

ARBEJDS- KONTRAK- TENS INSTITUTIO- NALISERING I POLEN OG SLOVENIEN¹

Af Ivan Harsløf

Indførelsen af den markedsøkonomiske arbejdskontrakt som reguleringsmekanisme i det post-socialistiske Østeuropa indebærer en grundlæggende forandring af den sociale tid og det sociale rum. Gennem to landestudier, der indtager den nyere historie, forsøger artiklen at afdække baggrunden for og betydningen af denne forandring.

At markedet ikke er en selvinstallerende naturkraft står klart her godt 10 år efter omvæltningerne i Østeuropa. Markedet er snarere en social konstruktion, der forudsætter en række samfundsskabte institutioner.² Disse institutioners konkrete indretning har afgørende betydning for, hvilken type markedsøkonomi så vel som demokratisk styreform, der på lang sigt skabes. Jeg vil i denne artikel fremhæve betydningen af den markedsøkonomiske arbejdskontrakt som en væsentlig institution ved forståelsen af udfaldet af de politiske og økonomiske ændringer.

Gennem en analyse af de sociale arrangementer, der under socialismen var trådt i stedet for den markedsøkonomiske arbejdskontrakt i organiseringen af arbejdssfæren, er det muligt med denne artikel at belyse, i hvilket omfang disse tidligere arrangementer har påvirket måden, hvorpå den markedsøkonomiske arbejdskontrakt efter 1989 er blevet institutionaliseret i to østeuropæiske lande: Polen og Slovenien.

For at svare på dette spørgsmål vil jeg først forsøge at indkredse arbejdskontrakten som markedsøkonomisk institution. Herefter vil jeg prøve at se på, hvilke træk der kendetegnede den socialistiske arbejdssfære. På baggrund heraf vil jeg endelig analysere Polen og Sloveniens socialistiske epoke og måden, hvorpå arbejdssfæren i disse to lande siden hen er blevet omorganiseret.

Arbejdskontrakten som treleddet organisation

En kontrakt kan betragtes som "et løfte eller et sæt løfter, for hvilken/hvilke loven tilbyder et retsmiddel, så fremt løftet/løfterne bliver brudt."³ Det følger af denne definition, at tre parter er involveret. Dermed falder arbejdskontrakten ind under forståelsen af institutioner, der – i modsætning til organisationer – kan betragtes som etableret og konstitueret af en tredjepart, der ikke selv er direkte involveret.⁴ Udover de to parter der indgår i

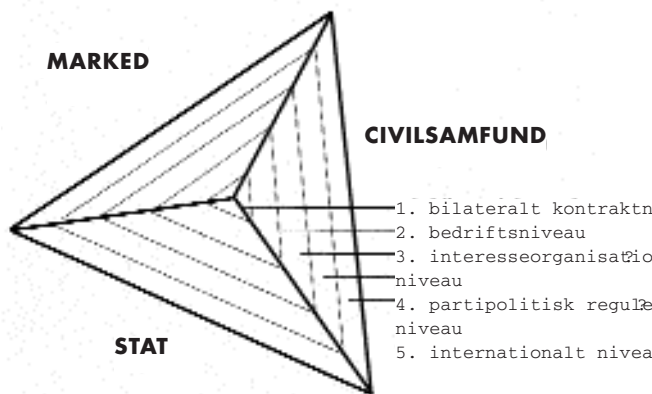
kontrakten, arbejdsgiveren og arbejdstageren(e), fra henholdsvis markedet og civilsamfundet, er staten repræsenteret som tredjepart og via lovgivning, retsinstitutioner m.v. garant for institutionens eksistens.

