően – lehetetlen sajátos francia vállalati kultúrát kimutatni. (Sajátos vállalati kultúrák mindazonáltal léteznek minden ipari hálózattípusnál, amelyek ismertetésére később még visszatérünk.

A vállalati hálózatok rövid története: a mindenható Állam vége?

Helyi hálózatok az évszázad elején

Franciaországban a század elején jelentős számú helyi ipari rendszer volt. Meglehető módon azonban egymás után eltűntek, mivel az Állam „kiirtotta” őket. Többségük a hatvanas években tűnt el, amikor tulajdonképpen a „Terza Italia” kezdődött. Bernard Ganne elemzése

szerint³ a huszadik század elején Franciaországban az ipari rendszerek, vagyis történetileg kialakult területi elosztásban emberi és vállalati közösségeken alapuló társadalmi-területi egységek egész serege volt található. Északon a családi vállalatok szövetségi rendszere alakult ki, ezenkívül megtalálhatók voltak textilközpontok Vosges-ban, létezett a Lyoni Selyemipari rendszer, az órákészítő ipar, a gépipar a France-Comté-ban stb.

Valószínűleg azonban a helyi ipari rendszereken belüli uralkodó kapcsolattípus (inkább együttműködés-orientált, mint piacorientált) volt a fő gyengéje és megszűnésének fő oka. Az olasz esettel ellentétben, ahol a siker alapját képezte, itt az elsovadást idézte elő. Olaszországban ezeknek a közösségeknek a helyi tömörülése fontos összetartó erő volt. Így míg az olasz példa az ipari körzetek dinamikáját bizonyítja (amennyiben az adott körzetet és fejlesztést képes asszimilálni), addig a helyi ipari rendszerek francia példája az Állam által támogatott gazdasági malthusianizmusba ágyazódik. Ez a malthusianus politika jellemezte az Állam által szabályozott megállapodási gyakorlatot és kartelleket.

Világosan látható, hogy a különböző helyi ipari rendszerek fennmaradása nem annyira önálló és endogén jellegüknek tulajdonítható, hanem ennek a malthusianus politikának az eredménye. Ebből a szempontból „ez a helytartói rendszer” teljes összhangban volt a gazdasági rendszer általános működőképességgel. A központosítás ebben az esetben nem lerombolta, hanem – éppen ellenkezőleg – megerősítette a helyi hatalmat; ez a helyi hatalom azonban egyáltalán nem volt dinamikus és független. Ez tulajdonképpen a helyi rendszerek nagymértvű felaprózódását jelentette, ahol csak laza kapcsolat

volt a különböző ágazattípusok között, ugyanis ágazati szinten mindegyikük az Állammal való alkúra, a status quo fenntartására volt felkészítve. Így nagyon távol került az olasz körzetek „önálló helyi hatalmának” fogalmától. A „helytartói” rendszer miatt az Állam a helyi szereplők szükséges és fontos támasza.

A francia „tervezés” és delokalizálás

A háború után az állami gazdaságpolitika teljes egészében megváltozik. Az válik alapelvűvé, hogy az Államnak kell a gazdasági és a társadalmi fejlődés aktív közegének lennie. A „tervezés”, akárcsak az iparosítás létszükségletté válik. Az a cél, hogy gazdasági átalakulás révén megszervezzék a központosítást. A De Gaulle korszak végén és Georges Pompidou alatt (a hatvanas évek végén) a területi tervezés került előtérbe a gazdaságpolitikában. Ipari csoportokat szerveztek és aktív beavatkozási politikát folytattak. Ezt az átalakítást az összes régi iparágra kiterjesztették. Így tűnt el a különböző ipari rendszerek régi szervezeti felépítése a „helytartói” rendszerrel.

Egy új szervezési módot vezettek be, és a horizontális kapcsolatok és vezetési mód révén elősegítették, hogy a helyi rendszerek kevésbé szegmentálódjanak, ami az új társadalmi csoportok által támogatott egységesebb vezetésten alapult. A gazdasági és a politikai rendszer átalakítását ebben az időszakban hajtották végre, ugyanakkor a helyi rendszerek másfajta típusát igyekeztek létrehozni. Az új helyi rendszerek azonban továbbra is távol állnak az endogén és autonóm tényezők modelljétől. Az új helyi rendszerek tulajdonképpen szorosan kapcsolódnak az új politikai szabályozási formához. Bernard Ganne idézi a „Commissariat au Plan” (1983) „városfejlesztési” jelentését: „kinyilvánítjuk azt a szándékunkat, hogy átalakítsuk a közösségeket, hogy ösztönözzük a területi összefogást, a társadalmi lehetőségek kiaknázását; a helyi fejlesztést olyan eszköznek tekintjük, amelynek a révén társadalmi és gazdasági tartalommal tudjuk megtölteni a decentralizációt, amennyiben az lehetővé teszi új értékek létrehozását”. A helyi szempont itt is részét képezi a globális politikai tervnek.

A helyi szintű politikai vezetési modell alkalmazása tényleges egységesülést vált ki. Ez az egységesülés azonban nem annyira a közös múltat tükrözi, hanem sokkal inkább a szabványosítás és a racionalizálás látványát kelti. Ennek egyik következménye, hogy a gazdasági szereplők könnyebben tudják kezdeményezni és fenntartani a külső hálózatokat. A helyi hálózat ily módon többnyire a külső mozgékony és delokalizálás alapjának bizonyul! A helyi szint megerősítése – mutat rá Bernard Ganne – nem befolyásolja nagymértékben a vállalatok elhelyezkedését, s nem a belső, hanem a külső hálózatok fejlesztésének velejárója.

Végezdményben Bernard Ganne azt állítja, hogy néhány régi helyi ipari rendszer megtartása, valamint a je-

lenlegi delokalizálás és a vállalati hálózatok új hulláma a központosított politikai rendszer szerves tartozéka.

Éppen ezért nem szabad azt gondolnunk, hogy a helyi rendszer – jellegét illetően – endogén vagy homogén. A második világháború előtt a helyi ipari rendszerek szegmentálódtak, megmerevedtek és jól beleillettek a malthusiánus állami politikába. Az ötvenes és hatvanas években ugyanez a központosított Állam ösztönöz másfajta politikát: az újfajta dinamizmus elérésének szándéka és az ipari struktúrák racionalizálási törekvése egységesülésre és szabványosításra vezet. Ugyanakkor igazi ipari körzetek valójában csak azokban a régiókban léteznek, amelyek ideológiailag is és kulturálisan is távol állnak a központi hatalomtól. Mindezek ellenére a francia Állam továbbra is szinte minden helyi szereplő alapvetően fontos támpontja marad. Az olasz körzeteknek sikerült a helyi sajátosságok egész skáláját érvényesíteniük az összefüggő társadalmi egészben, sikerült dinamikájukat megőrizniük az Államtól függetlenül is. Franciaországban az Állam szinte minden körzetre rányomja bélyegét. Most még túlságosan korai volna kimondani, hogy a decentralizálási törvényeknek (1982) – minden ténylegesen végrehajtott változás ellenére – komoly hatásuk lenne és csökkentenék „a mindenható Állam” súlyát.

A gazdasági válság és a dekoncentráció-decentralizálás

A hetvenes évek közepétől, vagyis a gazdasági válság óta a helyi és a körzeti ipari fejlesztést az állami iparpolitika változásai, a termelési szervezet változása, valamint az értékrend változása is segíti: az új intézményi alapok (az 1982. évi decentralizálási törvények az ipari fejlesztés támogatását és szervezését szolgálják), a termelési és az ideológiai feltételek új helyi és körzeti ipari fejlesztést tesznek lehetővé. A francia esetet tulajdonképpen úgy nevezhetjük, hogy a központosítás és a vállalati centralizáció új decentralizált formája.

A termelési szervezetének változásai

A helyi és a körzeti ipari fejlesztés új termelő bázisát illetően három tényert kell szem előtt tartanunk, a vállalati koncentráció fokozódását, a kis- és középvállalatok terjedését, valamint a szolgáltató vállalatok térhódítását. E három tényező között jól látható az ellentmondás: hagyományosan a vállalati koncentráció a kis- és középvállalatok rovására ment végbe; ma már más a helyzet, és több mutató is igazolja ezt a kettős fejlődést. Ezt megérthetjük a nem igazán független vállalatok közötti jogi kapcsolatok komplikálódásából, valamint a transznacionális és nemzeti vállalatok (TNE-k) és a kis- és középvállalatok (SME-k) egymást kiegészítő céljából: a méretgazdaságosság módozatainak kereséséből, a K+F tevékenység fontosságából, abból, hogy a határok

megnyitása ösztönzi a vállalatok csoportosulását; ezzel ellentétben az igények differenciálódása, a nagyobb rugalmasságra való törekvés, illetve a sajátos piacok kutatása magyarázza az SNE-k terjedését. Ezenkívül ez a kettős fejlődés jól jelzi a TNE-k és az SME-k közötti hálózatok növekedését, az „ipari kérdés” leszűkülését: az SME-k terjedése tulajdonképpen egyúttár a nagyvállalatok által pénzügyileg irányított SME-k fejlődésével. A hálózatok növekedésének másik mutatója az alvállalkozások terjedése.

A vállalati koncentráció fokozódása (transznacionális és nemzeti vállalatok ITNE-ki kialakulása)

A „harminc dicsőséges” év alatt a koncentrációs mozgalom fontos volt, de az első olajárrobbanás után vesztett fontosságából; csak 1980 után folytatódott. A nagyvállalatok (ipari csoportok) terjedése alapvetően külsődleges (más cégek felvásárlása), a koncentráció pedig részben a nagyvállalatok populációján belül megy végbe. 1989-ben az ipari csoportok 4000 különböző méretű (beleértve a leányvállalatként működő SME-ket is) vállalatból álltak; ők képviselik az összes iparvállalat húsz %-át, de munkaerőállományuknak a 2/3-át, forgalmuknak és beruházásuknak a 3/4-ét, exportjuknak pedig a kilencven %-át. A nyolcvanas években a koncentráció erős volt a nemzetközi versenynek kitett szektorokban és azokban, amelyek nem voltak elég versenyképesek és koncentráltak.⁴ A nagyvállalatok három fázisban fejlesztik ki új stratégiájukat:⁵ földrajzi szinten bonyolult tevékenységi formákat néhány nagyvárosra összpontosítják, majd körzetekre delokalizálják, a szokványosakat pedig külföldre helyezik. Szervezeti szinten nagyobb mértékben és több okból kifolyólag alkalmazzák az alvállalkozói rendszert. Funkcionális szinten a nagyvárosokra összpontosítják a jelentős hozzáadott értéket tartalmazó vagy stratégiai szerepet játszó tevékenységeket (tervezés, szervezés, irányítás, marketing, vevőszolgálat, K+F), míg a gyártási műveleteket a gazdasági fejlődés „perifériáira” helyezik.