Arbejdskontraktens funktion er at fastlægge prisen i forhold til det tidsmæssige omfang af en eller flere personers arbejdsindsats på en given arbejdsplads. På et lidt abstrakt plan kan man på den baggrund tale om, at arbejdskontrakten koordinerer væsentlige aspekter af den sociale tid og det sociale rum. Idet arbejdsindsatsen fastlægges i forhold til omfang og pris, bliver indsatsen sammenlignelig med andre personers indsats. Markedsmekanismerne vil dermed kunne virke ind på den enkelte kontraktforhandling, således at værdien af den enkeltes arbejdstid bliver betinget af værdifastsættelsen af andres indsats. Høj arbejdsløshed kan eksempelvis betyde at prisen på arbejdstid falder, så den enkeltes arbejdsindsats bliver ringere belønnet. Den arbejdstid, som arbejdstageren har at tilbyde i den kontraktregulerede udveksling, kan nemlig først realiseres som produktiv, social tid, når denne, gennem indgåelsen af kontrakten, træder ind i det sociale rum, der udgøres af arbejdspladsen. Hvis ingen vil købe arbejdstagerens tid, brænder han eller hun inde med den.⁵ Den sociale tid og det sociale rum knyttes med andre ord sammen i arbejdskontrakten. Jeg vælger derfor at bruge begrebet *social kronotopi* som betegnelse for denne sammenhæng (kronotop betyder helt bogstaveligt "tid-rum").⁶

Som følge af arbejdskontraktens sociale kronotopi kan den enkelte kontrakt altså ikke forstås uafhængig af den større helhed, den indgår i. I stedet bør den anskues i forhold til en række sammenhængende niveauer, som både influerer på og influeres af den enkelte kontrakt. De niveauer, jeg vil vælge at skelne imellem, er det bilaterale kontraktniveau, arbejdspladsniveauet, interesseorganisationsniveauet, det partipolitiske reguleringsniveau og endelig det internationale niveau.

Arbejdskontraktens treleddede natur er i figur 1 anskueliggjort i forhold til disse fem

sammenhængende niveauer. Figuren viser en pyramide set i fugleperspektiv. Pyramideformen er valgt for at illustrere, hvordan arbejdskontraktinstitutionen placerer sig mellem de tre organisationsfærer: stat, marked og civilsamfund.



På pyramidespidsen er den bilaterale arbejdskontrakt placeret. Med base i civilsamfundet indgår arbejdstagerne kontrakt med arbejdsgiverne på markedet, og disse parter forhandler herved efter deres normative præferencer om de specifikke vilkår. Det andet niveau forbliver inden for bedriftens mure og vedrører det institutionaliserede samarbejde omkring arbejdsvilkår mellem arbejdsgiveren og de ansatte (fx gennem tillidsmandshvervet eller arbejdstagerdeltagelse i bedriftens ledelse). Det tredje niveau er arenaen for reguleringen af arbejdsforhold gennem konflikter og forhandlinger mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer omkring indgåelsen af kollektive overenskomster og aftaler samt fastlæggelsen af arbejdsvilkår. Det fjerde niveau er stedet, hvor interessebrydningerne kanaliseres over i den partipolitiske sfære; direkte i korporativ inddragelse af interesseorganisationerne, indirekte i disse organisationers tilknytning til politiske partier (eksempelvis arbejderpartier og borgerlige partier). Det femte og sidste niveau går ud over de nationale grænser, hvor ikke blot markedet udstrækker sig, men hvor også staten indgår i overnationale sammenhænge

*Industriarbejdere i Polen
1978. (ABA)*



med regulerende betydning for de øvrige niveauer, ligesom fagforeninger og andre aktører, der repræsenterer civilsamfundet, organiserer sig i internationale netværk.

Staten, der først og fremmest er repræsenteret via sine lovgivende og dømmende, men i sidste instans også udøvende organer (fx regeringen, der kan afbryde en konflikt, eller myndigheder, som kan skride mere direkte ind, hvis regler brydes som fx under strejkeaktioner, der kendes overenskomststridige), bliver her den tredjepart, der håndhæver de fastlagte regler. På det internationale niveau overtages disse funktioner delvist af overnationale organer.

Normative præferencer

Men institutioner består af mere end regler. Ifølge den tyske sociolog Claus Offe er institutioner sociale arrangementer, hvori funktionelle regler og normative præferencer forenes i en gensidig relation.⁷ Man kan på denne baggrund se arbejdskontraktinstitutionen som en statusrettighed – defineret gennem funktionelle regler – til at indgå kontrakter efter normative præferencer. De normative præferencer er ligeledes på spil i den videre håndtering af de fastlagte kontraktregler. Dette synes oplagt, hvis man betragter det sprogfænomén, at den konfliktstrategi, der består i at arbejdstagere holder sig helt bogstaveligt til kontrakt-

teksten, kaldes at “arbejde efter reglerne”. Den subjektive faktor er altså af afgørende betydning.⁸

Muligheden for at artikulere sine normative præferencer kan være indskrænket af forhold, som har at gøre med den sociale tid og det sociale rum. Civilsamfundet kan være eksponeret for markedskræfterne i en sådan grad, at muligheden for at arbejdstagerne kan artikulere præferencer ved eksempelvis at bryde et kontraktforhold, ikke er reelt tilstede. Risikoen for at miste sit forsørgelsesgrundlag kan være for stor.

I den følgende analyse af den socialistiske arbejdssfære vil jeg give en karakteristik af den sociale tid og det sociale rum og dermed af den plads, der var overladt den subjektive faktor.

Den socialistiske arbejdssfæres sociale kronotopi

I sine studier af totalitære systemer fremhæver den tysk-amerikanske filosof Hannah Arendt eksistensen af et særligt retssystem, hvor den herskende ideologi er altdominerende. Dette system er karakteriseret ved et fravær af stabile regler der udstikker rettigheder og pligter. I stedet hersker såkaldte “bevægelseslove” (Bewegungsgesetze), det vil sige love hvori fremdrift er indbygget; de er i en kontinuerlig forandring i forhold realiserin-

gen af ideologiens målsætninger. Hvad der var tilladt i går, kan i dag være en samfundsforbrydelse. Retten er distanceret af tiden.⁹ Arendts analyse bekræftes af retssociologen Karin Hilmer Pedersens studier af det sovjet-russiske rets-system. Hun fremhæver det forhold, at domstolspraksis – præcedens – ikke udgjorde en del af de anvendte retskilder ved domstolsafgørelser – retsfortolkningerne bevægede sig i forhold til det kommunistiske partis aktuelle politik, og blev legitimeret med henvisning til historiens lov.¹⁰

Fravær af regulering i form af stabile positive rettigheder synes på nogle måder at være reflekteret i situationen i den socialistiske arbejdssfære. Ifølge tidligere vicejustitsminister i Kasakhstan E. N. Nurgalieva var der i det socialistiske system "et næsten fuldstændigt fravær af kontraktfæstede bånd mellem arbejdere og ledelsen af en bedrift."¹¹ Melanie Tatur finder ligeledes, at fravær af arbejdskontrakter er et typisk aspekt ved socialismen: "Løn, lønsystemer og arbejdsforhold var (...) typisk reguleret gennem den statslige lovgivning og ikke gennem kontrakter mellem autonome sociale aktører."¹² Det samme politiske apparat, som kontrollerede produktionsmidlerne, havde også kommandoen over arbejdstagerne og fastsatte enerådigt løn og øvrige forbrugssubsidier.¹³ Lønssystemet var kun i ringe grad differentieret og oftest uden hensyntagen til individuelle særpræstationer.

En vigtig faktor for forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager under socialismen var det forhold, at der eksisterede en kronisk mangel på kvalificeret arbejdskraft. Og dette til trods for, at det var bestemt, at både mænd og kvinder i den arbejdsduelige alder arbejdede fuld tid.¹⁴ Knapheden på arbejdskraft blev søgt imødegået med en tilstræbt effektiv arbejdstidsplanlægning med et nærmest *taylor-istisk* tilsnit.¹⁵ Denne mangel på arbejdskraft var en del af den generelle knaphedsøkonomi i det planøkonomiske system. Den generelle knaphed betød, at ting, som var vigtige for produktionen såsom råstoffer, funktionsdygtigt maskinel og vitale kom-

ponenter, ofte manglede. På grund af den usikkerhed i produktionen, som manglen skabte, udviklede arbejdstagerne vigtige evner til at klare de produktionskriser, som opstod i den daglige drift. Ved at løse de tilbagevendende produktionsproblemer tilegnede arbejdstagerne sig specifik ekspertviden, som var uundværlig for den løbende produktion.¹⁶