Az SME-k számának gyarapodása⁶

A nyolcvanas évek végén 35.774 SME volt (11-től 499 bérmunkással) és kb. 144.000 cég 11-nél kevesebb bérmunkással.⁷ 1986-hoz képest az SME-k száma több mint 4.000 céggel növekedett; évente több mint 20.000 új iparvállalat alakul, de csak néhányukban (kb. tíz százalékukban) van több mint tíz bérmunkás tíz év után, és az újonnan alakult cégeknek majdnem a fele megszűnik négy év elteltével. A francia ipari SME-k bizonyos szempontból gyengébbek, mint a nagyvállalatok. Az ipar egészét tekintve jó eredményeket mutatnak fel a foglalkoztatás, forgalom, beruházás és reklám terén. Tekintettel az SME-k fokozottabb terjedésére, súlyuk az

egész iparban állandóan növekszik. A foglalkoztatás sokkal kevésbé esett vissza az SME-kben, mint nagyvállalatoknál; sőt, a legkisebb vállalatoknál (amelyek ötvennél kevesebb dolgozót foglalkoztatnak), a foglalkoztatás még növekedett is. A nagyvállalatokhoz képest az SME-k gyengébb teljesítményt nyújtottak exportban, termelékenységben, pénzügyi eredményben, szakoktatásban, kutatásfejlesztésben, annak ellenére is, hogy a múlt évben bizonyos előrehaladást értek el.

Minek köszönhető általános fejlődésük? Több tényezővel magyarázható, amelyeket illetően nem szabad megfedkezünk a nagyvállalatok magatartásáról (az alvállalkozói rendszer fejlődéséről, az ugrásszerű pénzügyi és jogi változásokról, a tömeges elbocsátásokról). Feltevésünk szerint az SME-k fejlődése jórészt a TNE-k irányításától függ, bár változás észlelhető kapcsolatokban (az alvállalkozói rendszerről a viszontvállalkozói rendszerre térnek át). Először is közrejátszanak a termelési tényezők: az SME-kről azt mondják, hogy rugalmasabbak, mert kisebb mérvű a bürokratikus szervezetük, és laposabb a hierarchiájuk; gyorsabb az alkalmazkodóképességük, kisebb tételben vagy egységben tudnak gyártani, jobbak a terméktervezésben. Ezenkívül műszaki okok is közrejátszanak (amik az innovatív SME-kre vonatkoznak): az új technika terén új lehetőségek jelennek meg, akár számos sajátos műszaki kombináció, akár a mindenütt lehetséges telepítés (ez nem volt lehetséges a hagyományos iparágak „nehéz” technikája esetében), akár a távközlési hálózatok révén a nagyvállalatokkal való összekapcsolódás lehetősége. Ezenkívül meg kell említenünk a szervezeti okokat (a szolgáltató cégek fejlődése az SME-k fejlődésének kedvez, mert ők nem tudják az összes szolgáltatást saját szervezetükön belül biztosítani), pénzügyi okok (csekély pénzügyi korlátai vannak a belépésnek, helyi pénzügyi támogatás a vállalatalapításhoz), munkaerővel kapcsolatos okok (bizonyos társadalmi törvények, illetve megállapodások alkalmazása a vállalat méretétől függ). S végül meg kell említenünk a megváltozott értékrendet: „a kicsi szép”.

A szolgáltató cégek gyarapodása

Az ipar hanyatlása főképpen foglalkoztatás tekintetében nem olyan komoly, mint ahogyan azt az adatok alapján gondolnánk; ez a hanyatlás tulajdonképpen az ipari nagyvállalatok stratégiájával kapcsolatos, ők ugyanis tevékenységük egy részét kihelyezik. Ezek a tevékenységi területek („service marchands aux entreprises”) két részre oszthatók: a döntést segítő szolgáltatásokra (tanácsadás, pénzügy, jog, marketing, K+F, informatika) és a végrehajtási szolgáltatásokra (számvitel, képzés, műszaki tevékenység, ideiglenes foglalkoztatás, reklám, takarítás, karbantartás); mások négy részre oszthatók: műszaki kutatásra, szervezeti tanácsadásra, informatikai kutatásra, valamint gazdasági és szociológiai kutatásra.

ra.⁸ Ezeket a tevékenységeket a szolgáltató cégek végzik (amelyek nem iparvállalatnak, hanem szolgáltató vállalatnak számítanak). Terjedésük nagyon jelentős, erőteljesebb, mint az ipariaké, még akkor is, ha gyarapodási ütemük 1990-ben és 1991-ben lelassult; ezek kisvállalatok:⁹ 41,5%-uk nem alkalmaz bér munkást, 49%-uk 1–9 dolgozót alkalmaz, 8 %-uk 10–49 főt, és csak 15 %-uk alkalmaz több mint ötven főt. E cégek többsége új; tíz % alakul minden évben (de majdnem ugyanennyi megy tönkre); kevesebb mint ötven %-uk idősebb öt évnél; természetüknél fogva nyilvánvaló, hogy ezek a cégek más cégekkel alkotott hálózatokban működnek, és közreműködnek a „hálózatossítási” mozgalomban. S végül meg kell jegyezni, hogy ezeknek a cégeknek a száma és a munkahelyek száma különösen az Ile de France-ban jelentős.

□ Összefoglalás

Az ipar jövőjét Franciaországban bizonytalanná teszi a hetvenes évek végének és a nyolcvanas éveknek a válsága, amelynek hatására az ipari foglalkoztatottság jelentős mértékben visszaesett. Van-e Franciaországnak ipari jövője? és ha igen, akkor milyen? Annak érdekében, hogy a jövőben korszerű, nagyteljesítményű és versenyképes ipar legyen, minden kormány, legyen az „baloldali” vagy „jobboldali”, új intézményi, pénzügyi és jogi politikát folytat a helyi és a körzeti ipari fejlődés elősegítésére, és azt feltételezi, hogy az ipari fejlődés jelentősebb, ha a helyi közösség minden szereplője minden szinten mobilizálódik; ez az általános mozgósítás együttjár a dekoncentrációval, a decentralizációval és a delokalizációval. Ugyanakkor a nagyvállalatok újjászerveződnek, a gazdasági szükségszerűség hatására módosítják az SME-k és a szolgáltató cégek (szolgáltatói vállalkozások) fejlődését. Formálisan és statisztikailag mindezek a változások jelentősek: számos politikai intézkedést tesznek az ipari fejlődés érdekében „regionális közösségek” „collectivités territoriales” tényleges gazdasági szerepének növelése, valamint az SME-k és a szolgáltató cégek fejlődése érdekében.

A központosító politika és a vállalati koncentráció két évszázada azonban nem változtatható meg tíz év alatt. A nemzeti politikai döntések és a nagyvállalati döntések súlya továbbra is rendkívül fontos marad. Nem véletlen, ha a körzeti ipari aránytalanságok jelentősek maradnak, és ha az Ile de France harminc év decentralizáció és delokalizáció után megint az első ipari körzet, főleg a főbb ipari tevékenységi formákban (K+F, tervezés, marketing...), és megerősítette vezető helyét az iparban.¹⁰ Így ahhoz, hogy mindezeket az egymásnak ellentmondó tényeket számba vehessük, azt javasoljuk, hogy a franciaországi helyzetet „a központosítás és a vállalati koncentráció új decentralizált formái”-val jellemezzük. A tanulmány második része ezekkel a különböző formákkal és a külső – nemzeti vagy nemzetközi – irányítás

alatt végbemenő ipari fejlődés belső (helyi és regionális) tényezőinek elemzésével foglalkozik.

A jelenlegi helyzet: a hálózatok és a sajátos vállalati kultúra három típusa

A hálózatok elemzése és összehasonlítása, valamint a cégek és szereplők közötti együttműködés formáinak, tartalmának és szabályainak figyelembevétele céljából felsorolunk néhány jellegzetességet, hogy megvizsgálhassuk a hálózat céljait, szereplőit, területi elhelyezkedését, szabályait, nyitottságának mértékét, értékeit és kultúráját. Ezeknek az ismérveknek a kombinációja alapján a hálózatoknak három fő típusát különböztethetjük meg:

- a régi ipari övezetek megújulása
- a nagyvállalatok átalakítása (alvállalkozóból partnerkapcsolattá)
- a műszaki kutatás és innováció helyi hálózatainak kialakulása

Néhány régi ipari övezet megújulása és néhány új csődje

Franciaországnak nincsenek „olasz ipari övezetei” („Terza Italia”). Ezekben az övezetekben helyi összeforrottság és a cégek közötti szoros együttműködés alakult ki, ami hosszú idő eredménye, és annak köszönhető, hogy új technikák kombinálásával, a piac élénk nyomonkövetésével, nagy kreativitással, alvállalkozói láncsal (a termelőeljárások különböző fázisainak és a termékek elkülönítésének objektív lehetősége), a munkaerő mozgékonyásával, a különböző és változó státusú munkaerővel érnek el kiváló teljesítményt. Franciaországnak viszont nincsenek „olasz körzetei”, hanem „francia helyi ipari övezetei” vannak, amelyek talán kevésbé sikeresek, mint az olaszok, de bizonyos sajátos vonásaik figyelmet érdemelnek.

• A HÁLÓZATOK ELSŐ TÍPUSA

- kis- és közép vállalatokból áll, amelyek sajátos termékeket vagy termékskálát állítanak elő,
- helyi bázisra épül,
- főleg a termelésre vonatkozó együttműködésre orientált,
- fejlődése elsősorban endogén (a helyi „elit” és a helyi vállalkozók” szerepe),
- erős helyi kultúrát fejleszt ki („helyi gyökerek”),
- szabályai nem hivatalosak, többek között azok, amelyek a munkaerő felhasználására vonatkoznak (helyi alku),
- hagyományosan nem nagyon nyitott, de egyre nyitottabbá kell válnia.

Az első hálózat típusú régi típusú (az ipar kibontakozásával jelenik meg), de fejlődik: néhány hálózat elhal, de

másoknak sikerült fennmaradniuk és fejlődniük; megújulásuk attól függ, hogy képesek-e fogékonyra válniuk az új célokra, új szereplőkre, új térségekre és új szabályokra.

Számos kérdést fogalmaztak meg: vajon a „helyi övezet” csak vidéken lehetséges vagy városokban is? Hol húzódnak az övezet földrajzi határai? Vajon a helyi övezetnek egyféle termék vagy többféle termék gyártásával kell-e foglalkoznia? A termelési tevékenységet a termelési fázisra kell-e összpontosítani, vagy felfelé és lefelé is ki kell-e terjeszteni? Hogyan hajtsanak végre helyi „szinergiát”, ha a forrásokat nemzeti vagy nemzetközi szinten kell mozgósítani? Miért tud az egyik körzet állandóan alkalmazkodnia piachoz és a másik miért foglya egy, a múltban sikeres terméknek? Vajon a helyi körzet SME-i egyenlő státust élveznek-e? Mit tudnak megosztani: a technikát, az információt, az innovációt, a munkaerőt...? Vajon a helyi ipari körzetek sikere együttjár a „társadalmi deregulációval”? Konkrét szerepet tudnak-e játszani a regionális bizottságok?