Den styrke til at sætte deres vilje igennem, som arbejdstagerne fik på grund af den almindelige mangel på kvalificeret arbejdskraft, og den særlige afhængighed, der var af arbejdstagernes specifikke færdigheder i forhold til at løse de tilbagevendende produktionsproblemer, var dog relativ. Som modvægt talte det forhold, at der var få muligheder for arbejdstagerne til frit at vælge arbejdsplads, og til frit at vælge at forlade en arbejdsplads, man var utilfreds med. Arbejdstagerne var retligt bundet til den arbejdsplads, de var blevet placeret på, og den socialistiske arbejdssfære var præget af en høj grad af tvang. Arbejdstagere var altså ikke autonome sociale agenter, der frit kunne vælge profession¹⁷, eller hvor de ønskede at arbejde.

Under et ansættelsesforhold varetog arbejdsgiveren redigeringen af de personlige aktstykker, der var oprettet for den enkelte borger. Hermed kunne arbejdsgiveren påvirke den enkelte ansattes videre karriereforløb. Gode papirer kunne åbne dørene til toppen af det samfundsmæssige hierarki (optagelse i nomenklaturen); dårlige papirer kunne føre til en skæbnesvanger placering på den sorte liste.

Der var ingen uafhængige fagforeninger, der kunne varetage arbejdstagernes interesser. Den ungarske født Harvard-økonom János Kornai beskriver således fagforeningerne, der eksisterede under socialismen, som drivremme for det kommunistiske partis politik.¹⁸ I stedet for uafhængige fagforeninger var der på arbejdspladsniveauet ofte en institutionaliseret arbejderdeltagelse i ledelsen. Her var der principielt en indflydelseskanal, hvor arbejdstagerne kunne give deres mening til kende om arbejdspladsens daglige drift.

Den overordnede mangel på muligheder

for at artikulere sine normative præferencer på så vel individuelt niveau gennem fri forhandling og indgåelse af arbejdsforhold som kollektivt gennem fagforeningsrepræsentation skal også ses i sammenhæng med manglen på en offentlighed, hvor informationer er frit tilgængelige, og hvor samfundsaktører konfronteres med hinandens kendskab til disse informationer i en refleksiv proces. Da arbejdsfæren i det socialistiske system havde en helt særlig status som ideologisk satsningsområde, var emner knyttet til denne sfære underlagt skrap censur.¹⁹

Gennem vidtrækkende og detaljeret planlægning blev arbejdsfæren forsøgt reguleret ovenfra. Dette vigtige element i de socialistiske økonomier kan siges at være et udtryk for den type "bevægelseslov", som Arendt har påpeget eksistensen af. De forskellige planer var de milepæle, der skulle guide bevægelsen hen imod realiseringen af historiens indbyggede logik.

For at forstå forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver er det nødvendigt at forstå den måde plan-elementet blev praktiseret i planøkonomierne. I følge Kornai blev den overordnede produktionsplan, som den var vedtaget af det kommunistiske parti, splittet op i detaljerede delplaner af en plankommission med henblik på at specificere *adressater* ansvarlige for den konkrete gennemførelse. Adressater blev udpeget på alle niveauer lige fra brancheministerierne til ledelsen på den enkelte arbejdsplads. Disse blev holdt personligt ansvarlige og sanktioneret positivt eller negativt i forhold til deres succes med at opfylde kravene udstukket i planen.²⁰ Den planøkonomiske organisering rakte med den dybtgående integration af de socialistiske økonomier igennem det Moskvakontrollerede COMECON i høj grad ud over det nationale niveau.