A Choletais esete és a sajátos kulturális mátrix mint az endogén fejlődés forrása¹¹

A Choletais gazdasági fejlődése során cipő-, ruha-, műanyaggyártásra, finommechanikára és bútorigiparra specializálódott. A fejlődés nem volt egyenesvonalú: főképpen az jellemezte, hogy a visszaesést a kollektív alkalmazkodóképesség fejlődése és elsősorban az egyéni kockázatvállalási képesség kollektív jellege ellensúlyozta, amelyet a kezdeményezés tartott fenn és idézett elő. Mi a lényege ennek az endogén sikernek? Hogyan lehetséges, hogy a helyi fejlődést nem az Állam és a nagyvállalatok ösztönözték? Hogyan tudták leküzdeni az ipari válságot a profilváltással és a termelési, valamint a munakerő- rugalmasság kombinálásával?

A G. Minguet által kidolgozott alapelvnek az a lényege, hogy egy sajátos kulturális mátrix (a mezőgazdasági régiókban érvényesülő katolikus összetartás) teremtette meg az endogén iparosítás feltételeit. Ő azzal érvel, hogy a hagyomány, a munkaszellem, az értékek és a gazdasági magatartás együttese igazi kockázatvállalási kultúrát hoz létre. Valóban bizonyos egyensúlyt figyelhetünk meg a családi mukamegosztásban és az is nyilvánvaló, hogy ugyanez a hatalmi típus uralkodó az SME-kben is. A dolgozók száma, akik egyébként többnyire nők, induláskor nem haladja meg a tízet. A főnök a céget általában a testvérével (vagy más rokonával) együtt vezeti, a munkaerő-foglalkoztatás erősen családi-as és magán jellegű. A bért gyakran kiegészítik a személyre szóló ajándékok, amelyeket vallási vagy családi ünnepek (pl. esküvő) alkalmából adnak. A jövőbeni főnök és a munkások közötti társadalmi távolság nem olyan nagy, mivel jól ismerik egymást, hiszen ugyanazokat a közösségi helyeket (iskola, templom) látogatják,

és ezenkívül a jövőbeni főnök az övezetbe tartozó férfiaknak és nőknek ad állást.

Így – mint a fentiekben is – szólunk kell a sajátos régi helyi kultúra eredetéről, amely az „önerőt” és a sok főszereplőt hangsúlyozza (elsősorban a papot, manapság a bennszülött munkaadót). A Choletais erősen királypárti körzet volt a Nagy Francia Forradalom alatt is, erős katolikus tudattal; ennek következtében a XIX. sz.-tól egészen napjainkig a szocializmus nem tudott meghonosodni a körzetben, és a szakszervezeti szervezethez is nagyon gyenge volt. Ez a forradalomellenes katolicizmus erős társadalmi konzervatívizmust idézett elő a falusi közösségben, amely nagyon tisztelte a hierarchiát és az igazi társadalmi konszenzust. Ezenkívül családi konzervatívizmussal is együttjárt: a choletais-i családoknak az átlagosnál több gyermekük volt, és ezek a gyermekek „vidéken” akartak dolgozni, s arra készítették a helybeli munkáltatókat, hogy adjanak munkát. S végül megteremtette a részben „autark” fejlődés feltételeit.

Ami a közösségi szempontot illeti, a Choletais-i ipar és közösségei egy sor nagy társadalmi csoportot is magukban foglalnak, amelyek szakmailag egyesültek, és cserekapcsolatban álltak egyrészt az egyházközösséggel, másrészt az egész choletais régióval. Ez a relatív autarchia azt jelenti, hogy ezek a közösségek együttesen oldanak meg minden problémát. Ez a vidéki katolikus dimenzió – ahol a katolikus pap a földhöz közel van és el van szigetelve más térségektől –, készítette föl az embereket a gazdasági harcra, de osztályharci összetevő nélkül, és ezenkívül felkészítette őket az egyéni kezdeményezésre; a kockázatvállalást itt ugyanis igazi értéknek tekintették, és ösztönzik, mivel részét képezi a kollektív vállalkozásnak. Minguet – bizonyos mértékig a weberi megközelítést követve – hangsúlyozza ennek a sajátos vidéki katolicizmusnak a fontosságát, amely egyúttal legitimizálja a falusi közösségi társadalmat, és arra ösztönzi az egyént, hogy gazdasági harcot folytasson. Ez a falusi katolicizmus ily módon messze van a klasszikus „burzsoázia”-tól.

Az ipari fejlődést és a válsághoz való alkalmazkodást elősegítették a „helybeli vállalkozók”, mivel kockázatvállalási képességgel rendelkeztek. Kiderült, hogy sokan tudnak új „vállalkozóvá” válni a Schumpeter-i értelemben vett utánzó magatartás révén. Úgy tűnik, hogy az utánzás a helyi gazdasági szinten való megjelenés klasszikus módja erős családi támogatás mellett. Ez a „kockázatvállaló” magatartás a társadalmi mozgékony-ságnak is eszköze a nagyon stabil és strukturált társadalomban. Így a Choletais közösségi rendszere olvasztótégely szerepét tölti be, ahol a kollektív tapasztalat a közösségi csoportok emlékezetén keresztül átvitel, összehasonlítással és utánzással halmozódik fel (ami a Schumpeter által elemzett „vállalkozói” csoportra hasonlít). A helybeli munkáltatók közül nemrégiben többen is a városi tanács tagjaivá váltak, s így munkate-

remtési felelősségük egyfajta polgári kötelességgé vált. A helybeli vállalkozók szerepe megmutatta, hogy az utóbbi időben csekély szerepet játszottak a regionális és nemzeti fejlesztési intézmények. Ők sohasem voltak képesek koordinált fejlesztési tervet készíteni; nem tudtak megegyezésre jutni az övezet egész területének ésszerű és egységes fejlesztését illetően.

A helyi közösség fontossága a társadalmi kapcsolatok sajátos típusát is érinti: a vállalatok nagyon „közösségorientáltak”, és sokkal inkább törekednek az egyetértésre, mint másutt.

Ez a jellegzetesség ugyanakkor lehetővé teszi a szakmai és a társadalmi mozgékonyt is. Egyrészt megmagyarázza, hogy miért fogadják el a szakképzettséget nem igénylő munkát, valamint a munkaerő szakmai mozgékonyt – főképpen a női munkaerőt, amely már megszokta a házimunkában a feladatok sokféleségét –, a múltban pedig a mezőgazdasági munkát, amely szívesen veszi a rugalmasságot igénylő feladatokat, a rugalmas munkaidőt (a munka nélküli időszakokat, a részmunkaidőt vagy a többé-kevésbé intenzív munkát); ezenkívül szívesen veszik, ha elhagyhatják a munkaerőpiacot, ha gyérülnek a megrendelések. A hagyományosan gyenge szakszervezeti szervezethez mindig is lehetővé tette a munkaerő rugalmasságát, manapság pedig lehetővé tesz bizonyos „társadalmi deregulációt”. Másrészt a munkáltatók, akik származásuknál és viselkedésükönél fogva közel állnak beosztottaikhoz, élő példái annak, hogy kisvállalat alapításával „társadalmi mozgékonyt” lehet elérni. Ezenkívül megfigyelhető még a munkaadó-munkavállalói kapcsolatokat szabályozó kulturális összhang is. Ez nem azt jelenti, hogy erős és szigorú hierarchia volt, egyáltalán nem. Mínguet mégis azt állítja, hogy ez a társadalmi szervezet el tudta fedni a potenciális ellentéteket és meg tudta előzni a lázadást. Ez valóban lehetővé tette az autokratikus rendszer létrejöttét igazi ellensúly nélkül. A dolgozó és főnökük közötti kapcsolat, amely rendszerint személyes volt, nem tudott egykönnyen táptalajává válni egy közös fellépésnek és mozgósításnak.

Ezenkívül a vállalatok és vidéki környezetük között nincsenek éles határok: a vállalatok nemcsak a városi központokban vagy a legfontosabb városokban összpontosulnak; elszórta, külön-külön helyezkednek el a vidéken. Az emberek nagyon kis műhelyekben, házukhoz közel dolgoznak – szinte úgy, mintha otthon dolgoznának. A körzet autarchiája azonban nem volt teljesen elszigetelt: a choletais-ek egyfajta kölcsönös ismeretségen alapuló kapcsolatrendszert hoztak létre, amely azt jelentette, hogy az egyén is és a közösség is ki tudta cserélni az értékeket, a normákat, a problémákat, a magatartásformákat minden területen: a társadalom, a vallás, a gazdaság és a kultúra területén. Amennyiben a közösségek erősen strukturáltak (ahol minden személy rangtól függetlenül egymás mellett él), ugyanakkor fontos szerepet játszik a környezettel való kapcsolatban is.

Ezek a tényezők mind beágyazódnak a társadalomba, amely szorosan kötődik annak az időnek az emlékéhez, amikor a Francia Forradalom és a Köztársaság ellen harcoltak.

Napjainkban a kis- és középvállalatok együttműködnek, kapcsolataik kiegyensúlyozottak; időnként átadják egymásnak a drága technológiákat, valamint a műszaki és piaci információt személyes kapcsolataik vagy a „klubok” révén; együttműködnek a helyi gépgyártókkal az új berendezések kikísérletezésében; ezenkívül meg tudják szervezni a kapacitásra vagy a speciális gyártásra a komplex alvállalkozói rendszert. Ezt a helyi együttműködést elősegítik a rendszeres központi összejövetelek.

Egy kudarc okai, avagy miért nem elegendő a politikai voluntarizmus az új SME ipari övezetek létesítéséhez?¹²

A Choletais-i „sikertörténet”-et ellensúlyozzák a kudarcok. Evelyne Ritaine a Languedoc Roussillon-i körzetről szóló beszámolójában elemzi a helyi és a regionális szereplők együttműködési nehézségeit, amikor a cél kiegyensúlyozott és korszerű regionális fejlődés elérése. A Languedoc-Roussillon régiója történetileg nem egységes (két megyéből áll: Languedocból és Roussillonból), de vannak eszközei a fejlesztéshez. Bevándorlási terület, a bevándorlás pedig többnyire segíti a fejlődést, és ez a terület ténylegesen fejlődik (rekordot ért el a munkahelyteremtésben és a vállalatalapításban az utóbbi húsz évben; jó lehetőségekkel rendelkezik a K+F fejlesztéséhez, mivel egyetem és kutatóközpontok találhatóak itt), ez a fejlődés azonban törekeny és „extenzív”. A Languedoc-Roussillon esete azt példázza, hogy korszerű fejlődés csak külső szereplőkkel (bevándorlókkal és az Állam közreműködésével) nem biztosítható, megköveteli a helyi szereplők mozgósítását is. Ezen a ponton E. Ritaine rámutat az övezet hátrányaira. A régi – még a bortermelési időszakból származó – hálózatok nem pótolhatók újakkal; sok ilyen hálózat létezik még, de azok ellentétben állnak másokkal; sőt, a fejlesztési politika ötlete újkeletű a körzetben, és sok összeütközést okoz.

A körzet egyik jellegzetessége, amely megakadályozza az összefüggő hálózatok megjelenését, hogy a gazdasági fejlődést (kommunista, szocialista, középjobboldali, szélsőjobboldali) politikai elit ellenőrzi, mégpedig oly módon, hogy foglalkozik vetélkedésükkel, sőt olykor az egyes pártokon belüli vetélkedésekkel is. A körzet másik hátránya a helyi munkáltatók és a helyi szakszervezetek csekély közreműködése a fejlődési folyamatban. Bizonyos változások kedveznek a következetesebb és kiegyensúlyozottabb fejlődésnek, a regionális, illetve a szubregionális ipari körzetek jövőbeni megjelenésének. Az első változás a technokrata elit (különböző választott tanácsok által alkalmazott és a fejleszté-

si tervek kidolgozásával foglalkozó szakemberek) kialakulása; ez a helyi technokrata réteg együtt tud működni a központi minisztériumok helyi hivatalival (DRIR, ANVAR, DATAR), mert ugyanolyan felsőfokú végzettséggel rendelkezik és azonos a kultúrája. Ők együttesen igyekeznek a politikai vetélkedést a pártokon kívüli új politikai együttműködés medrébe terelni. Ezenkívül – tekintettel arra, hogy őket a helyi hálózatokban alkalmazták –, egyre inkább képesek a helyi munkáltatókkal való együttműködésre, és egyre inkább közősek hosszú és rövid távú érdekeik (választási dátumok). Ugyanakkor a nagyobb cégek – mint például az IBM és a COGEMA – igyekeznek a helyi munkáltatókat a helyi munkáltatói szervezetekbe, illetve „klubokba” beszervezni, amelyeknek határozott szándékuk, hogy új vezetési kultúrát és vállalatok közötti együttműködési kultúrát hozzanak létre.

Jelenleg még túlságosan korai volna azt mondani, hogy a helyi technokrácia, a munkáltatói szövetség és a nagyvállalatok kialakuló hálózata képes lesz-e együttműködni a helyi választott hatalommal a klasszikus fejlesztési politika (amelyet a „nagy programok” és a külső cégek megjelenése támogat) átalakításában a regionális és a szubregionális ipari körzetekben (amelyeket pedig a helyi tényezők és a helyi szereplők együttműködése támogat). A korszerű iparágak (atomenergia, orvosi biológia, elektronika, informatika) és a nagy és a kisebb partnerek közötti korszerű viszonszerződéses hálózatok fejlődése még nem fejeződött be teljesen.

A nagyvállalatok átalakítása

A „harminc dicsőséges” év periódusában, amelyre az erős növekedés és a tömeggyártás volt jellemző, a nagyvállalatok koncentrációja csak az SME-k rovására történhetett. Minthogy ez a koncentráció ún. francia sivatagot hozott létre, az Állam területfejlesztési („aménagement du territoire”) politikájának „eredményeként”. Így ebben az időszakban kétféle ipari hálózatunk volt: 1. a nagy párizsi (járműipari, elektronikai és távközlési) cégek, amelyek az Állam által vezérelve tevékenységük egy részét az egész országban decentralizálják (a decentralizált üzemeknek semmi önállóságuk nincs), 2. néhány kialakuló és növekvő vidéki SME-ből (SEB, Moulinex, Leroy-Somer) álló hálózat, amely új üzemeket létesít az egész térségben, s így nagyvállalattá válik. Ebben a két esetben a decentralizált üzemek a központtal szemben háttérbe szorulnak: ez a hagyományos cégen belüli alvállalkozás.¹³

Jelenleg többféle új típusú hálózatot figyelhetünk meg a TNE-k és az SME-k között, amelyek különböző történelmi folyamatok eredményeként alakultak ki, és néha műszaki innovációk, főképpen informatikai innovációk támogatják tevékenységüket.

• A HÁLÓZATOK MÁSODIK TÍPUSA

- speciális és nem speciális terméket előállító TNE-kből és SME-kből áll,
- nemzeti, sokszor pedig nemzetközi alapra épül,
- a termelésre vonatkozó együttműködésre orientált, de nem kizárólag; a cserekapcsolatba beletartoznak a berendezések, a munkaerő, az információk, az értékek,
- fejlődése endogén (nagy cégek hatása) és exogén (az Állam hatása: támogatások az átalakuló területek részére),
- van kultúrája, de nem helyi jellegű (partnerkapcsolat, a fogyasztói érdekek előtérbe helyezése...),
- szabályaik egyre inkább formálisakká válnak,
- egyre nyitottabb (az új célokra, az új szereplőkre, az új földrajzi területekre, az új szabályokra).

A nagyvállalatok átalakítása:

„a társasági átalakulásból”
 („sociétés de conversion”) származó hálózatok

A hetvenes évek végén és a nyolcvanas években a koncentrált ipari szektorok válsága saját alvállalkozói SME-in is válságot idéz elő. A válságban levő nagyobb (szénbányászati, acélipari, üvegipari, textilipari, hajógyártó) cégek elbocsátanak, de a társadalmi konfliktusok elkerülése érdekében „sociétés de conversion”-okat alkalmaznak, hogy menedzselni tudják a foglalkoztatási válságot: szubvencionálják a helyi (más iparágakban dolgozó) SME-eket, hogy foglalkoztassák az elbocsátott dolgozókat; arra biztatják vezetőiket, hogy (a kisugárzó hatás révén) új cégeket alapítsanak. Ezek a „sociétés de conversion”-ok eleinte a foglalkoztatási kérdésekre összpontosítottak, de azután fokozatosan módosították céljaikat, és új együttműködési kapcsolatokat kezdtek létesíteni ezekkel az SME-kkel a kutatás és fejlesztés, oktatás, pénzügyek, munkaszervezetek terén. Ez az első eset, hogy újfajta hálózat jön létre a TNE-k és az SME-k között.

A nagyvállalatok átalakítása: alvállalkozásból partnertípusú hálózatok irányába

Az Ipari Minisztériumnak készített jelentésében¹⁴ Dominique Taddei és Benjamin Coriat kiemeli az „együttműködés” fontosságát mint az iparvállalatok stratégiai üttörését: az üzem belüli, a vállalaton belüli, a vállalatok közötti, a szolgáltatási cégek és az iparvállalatok közötti, bankok és iparvállalatok közötti együttműködést. Ezt a szorosabb együttműködés felé való elmozdulást tulajdonképpen maguk a nagyvállalatok szorgalmazzák, amit már az előző példán, a „société de conversion”-ok példáján is láthattunk. Mivel ezek a nagyvállalatok tevékenységükben egyre inkább saját szakterületükre, profiljukra koncentrálnak, azokra a művelési fázisokra, amelyek a legjelentősebb értékötletet

nyújtják a jelenben (terméktervezés, értékesítés) és a jövőben (kutatás és fejlesztés), ugyanakkor felül kell vizsgálniuk a rokon profilokhoz és ágazatokhoz fűződő kapcsolataikat. A rokon ágazatoknak nagyon gyakran alapvető szerepük van a késztermék minőségét illetően, mert azok állítják elő az alkatrészeket. Együttműködési programokat kell beindítani, hogy a késztermék előállítását el lehessen sajátítani, és hogy a termék kiváló minőségű és a célnak megfelelő legyen. Az újabb piaci korlátok (a termékek sokfélesége, az átfogó minőségellenőrzés, a „just-in-time“) arra készíteti a nagyvállalatokat, hogy az SME-ket másképpen szervezzék meg: partnerkapcsolat vagy viszonstszerződés váltsa fel a hagyományos alvállalkozói rendszert. A nagyvállalatok fennhatósága alatt működő alvállalkozói rendszert az egyenrangú partnerek közötti viszonstszerződéses rendszer váltja fel. Ezt a szerződési megoldást¹⁵ minden fázisban alkalmazzák: az alkatrésztervezésben, a szervezésben, a termelésben, a szállításban. Minden partnernek állandóan innoválnia kell. Ez azon az elven alapul, hogy meg kell osztani az ismereteket és újakat kell elsajátítani, hogy csökkenjen a kockázat és növekedjen a haszon. Ebben az értelemben és amint azt a japán példa bizonyítja, nagyon fontos hosszú távú kapcsolatokat kiépíteni hosszú távú megállapodások kötésével.

A nagyvállalatok átalakítása: az információs technika szerepe¹⁶

A nagyvállalatok által a hálózatokon belül szervezett alvállalkozói cégek és leányvállalatok fejlődése egyre több és több információt igényel, amelyeket gyorsan és „real time“-ban kell megszerezni ahhoz, hogy a nemzetközi piac új feltételei között is jól megállják a helyüket. Így a nagyvállalati hálózatoknak egyszersmind „információs hálózatoknak“ is kell lenniük. Ebben a tekintetben az új információs technika kulcsszerepet játszik a nagyvállalati hálózatok fejlődésében, de különösen az új számítógépes termelésstervezés és az új számítógépes adatátvitel (Exchanges de Données Informatisées, EDI) fejlődésében. A nagyvállalatok által igényelt információ a külső és a belső információra egyaránt vonatkozik; a külső információk a piaccal, a versenytársakkal, a nemzetközi és nemzeti normákkal, a fogyasztókkal és a forgalmazókkal, a nyersanyagszállítókkal, az esetleges alvállalkozókkal, a munkaerőpiaccal... foglalkoznak; a belsők pedig a megrendelésekkel, a rendelkezésre álló nyersanyaggal, a készletekkel és a szállítási időpontokkal, a gyártáskapacitással, a szükséges berendezéssel és munkaerővel, a tervezéssel... kapcsolatosak. Ebben a számítógépes információ-átvitelben nincs semmiféle területi megkötöttség; ellenkezőleg: a távközlés fejlődésének köszönhetően az információ zavartalanul tud áramolni az egész világon; így a számítógépes információ-átvitel lehetővé teszi a termelési hálózatok „deteritorializálását“ („területi megkötöttségektől való függetlenítését“).

Ezek az információs technikák két egymással összefüggő problémát vetnek fel: felépítésük, alkalmazásuk és „filozófiájuk“ kérdését. Az első kérdés alapján véve az információs rendszerek (számítógép, alkalmazások és adatbázis) felépítésére vonatkozik, de ez nem csupán műszaki kérdés. A második kérdés az információs hálózaton belüli információ-felhasználók közötti kapcsolatokra vonatkozik: vajon mind egyenlő helyzetben van, az információs technika alkalmas-e arra, hogy a nagyvállalatok fokozzák a partnereik fölötti ellenőrzést vagy azok önállóságát fejlesztik? Röviden, megfigyelhető, hogy az információs technika eddigi használata nem segíti elő újabb kapcsolatok kialakítását a nagyvállalatok és az SME-k között, hanem ellenkezőleg, úgy tűnik, hogy tovább folytatódik a hagyományos, dominancián alapuló kapcsolat.