Arbejdspladsen

Kornai opregner en bred vifte af sociale funktioner, der blev varetaget på arbejdspladsen. Disse sociale funktioner blev administreret af

ledelsen, som dermed fik en høj grad af autoritativ magt (kontrol over personer) og allokativ magt (kontrol over objekter). For det første havde arbejdsgiveren som nævnt ovenfor stor indflydelse på arbejdstagerens overordnede karriereforløb. For det andet havde arbejdsgiveren som repræsentant for den politiske og ideologiske magt midlerne til at sanktionere arbejdstagere, der udviste politisk afvigende holdninger. Selv autorisationen til at udføre visse politifunktioner var givet arbejdsgiverne i hænde. For det tredje var en stor del af den offentlige administration decentraliseret til arbejdspladsen. Administrative procedurer som at skifte bopæl, få udstedt pas og udrejsetilladelse, få en telefon, opnå et banklån og meget andet gik igennem arbejdsgiveren. Endelig var arbejdspladsen leverandør af en lang række vitale eksistensnødvendigheder, som fx tilvejebringelsen af bolig, medicinsk behandling, feriemuligheder og børneopdragelse. Fordelingen af rationerede fødevarer og luksusforbrugsgoder blev også håndteret af ledelsen på arbejdspladsen.²¹

Graden af arbejdsgiverens autoritative og allokativ magt kan illustreres af de familiekonsultationsfunktioner, der blev udført på arbejdspladsen: "I mange lande og i mange perioder blandede firmacheferne sig også i familielivet: de kunne få en arbejder til at afholde sig fra at gennemføre en skilsmisse, overbevise arbejderen om at få børn eller fraråde ham det og hjælpe en arbejders barn til eller hindre det i at få en plads på universitetet."²²

Kombineret skabte den overordnede organisering af den socialistiske arbejdsfære og den lange række af sociale funktioner lokaliseret på arbejdspladsen en gensidig afhængighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager, en gensidig afhængighed som er blevet karakteriseret som et 'skæbnefællesskab'.²³ Dette er indfanget af de tyske sociologer Ulrich Voskamp og Volker Wittke i deres diskussion af opfyldelsen af produktionsplanerne i DDR gennem overarbejde på den enkelte arbejdsplads: "Netop fordi mesteren [for at op-

fyldte sin del af den opsplittede produktionsplan] var henvist til de beskæftigedes villighed til at arbejde over, kunne han ikke uden videre anvende de sanktionsmidler der stod til hans rådighed.”²⁴

Sammenfattende kan man sige, at den socialistiske arbejdsfære udgjorde et i høj grad restriktivt reguleret socialt rum, hvor den enkelte arbejdstager havde yderst begrænsede muligheder for direkte at artikulere sine normative præferencer. Med undtagelse af arbejdspladsniveauet, hvor arbejdstagerne synes at have fået tildelt en vis mulighed for give sin mening til kende gennem den institutionaliserede repræsentation i ledelsen, kan dette iagttages på alle niveauer. Der eksisterede kun ringe muligheder for at vælge profession og en specifik arbejdsplads, for at organisere sig kollektivt i forhold til specifikke arbejdstagerinteresser og for at påvirke arbejdsmarkedslovgivningen gennem politisk organisering, meningstilkendegivelse og stemmeafgivning – endstige på virke af arbejdsmarkedsforhold gennem internationale aktiviteter. Arbejdstagerens muligheder for at navigere i det sociale rum afhang fuldt og helt af vedkommendes indsats på arbejdspladsen, hvor spørgsmålet om karriereforløb så vel som konkrete mobilitets- og kommunikationsmuligheder blev afgjort på grundlag af arbejdsgiverens autoritative og allokativt magt.

En høj grad af *integration* er et andet karakteristika. Arbejdspladsen integrerede markedets produktionsfunktion med en omfattende række civilsamfundsfunktions, således at arbejdspladsen blev den helt centrale fordele af livschancer og -muligheder.²⁵ Integreret var det sociale rum også i den forstand, at der for hovedparten af arbejdstagerne ikke var et mærkbart ‘indenfor’ og ‘udenfor’ i arbejdsmarkedsområdet henseende; alle i den arbejdsduelige alder var garanteret og på budt fuldtidsarbejde og hermed inkluderet i skæbnefællesskaber. Inden for dette fællesskab kunne man så opnå mere eller mindre privilegerede positioner. Udvekslingen mellem arbejdsgiver og arbejdstager var udvidet fra blot at være arbejdstid for løn til at indbe-

fatte vitale livsmuligheder for begge parter. Og selv om arbejdsgiveren som systemrepræsentant havde stor kontrol med reguleringen af arbejdstiden, var arbejdsindsatsens subjektive faktor – viljen til at indordne sig i forhold til arbejdsgiverens mål og dermed viljen til at lade sin arbejdstid udmunde i produktivitet – stadig kontrolleret af arbejdstagerne, der kun i ringe grad levede med risikoen for direkte at blive ekskluderet fra skæbnefællesskaber gennem afskedigelse.