Helyi műszaki kutatási és innovációs hálózatok kialakulása – Technológiai övezetek

• A HÁLÓZATOK HARMADIK TÍPUSA

- speciális terméket és nem speciális terméket előállító TNE-kből és SME-kből áll,
- nagyon jelentős helyi vagy regionális bázisra épül,
- az új technika és a csúcstechnika kutatásával és fejlesztésével (K+F) kapcsolatos együttműködésre orientált, de a csere kiterjed a pénzre, a munkaerőre és az információra is,
- fejlődése endogén (a helyi szereplők – nagyvállalatok, választott helyi szervek, kereskedelmi kamarák, egyesületek – fontossága) és exogén (nemzeti, illetve nemzetközi vállalatok megjelenése)
- gyors és állandó változáson alapuló kultúrája van,
- szabályai többé-kevésbé formálisak,
- nyitott az új szereplőkre, az új szabályokra és az új távlatokra.

Konkrétabban fogalmazva ez a hálózattípus hasonlít a G. Colletis és F. Winterhalte által kidolgozott¹⁷ „technológiai övezet“ fogalmához. Az ő véleményük szerint a „technológiai övezetre“ a következők a jellemzők. Erőteljes tudományos kapacitással, s emellett számos állami alapkutatási központtal és számos magán és állami K+F központtal rendelkezik. Ez a kapacitás abban az ipari „szövetben“ bontakozik ki, amely elősegíti megújulását, és amely a visszacsatolás révén gyarapítja fejlődési lehetőségeit. A technológiai övezet és a hozzá tartozó „ipari szövet“ többféle általános technikát sajátít el, pl. az információ-feldolgozást, a biotechnológiát, az új nyersanyagokat, így el tudják kerülni az ágazati szakosodást. A kutatásipar közötti kapcsolódás hosszú távra szól, mert a felsőoktatási rendszer is alátámasztja. Ez a rendszer megfelel a helyi ipari követelményeknek, mert az igényeknek megfelelő munkaerőt ad, s így a technológiai övezet biztosítja az innováció iskolától piacig terjedő hosszú ciklusának dinamikus újratermelését.

A technológiai övezet tipikus előnyöket élvez a külső gazdaság révén, mivel közel vannak a fontosabb ipari egységek; az államtól és a regionális hatalomtól politikai támogatást kap. A közvetlen támogatásnál többet jelentenek a helyi állami alapkutatási központok. Az ipari övezetekkel ellentétben, amelyek erős belső, de gyenge külső együttműködésen alapulnak, a technológiai övezetek nyitottak; egyszerre belső és külsők, nemzetiek és nemzetközies, az együttműködési formák kiegészítik egymást, főképpen a más technológiai övezetekkel folytatott együttműködés esetében. A technológiai övezetek fejlettségi színvonala országosan egyenlőtlen, kevés van belőlük, ugyanakkor kifejezetten nemzeti jellegűek.

Az elemzésben háromféle területi technológiai övezetet különböztetünk meg (valójában ezek többnyire keverednek): a technopoliszokat (technopoles)¹⁸, az inkubátorházakat („pépinières d'entreprises”)¹⁹ és az SME-k felé irányuló technikai transzferhálózatokat.²⁰ Nem minden városnak sikerül a technopoliszot megvalósítania: úgy tűnik, hogy ehhez az alkalmazott tudományok, a helyi szereplők, a nagy cégek és az egyetemek közötti együttműködés régóta kialakult hagyományára van szükség.²¹ A K+F az ipari versenyképesség alapvető dimenziója, de nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy Franciaország a fejlett ipari országok között van, olyan ország, ahol a kutatási programokat és a K+F-et Túlnyomórészt közpénzből finanszírozzák, és olyan ország, ahol a K+F kiadások néhány szektorra összpontosulnak. A technológiai övezetek sikere többnyire az állami támogatáson múlik, még akkor is, ha tulajdonképpen megkülönböztethetünk beindítási és fejlődési időszakot. Az Állam és a Régió közötti „mezsgyén” elhelyezkedő „területi közösségek” („collectivités territoriales”) (városok, vidékek, régiók) előnyben részesítik őket, és jelentős pénzzel támogatják. A technológiai övezetek különböző típusai fejlesztési elképzelések részei: a helyi hatalom látja el területtel, olykor létesítményeket is épít a kisebb cégek befogadására (inkubátorházak), finanszírozza a kutatási programokat, egyes vállalatokat („sociétés d'économie mixte”) hoz létre, amelyekben tőkeérdekeltségük van, ezenkívül szakoktatást szervez... Ezek a területi közösségek („collectivités”) fontos szerepet játszanak a helyi műszaki hálózatok hatékony vezetésében is.

A technológiai övezeteknek új munkaerőpiacra van szükségük. A kisugárzó hatás különösen fontos a csúcstechnikát alkalmazó mikrocégek alapításában. M. De Bernardy és P. Boisgontier²² Grenoble esetében megjegyzi, hogy a kisugárzás először a nagyvállalatok felől jön, majd az állami kutatóközpontok és az egyetemek felől. Az első fázisban a hetvenes években a nagy helyi cégek igazgatói, műszaki szakemberei és mérnökei az alapítók, akik azokat a képességeiket igyekeznek fejleszteni, amelyekre a nagyvállalatoknál nem volt szükség, ők felhasználják saját és barátaik megtakarítá-

sait (a bankok az első fázisban passzívak), és akiknek szerződéseik vannak a korábbi cégekkel. A második nemzedék a nyolcvanas években kutatókból és oktatókból áll, akik igyekeznek eredményeiket a legjobban kihasználni és alkalmazni; ez a második generáció nem égeti föl maga mögött a hidat, hanem továbbra is oktat, továbbképzést végez, és volt kutatói munkahelye számára bizonyos témákat dolgoz ki. Általánosságban a technopoliszok jövője attól függ, hogy mennyire képesek „tolni” és „húzni” az oktatást a helyi egyetemeken, mennyire képesek magukhoz vonzani a magas képzettségű mérnököket és műszaki szakembereket a legkülönbözőbb szakterületekről.

A munkaerő területén a technopolisz egyik kulcsfontosságú kérdése a magas szintű képzettségen kívül a mobilitás magas szintje. A nagyvállalatok igyekeznek a munkaerőpiacot ellenőrzésük alatt tartani, hogy alaposan megismerjék a bérszínvonalat. A Sophia-Antipolis-szal kapcsolatos kutatásaik során J. L. Gaffard²³ és M. Quéré²⁴ rámutatnak arra, hogy a nagyobb cégek különbözőképpen viselkednek: közülük többen a helyi munkaerőpiacot veszi igénybe a középszintű szakképzettség vonatkozásában, de a belső munkaerőpiacot (a technopoliszon kívül) a magasabb szintű képzettség vonatkozásában; mások a helyi munkaerőpiacról szerzik be az összes szakképzett munkaerőt, s ezzel elősegítik a munkaerő-mobilitást, a technopolisz minden résztvevője között. Az első magatartásforma nem kedvez a technopolisz sikerességének: az emberi erőforrások irányítását elszigeteli, s részben ez magyarázza a Sophia-Antipolis elindulásának lassúságát. A technopoliszon belüli mobilitás a személyi hálózatok, a bizalmi kapcsolatok kialakításának, a cégek közötti kommunikáció javításának, globális szinten pedig a technopolisz, a személyi hálózatok és a közös történelmi jelleg kialakításának előfeltétele, amelyek egyben a siker és az „innovatív milieu” megteremtésének is a fő tényezői, amit J. P. Gilly és G. Jalabert Toulouse esetében mutat ki.²⁵

A kisugárzó hatás a mikrocégek történetének kezdete, de melyek fejlődésük főbb állomásai? Yvette Lucas a Középső Piréneusokban (Toulouse) megfigyelte a születéstől az érettség és néha a pusztulás felé vezető fejlődési út jellegzetességeit.²⁶ Ő azokat a cégeket választotta ki, amelyek információ-feldolgozásra és biotechnológiára szakosodtak, ahol az előbbieket állami kutatóközpontokból alakultak ki a kisugárzó hatás révén, az utóbbiak pedig ugyanígy, de a nagyobb cégekből. Feltételezése szerint a kisebb csúcstechnológiai cégek ismerik történetük különböző állomásait, ahol minden ilyen állomást a piac és a termék közötti viszony megválasztása, a munkaerő sajátos összetétele, a sajátos munkaszervezet és a nagyobb cégekhez fűződő sajátos kapcsolat jellemez. Három stratégiai stádiumot különböztet meg: a „profilépítést”, a „profilfejlesztést” és egy harmadik, komplexebb stádiumot.

S végül a technológiai övezetek elemzése megmutatja a cégek közötti kapcsolatok bonyolultságát és nehézségeit az „innovatív milieu“ kiépítése tekintetében.²⁷ A nagyvállalat jelenléte a technopolisban nem jelenti azt, hogy más, résztvevő nagyvállalatokkal együttműködnek. A csúcstechnológiai mikro- és kiscégek fejlődésük minden stádiumában kapcsolatban állnak a nagyobbakkal: kicserélik egymás között a munkaerőt (kisugárzó hatás), a megrendeléseket (alvállalkozói rendszer) és a pénzt (a nagyvállalatok kisebb cégek részvényeseivé válhatnak); nem folytatnak szorosabb együttműködést egymás között, sőt néha hiányzik számukra a helyi szolgáltató cég. Az állami kutatóközpontok, a nagyobb cégek és a csúcstechnológiai mikro- és kisebb vállalatok közötti együttműködés nem jár együtt a SME-kkel folytatott hagyományos együttműködéssel, a cégek közötti együttműködés pedig nem jár együtt a szociális szabályozás terén való együttműködéssel. A kisebb és a mikrocégek szabadságát erősen korlátozzák a nagyobbak.

Tanulságok

Az ipari hálózatok különböző típusaival foglalkozva megismerhettük, hogy milyen fontos szerepet játszanak a nagyobb cégek K+F-ük, Termelésük alakításában, és általában minden piaci kapcsolatukban még a helyi ipari hálózatokban is (így például a nagyvállalatok olykor még a feketegazdaság hálózataiban is jelen vannak), az SME-ket pedig kapcsolatok fűzik a nagyvállalatokhoz. Így tehát, ha igaz az, hogy az SME-k és a TNE-k közötti kapcsolatok kiegyensúlyozottabbak, mint azelőtt, akkor ez bizonyára azért van, mert a bizonytalan környezetben a nagyvállalatok érdekeltek abban, hogy megszervezzék az ipari koncentrációnak ezeket az új decentralizált formáit: amely formák pedig egy másik, egy új környezetben kérdésekké válhatnak. Másrésztől ennek következménye a térségek gyenge önállósága: amennyiben igaz az, hogy a nyolcvanas évek elejétől a térségeknek jelentősebb a gazdasági erejük, akkor ez az erő egymagában nem elegendő az endogén fejlődés megszervezéséhez: a fejlődési tényezők minden eddiginél nagyobb mértékben származnak a térségeken kívülről, még akkor is, ha kedvező és megfelelő feltételeket tudnak teremteni az általános fejlődéshez.

Új vállalati kultúrák az ipari hálózatokban?

A „vállalattal kapcsolatos konszenzus“ megszületése

A Choletaisal kapcsolatos fejtegetéseinkben már jellemeztük néhány térség és az ott található kisvállalatok sajátos kulturális mátrixát, amely részben megmagyarázza sikerüket; ezenkívül figyelembe vettük a nagyvállalatok kultúráját is, amennyiben az szóba jöhetett. Ezeknek a kultúráknak van egy közös mozzanatuk: „a vállalattal kapcsolatos konszenzus“, amelynek fő jelleg-

zetessége: „a versenyképes cég szervezeti és műszaki innovációi, hálózatokhoz való tartozása révén az egyetlen, amely munkahelyet tud kínálni“. Ez azon a feltevésen alapul, hogy az egyetértés a strukturális változások (az oktatási színvonal folytonos emelkedése, a szakszervezeti mozgalom gyengülése) és konjunkturális változások (a „baloldali kísérlet“ kudarca a nyolcvanas évek elején) következménye. Ennek az egyetértésnek az ellentéte a „kevesebb Állam“ („moins d'Etat“) iránti vágy.

Ez a „vállalattal kapcsolatos egyetértés“ hozzájárul a munkáltató, az új cégek építője arculatának javításához. Ez az arculat hagyományosan konzervatív beállítottságú (aki a családi hagyományok őrzésén fáradozott), nem pedig jó és tehetséges vezető; ő a megyéjében kívánt maradni, de csak azért, mert nem tudta rászanni magát, hogy otthagyja; lokálisan az SME munkáltatóinak szűkkörű, korlátozott kapcsolatai voltak, állandóan az Állam beavatkozására vártak, és tulajdonképpen nem értettek egyet az ipari fejlesztéssel. Mostanra az arculat már módosult: az új helyi munkáltatók jobban képzettek, kreatívak, lelkesek, kockáztatnak, képesek hálózatokba belépni és azokat mobilizálni. Igaz, hogy még így is nagyon távol vagyunk az ötvenes, hatvanas, sőt még a hetvenes évek éles konfliktushelyzetétől, amikor a legtöbb esetben a munkáltatók és a bérből élők között hatalmas politikai, ideológiai, kulturális és társadalmi szakadék tátongott. Ekkoriban a szakszervezetek fontos szerepet játszottak, és rendszeresen harcias nyelvezetet használtak, mint például a CGT híres „a munkáltatók fizethetnek“ kijelentése. A nyolcvanas évek eleje óta azonban teljes szemléletváltás következett be. Az igazgató által felvett dolgozókat általában nem tekintik ellenségnek vagy „problémaforrás“-nak. Márpedig ez igazi ösztönző erő jelent azoknak, akik saját cég indításának gondolatával foglalkoznak, függetlenül attól, hogy a kisugárzó hatás révén indítják el, vagy teljesen új projektumról van szó.

De mi is okozta ezt a változást? Erre mindenekelőtt három magyarázat kínálkozik. Először is a gazdasági válság és a munkanélküliség ugrásszerű emelkedése. A munkanélküliséget mindenki úgy éli meg, mint valami csapást, amely szolidaritás és hála érzését váltja ki azok iránt, akik új munkahelyek teremtésével harcolnak ellene. Másrészt a szocialista kormány fontos szerepet játszott a vállalat pozitív arculatának a közvélemény általi elfogadtatásában. Ezt voltaképpen azzal érte el, hogy kiadta az ún. Auroux törvényeket, amelyek különleges részvételi jogokkal ruházták föl a dolgozókat, ugyanis kinyilváníthatják a munkafeltételekkel és a munkaszervezetekkel kapcsolatos véleményüket és kifogásaikat. Bizonyos mértékig (és valóban a kormány ezt így is állította be) a francia cégek demokratizálódásának tekinthető, ahol a dolgozók ma szervezettebb polgárok, akiknek „megfelelő“ jogaik vannak. Ezek az új jogok – korlátozva a vezetői privilégiumokat – bizonyos változások-

kat hoztak a vállalaton belüli társadalmi kapcsolatokban. E kapcsolatok jelenleg kevésbé hierarchizáltak, sokkal emberibbek. Az „Auroux törvények” ugyanakkor több jogot biztosítanak a szakszervezeteknek, amelyek több kérdésben alkudhatnak a cégen belül, és több műszaki, gazdasági és pénzügyi információval rendelkeznek. Jóllehet a közvetlen és a kollektív szólásjog nem volt sikeres (a dolgozói csoportok többsége egykét év elteltével beszüntette a gyűléseket, s ezzel a lelkesedés erősen alábbhagyott), a participatív vezetési tendenciával együtt (amely Franciaországban a hetvenes évek végén néhány újító vállalatigazgató hatására indult fejlődésnek), segített más „légkört” kialakítani a nagyobb cégek többségében. Röviden: az osztályharc szelleme megszűnt. Harmadrészt a francia szakszervezeteknél jelenleg is tartó nagyon súlyos válság olyan fontos tényező, amellyel számolni kell. A hetvenes évek közepe óta tagjaiknak a felét elveszítették. Manapság a bérből élőknek alig nyolc %-a tömörül szakszervezetbe, és ez az arány még alacsonyabb a magánszektorban. Ez is elősegíti a társadalmi viszonyok átalakulását.

Bár napjainkban már senki sem merné állítani, hogy a francia cégek többségénél a dolgozók és a vezetők között igazi konszenzus uralkodik, ugyanakkor nem lenne túlságosan kockázatos azt állítani, hogy válság és végszükség esetén valamiféle erős szolidaritás érvényesülne.

Az új tendencia fenntartása érdekében nagyon sokat dolgoznak a vezetők, s ezzel kapcsolatban olyan kifejezések vannak forgalomban, hogy „vállalati kultúra”, „vállalati terv”, „vállalati azonosságtudat”, „participatív menedzsment”. Hangsúlyozni kell, hogy Franciaország az az európai ország, ahol a legtöbb participatív vezetési eszköz van forgalomban. Ezzel kapcsolatban emlékeztetnünk kell a 40.000 minőségű körre, az ezernyi közvetlen és kollektív érdekcsoportra, a nagyszámú s különböző fajta „ad hoc csoportra”, „a vállalati kultúra és identitás” definícióját szolgáló számos eljárásra. Franciaországnak ez a fejlettsége a participatív vezetés és a cégen belüli társadalmi viszonyok demokratizálására tett erőfeszítései tekintetében többnyire annak a lemaradásnak tulajdonítható, amely a hosszú osztályharcokorszak alatt halmozódott föl. Franciaországban más országoknál erősebb a vállalati hierarchia és a munka „taylorizálása”. A gazdasági válság leküzdése és az új társadalmi környezethez való alkalmazkodás érdekében sok vállalat úgy határozott, hogy hátat fordít a múltnak, és új vezetési módszereket alkalmaz.

Az új szervezeti formák következményei

Amikor a francia cégek korszerűsítésére gondolunk,²⁸ figyelembe kell vennünk azt a fontos fejlődési folyamatot, ahogyan a belső működést megszervezik. A vezetők nem magát a munkaszervezetet változtatják meg (a munkamegosztási filozófia alapvetően taylori marad),

hanem a cég belső működésének megváltoztatására koncentrálnak: a hierarchia lerövidítése, a különböző szolgáltatások közötti szoros kapcsolattal összefüggő problémák megoldására szervezett multidiszciplináris csoportok alkalmazása, a különböző tevékenységek kritériumainak, arányának, támpontjainak, nyelvének és magatartásformáinak egységesítése, a vízszintes munkakapcsolatok rendszerének kiterjesztése stb. A japán modell hatására (legalábbis ahogyan ők értelmezik) a vezetők sok energiát fordítanak arra, hogy hátat fordíthassanak a klasszikus, a hagyományos fordítsa cégnek, és újfajta „rendszeresebb”, rugalmasabb és interaktívabb céget fejlesszenek ki, amely erősen összekapcsolja (integrálja) a különböző tevékenységeket, funkciókat és szinteket. Akárcsak a külső hálózat, a belső hálózat is a termelő szervezet új tényezőjévé válik (természetesen az információs technika támogatása mellett), s ily módon a fő cél a különböző funkciók szétválasztása elleni küzdelem, a függőleges kapcsolatok elleni küzdelem a vízszintes és a keresztirányú kapcsolatok javára. Az új tényező a cégen belüli hálózat, de egyszersmind a más cégeken belüli hálózatok is, tekintettel a vállalatok közötti verseny újfajta sajátosságaira. Ezzel kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy nem lenne megalapozott annak kijelentése, hogy napjainkban a francia cégek teljesen beleillenek az új modellbe: a taylorista és a fayolista örökség kellően erős ahhoz, hogy ezt a bonyolult átalakulási folyamatot veszélyeztesse.

Mégis szem előtt kell tartanunk a kulturális változás fontosságát, valamint a vállalatok szervezési módjának átalakítására irányuló törekvést. Itt az a legfontosabb, hogy dialógusra van lehetőség a meggyengült és a „korszerűsített” szakszervezetek és a vezetők között, valamint – és ez alighanem még fontosabb – a foglalkoztatottak és vezetők között új jogok és a participatív vezetés révén. Nincs mindenütt integrált, interaktív, átlátható és egységes cég, ahol a vízszintes kapcsolatok az uralkodók, mégis észrevehető néhány jelentős változás több helyen is, amelyet jószándékú vezetők idéztek elő.

Vajon ezek a szervezeti változások elegendőek annak a kijelentéséhez, hogy új, stabil ipari modellek léteznek? Philippe Zarifian is szkeptikus,²⁹ mivel a taylorfordi kompromisszumtól (a munkabér folytonos növekedése, hogy a dolgozók hozzájuthassanak a fogyasztói javakhoz a gyenge önállóság elfogadásáért cserébe) különböző új társadalmi kompromisszum kiépítése nagyon nehéz. A szerző felteszi a kérdést: vajon „a szakértelemmodell” lehet-e az új társadalmi kompromisszum alapja? Melyek ennek a modellnek az összetevői?