Polen og Slovenien

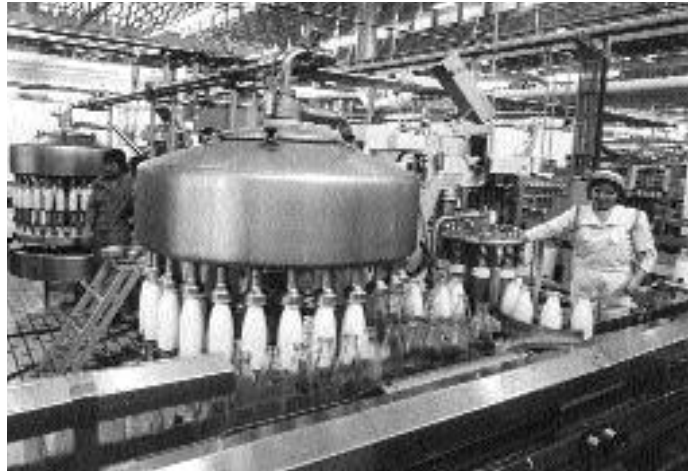
Jeg vil i det følgende se på Polen og den tidligere jugoslaviske region Slovenien, som blev en selvstændig nation i 1991. Når jeg har valgt netop disse to østeuropæiske lande, skyldes det, som det vil fremgå af det følgende, at de under socialismen kan siges at udgøre to forskellige måder at organisere arbejdsfæren på.

Polen

Polen adskilte sig fra flertallet af de socialistiske økonomier ved at have en stor privat organiseret landbrugssektor og en relativt stor privat sektor i øvrigt.²⁶ Der var i mindre grad tale om direkte statsstyring af arbejdsstyrkens karriereforløb, mens indirekte styring gennem lønpolitikken var et mere betydningsfuldt instrument sammenlignet med andre socialistiske økonomier.²⁷

Men ifølge Christoph Sowada var idealtypiske træk ved den socialistiske arbejdsfære – statens ejerskab af produktionsmidlerne og det omfattende planlægningssystem – til stede.²⁸ Og knapheden på arbejdskraft synes også at have været et betydningsfuldt element i den polske arbejdsfære: “På grund af permanent knaphed på arbejdsmarkedet opnåede arbejderne specifik magt i relationerne til deres overordnede.”²⁹ Den polske økonomi var i høj grad integreret i det sovjetiske system. Ifølge arbejdsmarkedsforskerne Stanisława Golinowska og Andrzej Ochocki var de statsejede virksomheder udelukkende designet for det økonomiske samarbejde med USSR.

*Industriarbejdere i Polen
1978. (ABA)*



Polen var således fuldgældigt medlem af COMECON.³⁰

Der hersker uenighed om udlægningen af den senere del af Polens socialistiske epoke. Særligt reformerne i arbejdsforholdene op igennem 1980'erne er blevet udlagt forskelligt. Nogle forskere lægger vægt på betydningen af reformerne i starten af 1980'erne og betragter dem som de første skridt i retning af systemforandringer. Politologen Ove K. Pedersen forfægtter dette synspunkt: "Arbejdsrelationer blev til at begynde med recentraliseret under stærk statskontrol, men efter pres nedefra begyndte de da at skifte i retning af trepartsforhandlinger og en gradvis tilbagetrækning af regeringen fra arbejdsrelationsfeltet."³¹ Andre forskere finder, at Polen var blandt de lande, der i realiteten var mindst ivrige når det gjaldt gennemførelsen af reelle reformer. Den norske sociolog Jon Elster, der indtager denne position, karakteriserer således de polske reformer i 1980'erne som "halvhjertede".³²

I starten af 1980'erne introduceredes to love, Lov om Statsvirksomheder (1981) og Lov om Planlægning (1982), som gav mere frihed til virksomhederne og for de ansatte en højere grad af indflydelse på virksomhedens drift. Dette betød, at virksomhederne principielt fik en form for selvforvaltning under ledelse af arbejdsrådene, der kunne ansætte og afskedige direktøren, bestemme hans indkomst og tage

sig af de strategiske og operative beslutninger.³³ Reformerne synes således at tildele arbejdstagerne en vigtig mulighed for at sætte deres vilje igennem.