Ez részben megjelenik néhány innovatív cégnél: termékdifferenciáló stratégiájuk, rugalmassági, gyors szállítási stratégiájuk arra készíteti őket, hogy megváltoztassák a munkaerő jelenlegi és jövőbeni szerepét: a bér munkásoknak képeseknek kell lenniük az állandó változásra, fejlődésre. Szakértelmük szükségszerű fejlőd-

dése feltételezi a toborzási gyakorlat megváltoztatását, az újonnan felvettek pályájának a következő elvek szerinti megválasztását: kiválasztás a betöltendő munkakör alapján, rövid időtartamú munkaszerződés kötése, kölcsönösségen alapuló megállapodás (a cég vállalja, hogy megszervezi a munkavállaló pályáját, a dolgozó pedig alkalmazkodik a cégen belüli mobilitáshoz, energiát fordít szakértelmének fejlesztésére, felelősséget vállal...), személyi szakértelem-kimutatás alkalmazása, „állandó képzés” a szakértelem fejlesztése céljából. Philippe Zarifian nem titkolja a modellből származó nehézségeket: a munkavezetők esetleges destabilizációját, a szakképzetlen munkások esetleges kizárását, a munkaerőigény csökkentését, a személyügyi értékelési eszközök érvényességének vitathatóságát. Ezenkívül ez a modell a vállalatnak drága, mert feltételezi a bérösszeg jelentős növekedését, miközben a versenyképessége nem növekszik ilyen mértékben. Ebben az esetben elképzelhető-e, hogy ne fizessük meg a szakértelem fejlesztésének az árát, hanem ehelyett egyenként csökkentjük a munkaidőt? A kérdés nyitva áll.

Tanulságok

Végül milyen lesz a francia ipar, a francia ipari modell a jövőben? S milyen vállalati kultúra fog ehhez a modellhez tartozni? Miben fog eltérni vagy miben fog hasonlítani más országokhoz? Pierre Veltz után³⁰ elméletileg két ellentétes modellt szerkeszthetünk. Az egyik nagyvállalatokból áll, amelyek körül egy sor beszállító, alvállalkozó, viszontvállalkozó található a kvázi-függőleges integrációs modell alapján, amely földrajzilag koncentrált vagy nem koncentrált. A másik modell SME-k szétszórt hálózata: koordinált, de nem központi-irányított (a modell a „Terza Italia” rugalmas ipari körzeteiből áll). Michael Piore és Charles Sabel megállapítja, hogy az utóbbi modell a hatékonyabb és az érdekesebb.³¹

Úgy tűnik, hogy Franciaországban kevés esély van arra, hogy a második modell váljon meg. Várható, hogy belátható időn belül – az elkövetkezendő húsz évben – a marshalli értelemben vett helyi ipari rendszerek, más szóval önálló, endogén kezdeményezésű és az SME-k szétszórt hálózatán alapuló rendszerek jönnek létre. Az a néhány példa, amely megvalósult – mint például a már vizsgált Choletais – kivételnek számít, és helyzetük nem ígértes. Ez a rövid történeti visszatekintés jól szemlélteti, hogy az ilyenfajta modell körzeti bázisát komolyan fenyegeti az a termelés-szervezési típus, amelyet a nagyvállalatok valósítottak meg a háború után, valamint az állam által meghatározott kapcsolat létesítése a „helyi”-vel. Már hosszú ideje túlságosan erős a politikai és az adminisztratív központosítás ahhoz, hogy igazi autonómiát lehessen biztosítani a helyi intézményeknek és szereplőknek. A cégek szervezeti decentralizációja túlságosan csekély (és ugyanígy az alacsony

szakképzettséget igénylő munkákra szorítók) ahhoz, hogy a helyi kezdeményezést elősegítse. A kettős polarizáció túlságosan a területi realitásokba ágyazódik, s így nincs kellő esélye a Piore és Sabel által javasolt helyi modell megvalósulásának. Meglehetősen tisztán látszik, hogy Franciaországban a közelmúltban nem teremődtek meg az ilyen forogatókönyv alkalmazásának kedvező feltételei.

Ezzel szemben tulajdonképpen állandó gazdasági központosítási tendencia figyelhető meg a hatalmas Ile de France-ban, a francia megapoliszban. Az újonnan alakult csúcstechnikai ipari körzetek közül az Ile de France-beli „Cité Scientifique” a legfontosabb – mérete a Szilícium-völgyhöz hasonló –, és ez a legígéretesebb csúcstechnikai vidék a század végéig, jóllehet az ipar és a kutatás közötti kapcsolat jelenleg nem nagyon sikeres. Pierre Veltz szerint napjainkban a vezetői munkaerőpiac a cégek telepítésének fő kritériuma, és úgy tűnik, hogy a párizsi körzeten kívül másutt az országban nincs jelentősebb vezetői munkaerőpiac. A mérnököknek és a kutatóknak valamivel nagyobb a mobilitásuk, de Párizs fölénye itt is nyomasztó. Ezenkívül a speciális szolgáltatások piacának a szerepe is többnyire a „megapolisz”-nak kedvez, a bipolarizációs fejlődés ugyanis a speciális szolgáltató cégeknek a párizsi körzetben való koncentrálódását hozta magával. A felgyorsult innováció következtében a cégek igyekeznek a speciális szolgáltató vállalatok közelébe kerülni.

Ugyanakkor a nagyvállalatok megerősödésének tendenciája is jelentkezik. Sok SME gyakran rövid életű és nem mindig olyan hatékony és alkalmazkodó, ahogyan azt a második modell előírja. Ami a technopoliszokat illeti, amelyek viszonylag nagy számban léteznek, és viszonylag sikeresek, fontos megjegyezni, hogy az ott található cégek többnyire valamely külső hálózathoz tartoznak, nem pedig a parkhoz, sőt még csak nem is az övezethez. Ily módon olyan modell látszik megvalósulni, amely a meglehetősen sikeres Párizsi Metropoliszhoz hasonlít, amelynek sok aduja van az európai piacon, kapcsolatai vannak az övezeti metropoliszokkal (Toulouse, Lyon, Grenoble stb.), valamint a technopoliszokkal, amelyeket Pierre Veltz „metropolisz-hálózat”-nak nevez, s amely még nagyobb kárt okozhat a hagyományos ipari övezeteknek, s ez annak a „területi hálózat”-nak kedvez, amely élénkebb, bonyolultabb, de távol van az övezeti társadalmi élettől. Ez látszik az elkövetkezendő évek francia irányzatának: a metropoliszok, de főleg a legnagyobb megapolisz, a párizsi övezet hegemoniája, a nagyvállalatok hegemoniája, valamint az egész francia térségre kiterjedő néhány hálózat, amely egyesíti a metropoliszokat és a nagyvállalatokat beszállítóikkal és alvállalkozóikkal együtt. S végül elmondhatjuk még, hogy e modell kiterjesztésével a más országokhoz való fokozott hasonlósá válna fontosabb, mint hogy az SME modell tért hódítson Franciaországban.

Vajon ez a modell rosszabb, mint a Piore és Sabel-

féle első modell? Természetesen itt nem arról van szó, hogy azt hangoztassuk, hogy a központosítás, a megapolizáció és a nagyvállalatok és nagy metropolizok területi hálózata az elképzelhető legjobb megoldás. Mi csak arra kívánunk rámutatni, hogy a helyi ipari rendszereknek – akárcsak az olasz körzeteknek – nemcsak kedvező sajátosságaik vannak. Társadalmi szempontból nem biztos, hogy a helyi ipari rendszerek előrehaladást jelentenek: a gyakran nehéz munkakörülmények, alacsony bérek, a hagyományos és tekintélyelvű életmód újratermelése, a nyílt konfliktusok hiánya nem azt bizonyítja, hogy ezzel a helyzettel a dolgozók elégedettek. Gazdasági szempontból az övezetek SME-i nem profitálnak a méretgazdaságosságból, viszont veszélyeztetettek, mintha sokféle termelés folyna. Ezenkívül ami a foglalkoztatás kérdését illeti, a nagyobb cégek hosszú távon hatékonyabbak, mint az SME-k. Amint Nicole May rámutat,³² van valami különös abban, hogy különbözőképpen vélekednek az olasz ipari övezet modell hívei. Emögött az az elképzelés rejlik, hogy a valóságos társadalmi összefonódások, a szolidaritás, illetve a társas kapcsolatok szükségszerűen a területbe, az adott helyi viszonyokba ágyazódnak bele. A személyi kapcsolatok, valamint az összefonódások mindig nagyobb mértékben vannak jelen és alakulnak ki a nagyobb földrajzi területeken, amit az emberek jelentős szakmai és földrajzi mobilitása is tanúsít. Ezenkívül May azt is hangsúlyozza, hogy egyfajta paradoxon is észrevehető, és egyrésztől azt állítja, hogy a hálózat újszerű termelési szervezet, másrésztől megállapítja, hogy a körzet az új termelési szervezet legkedvezőbb területi konfigurációja. A hálózat fogalma magában foglalja, hogy a termelő szervezet kiterjesztése és területi konfigurációja nem korlátozódhat egy szigorúan lehatárolt térségre.

Ha viszont valaki azt állítja, hogy a vállalatok és metropolizok területi hálózati modelljének jó oldala is van, akkor még hosszú utat kell megtenni ahhoz, hogy a vállalatok elérjék azt a stádiumot, amikor kevésbé taylori szervezeti alapon, rendszerszerűbb belső működés alapján, nem piramis alakú, hanem vízszintes kapcsolatok mellett és egyenrangú partnerek közötti kiegyensúlyozott külső együttműködéssel tudnak jó teljesítményt nyújtani. A beszállítókkal, alvállalkozókkal és viszontvállalkozókkal körülvett és a kvázi-függőleges integráción (amely földrajzilag koncentrált is és nem koncentrált is lehet) alapuló új nagyvállalati modellnek is vannak gyenge pontjai, mégpedig főleg a társadalmi kompromisszum terén (v.ö. még a szakértelemmodell korlátait és nehézségeit is). Ezenkívül még kiemelhetjük e modell kultúrájának két gyenge pontját: „a vállalati kultúrát“ és a „vállalattal kapcsolatos konszenzust“.

Lehetséges-e sajátos vállalati kultúra minden nagyvállalat esetében és mely kultúra tud társadalmi azonosítást kölcsönözni, és a mozgató rugó szerepét játszi a dolgozóknál? Egy nemrégiben megjelent érteke-

zés³³ szerint paradoxon, hogy a „vállalati kultúra“ fogalma abban az időszakban jelenik meg, amikor az előző kultúrák természetes támogatása megszűnt. Három tényező határozhatja meg a vállalati kultúrát: a tőke, a termékek, és a vezetési stílus. A tőke és története: napjainkban a tőkerészesedés, az e téren gyorsan zajló változások, a cégek közötti jogi és pénzügyi kapcsolatok bonyolultsága és homályossága, a leányvállalatok és al-leányvállalatok létezése megnehezíti a cégnek a tőke alapján történő azonosítását. A termékek: napjainkban – bár megfigyelhető, hogy a nagyvállalatok visszatérnek eredeti profiljukhoz – a cégek termékeik alapján való megkülönböztetése nem olyan könnyű az alkatrészek és részegységek cseréje, és azonos alkatrészek és részegységek alkalmazása miatt. A vezetés és a szakszervezetekkel való szakmai kapcsolat: napjainkra a szabványosítási tendencia jellemző még országok között is. A területi elhelyezkedés: hosszú távon sajátos társadalmi karriert, mobilitást, közösségi létformákat, dolgozói kultúrát hozott létre, napjainkban viszont a területi differenciálódási stratégia megnehezíti a kisebb megye sajátos értékein alapuló kultúra létrejöttét.

A másik gyenge pont a vállalattal kapcsolatos konszenzusra vonatkozik, amelyet a jelen tanulmány harmadik részében vizsgáltunk. Ezt az egyetértést eddig is és jelenleg is erősen vitatják Franciaországban. Az új jobboldali kormány által a vállalatok érdekében tett jelentős intézkedések még nem érzetik jótékony hatását a foglalkoztatottságra. Ellenkezőleg, a kollektív elbocsátások tovább folytatódnak – a munkanélküliség aránya (a munkaképes lakosság 11,7%-a 1993 júliusában) emelkedik, és elérte minden idők legnagyobb értékét –, a munkanélküliség drámaisága egyre inkább élesedik; ezzel kapcsolatban olyan nyilatkozatok jelennek meg, hogy „a kedvező gazdaságpolitika ellenére a nagyvállalatok nem viselkednek korrektül, nem teremtenek új munkahelyeket“. Ezenkívül a taylori-fordii kompromisszum többi feltétele is hanyatlással jár: bizonyos esetekben csökken a bér, és gyengül a jóléti időszak szociális védelme (romlik az egészségvédelem, apad a munkanélküli segélyre és nyugdíjra rendelkezésre álló pénz, hosszabb aktív munkaviszonyra van szükség a nyugdíjig stb. A vállalattal kapcsolatos konszenzus időszaka után nem lehetetlen, hogy a cégekkel és az Állammal kapcsolatos nagy gondok és az ellenük irányuló éles kritika időszakába lépünk, főképpen ha túlságosan sok megszerzett jogot „droits acquis“) túl gyorsan megkérdőjeleznek, és ha a társadalmi egyenlőtlenségek – „société a deux vitesses“ – egyre élesebbé válnak.

Irodalomjegyzék

- 1 DUBOIS Pierre, LINHART Daniele., France, from local networks to a territory network, final report, FAST program, FINE (Future of Industry in Europe), Travail et Mobilités, Université de Paris, september 1992, 92 p.

- 2 D'IRIBARNE Philippe, *La logique de l'honneur, Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, Sociologie, 1989
- 3 GANNE Bernard, „Place et évaluation des systèmes industriels locaux“, in BENKO G., LIPIETZ A., *Des régions qui gagnent*, Paris, Presses Universitaires de France, 1992
- 4 INSEE, *Les entreprises à l'épreuve des années 80. Etude du système productif français*, Paris, INSEE, août, 1989
- 5 Ministère de l'industrie, *Les chiffres clés de l'industrie. SESSI*, mai 1991. BERTHIER Chantal, SAVOYE Bertrand „La sous-traitance des petites entreprises industrielles en 1988“, Paris, Insee Première, no. 95, juillet 1990
- 6 Ministère de l'industrie, *Les chiffres clés des PMI de l'industrie, SSI*, jun 1991 – AMAR Michel, „Les PME en 1991: le relantissement“. Paris, Insee Première, no 214, juillet 1992
- 7 BRUDIEU Germaine, „Portrait des petites entreprises industrielles“, Paris, Insee Première, no. 64, avril, 1990
- 8 -ECHARDOUR Annick, MAURIN Eric, „La gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises: 1987–1990“, Paris, Insee première, no 179, devrier 1992
-DOYEN M. TAGNAMI A., *Croissance des services marchands: le coup d'arrêt*“, Paris, Insee première, no 208, jun 1992
- 9 SAVOYE Bertrand, *Petites antreprises de l'artisan, du commerce et des services*, Paris, Insee Résultats, Systeme productif, no. 48–49. avril 1992
- 10 DEJONGHE Valérie, VINCENEAU Monique. „La crissance de régions en 1988 et 1989“. Paris, INSEE, Insee Première, no. 171, décembre 1991
– Ministère de l'industrie, *Les chiffres clés de l'industrie dans les régions, SESSI*, septembre 1991
- RONSAC Jean-Jacques, SOUBIE Pierre, „L'île de France et les autres régons. recensement de la population de 1990“, Paris, INSEE, Insee Première, no 170, novembre 1991
- 11 -COURAULT Bruno, „Le modèle du district industriel a la lumière des travaux comparatifs franco-italiens“, Paris, Communication aux journées de sociologie du travail „Travail et Emploi“, novembre 1988
-DUBOIS Pierre, *L'industrie de l'habillement. L'innovation facé à la crise*, Paris, La Documentation Française, Notes et Etudes Documentaires, no. 4852. 1988
-MINGUET Guy (1985), *Naissance de l'Anjou industriel*, Paris, L'Hartmann
- 12 RITAINE Evelyne, *Changement social et pratiques développementalistes en Languedoc*, Talence, rapport de recherche pour le PIRTEM CNRS
- 13 RAVEYRE Marie-Francoise, SAGLIO Jean, *Jeux de miroirs: l'aide de Saint-Gobain Développement aux PME*, Lyon, rapport de recherche pour MRT HTT et CNRS PIRTEM, 1988
- 14 TADDEI Dominique, CORIAT Benjamin, *Les nouvelles armes du défi industriel, Rapport provisoire au Ministre de l'Industrie*, janvier 1992
- 15 BERTHEIR Chantal, SAVOYE Bertrand, „La sous-traitance des petotes entreprises industrielles en 1988“, Paris, Insert Première, no. 95-juliet 1990
- 16 -DUBOIS Pierre and alii. *L'informatisation de la gestion de production dans l'industrie de l'habillement et dans l'industrie informatique. Enquete comparative internationale France, Allemagne, Italie*, Paris rapport de recherche pour le Ministère de la Recherche et de la Technologie, octobre 1991
-DE TERSSAC Gilbert, DUBOIS Pierre (eds), *Les nouvelles rationalisations de la production*, Toulouse, Cepadues, 1992
- 17 COLLETIS Gabriel, WINTERHALTER Félix, „Archipel Europe: analyse des dynamiques régionales d'innovation“, Paris, Cahier du PIRTEM CNRS no, 5, septembre, 1991
- 18 GAFFARD Jean-Luc et alii, *Programme de recherche Technopoles et développement*, Nice, rapport de recherche pour le CNRS PIRTEM, 1987
- 19 MERENNE-SCHOUMAKER B., „Un instrument privilégié d'insertion des PME innovatrices dans leur environnement local et économique: les centres d'entreprises“, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, numéro spécial, no. 5, 1986
- 20 MAHIEU Cristian et alii, *Des réseaux pour informatiser les PME: l'expérience du pole productique Nord -Pas de Calais, Lille*, Rapport de recherche pour le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, 198
- 21 -BENKO G., *Géographie des technopoles*, Paris Masson, Géographie, 1991
-GILLY Jean-Pierre JALABERT Guy, „Systemes socio-productifs locaux et développement technologique: le cast des ativités spatiales á Toulouse“, Paris, Cahier di PIRTEM CNRS no. 5, septembre, 1991
-GROSSETTI Michel, *Informatique á Toulouse: formation des competences et complexe technologue localisé*, Toulouse, rapport de recherche pour le CNRS PIRTEM, 1989
-GROSSETTI Michel, *Structuration territoriale des sciences appliquées en France*, Etude comparative Toulouse, Grenoble et Nancy, Toulouse, rapport de recherche pour le CNRS PIRTEM, 1991
-QUERE Michel, „Sopfia-Antipolis dans le contexte français“, Paris, Cahiers du GIP Mutations Industrielles, no. 32, septembre 1989
- 22 DE BERNARDY Michel, BOISGONTIER Pierre, „Les „micro-entreprises“ de la région grenobloise et leurs relations au tissu local d'acticités économiques“, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, numero spécial, no. 5, 1986

- 23 cf. note 18
- 24 cf. note 21
- 25 cf. note 21
- 26 LUCAS Yvette, BESLAY Christophe, „Innovation, qualification et strategies de gestion dans les PMI Haute Technologie“, Paris, Cahier du PIRTEM CNRS no. 5, septembre 1991.
- 27 cf. Quéré note 21, Gaffard note 18, De Bernardy note 22 J.P. Gilly note 21, Mahieu note 20, et Perrin J. C., „Les PME de Haute-Technologie à Valbonne Sophia-Antipolis“, Revue d'Economie Régionale et Urbaine, numero special, no 5, 1986
- 28 LINHARD Daniéle, Le torticolis de l'autruche. L'Éternelle modernisation des entreprises françaises, Paris, Seuil, Sociologie, 1991
- 29 ZARIFIAN Philippe, Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne? Paris, L'Harmattan, Collection Logiques Economiques, 1993
- 30 VELTZ, P.: „Hiérarchies et réseaux“, in Benko G., Lipietz, A., Des régions qui gagnent, Paris, Presses Universitaires de France
- 31 PIORE, M. J.–SABEL, C. F.: Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple, Paris, Hachette, collection Mutations, Economie et Société, 1989
- 32 MAY, N.. Socialisation productive et réseaux sociaux, Paris, Cahiers du GIP Mutations Industrielles, no. 53, décembre, 1990
- 33 BURON, B.: Une idéologie du marché et du consensus du travail. Nouvelle division du travail, modèle d'emploi et conflits dans la théorie du management participatif. Les cas des cercles de qualité dans l'industrie et le tertiaire, Paris, Université de Paris VII, Doctorat, Décembre 1991

E számunk szerzői:

MAKÓ Csaba tudományos tanácsadó, MTA Társadalmi Konfliktusok Kutató Központja, Budapest; **Dr. NOVOSZÁTH Péter** ösztöndíjas, Budapest Kollégium; **Dr. BAKACSI Gyula** egyetemi docens, BKE Szervezési és Vezetési Tanszék; **DUBOIS, Pierre** egyetemi tanár, Nanterre-i Egyetem Munka és Mobilitás Kutató Intézete, Franciaország; **LINHART, Daniele** tudományos kutató, Nanterre-i Egyetem Munka és Mobilitás Kutató Intézete, Franciaország; **Dr. FLECKER, Jörg** tudományos kutató, Munkakutatási és Tanácsadási Intézet, Ausztria; **FÜREDI Gábor** Emberi Erőforrás igazgató, DWA, Dunaújváros; **IWASAKI Yoshio** Emberi Erőforrás igazgató, Mayekawa MFG Co, Tokyo, Japán; **TSUYUKI Emiko** Emberi Erőforrás menedzser, Mayekawa MFG Co, Tokyo, Japán; **SHIRAISHI Toshimasa** igazgató, Munka Kutató Tanács, Tokyo, Japán; **THOMPSON, Paul** egyetemi tanár, Foglalkoztatási és Munkakutatási Központ, Preston, U. K.; **Dr. NOSZKAY Erzsébet** egyetemi docens, a közgazdaságtudomány kandidátusa, Gödöllői Agrártudományi Egyetem Vezető- és Továbbképző Intézete; **Dr. DOBAY Péter** egyetemi docens, JPTE Közgazdaságtudományi Kar, Informatika Tanszék; **Dr. VÁRNAGY Péter** tanársegéd, JPTE BTK Felnőttképzési és Közművelődési Tanszék.