Men ved en vurdering af reformerne er det selvsagt ikke tilstrækkeligt blot at se på de vedtagne reformlove og de offentliggjorte politiske intentioner; det er nødvendigt også at se på reformernes implementering og konsekvenser. I vurderingen af det faktiske omfang af virksomhedernes nye autonomi i starten af 1980'erne fastslår den amerikanske østeuropaforsker Marjorie Castle at "må let om selvforvaltning (som indebar ledelse af arbejdsrådene) i det store og hele ikke blev realiseret (...). Autonomi for virksomhederne betød blot en parodi på uafhængige, profit-orienterede, risiko-tagende virksomheders adfærd."³⁴ Ifølge Castle blev de paternalistiske forbindelser mellem statsbureaukratiet og virksomhederne bevaret på trods af reformerne.

Det er da også blevet anslået, at kun 10-20 procent af arbejdsrådene var virksomme,³⁵ og at kun 8-10 procent af pladserne i arbejdsrådene præsidier, de ledende organer, var optaget af arbejdstagerne.³⁶ Og ser man på de normative præferencer blandt arbejdstagerne – en vinkel, som jeg ovenfor har fremhævet vigtigheden af – fremstår arbejdsrådene som en svag institution: "arbejdsrådene opnåede aldrig en høj grad af legitimitet i arbejderne øjne, bortset fra en kort

periode, hvor arbejderråd spontant blev skabt af arbejderklassen i 1956. Da de først blev legaliseret og integreret i systemet [i starten af 1980'erne], mistede de deres kortfristede autoritet.”³⁷

Hvis arbejderrådene ikke blev den indflydelseskanal, som institutionen umiddelbart lægger op til, synes andre ændringer, dels fra statens og dels fra civilsamfundets side, dog at råde delvis bod på dette. Med Fagforeningsloven (1982) blev strejke et lovligt aktionsvåben. Denne yderst vigtige præferenceartikelingskanal har ikke været tilgængelig i andre socialistiske lande. Og med den uafhængige fagforening Solidaritets opståen og udbredelse fik store dele af arbejdstagerne et uafhængigt talerør.

Med Solidaritet og den betydningsfulde katolske kirkes stilling i Polen som interne faktorer og med den radikale udvikling i hele øst-blokken som en ekstern faktor, blev der omkring 1990 skabt et grundlag for en fundamental omlægning af den polske arbejdssfære, der herefter skulle fungere på markedøkonomiske præmisser underlagt demokratisk kontrol. Radikale ændringer i den sociale kronotopi forestod. Arbejde skulle gå fra at være “et fast til et variabelt input i virksomhedernes drift”, som en OECD-rapport udtrykker det.³⁸

Ændringernes radikalitet udtrykkes på anden vis af sociologen Maurice Glasman: “Arbejdets kommodificering [dvs. vareliggørelse] (...) bliver en katastrofe i et land som Polen, hvor dekommodificeringen af den basale livssfære gennem subsidieret eksistens var et centralt træk ved det tidligere regime.”³⁹ Glasman udtrykker her bekymring for ikke blot de umiddelbare og omfattende sociale konsekvenser af reformerne, men også de langsigtede konsekvenser af måden, hvorpå markedøkonomien bliver institutionaliseret i arbejdssfæren, når arbejderne gøres til en vare gennem den markedøkonomiske arbejdskontrakt. De store forskelle mellem det tidligere system og det, som skulle indføres, betød, at civilsamfundet ville stå ringe forberedt på markedets indmarch. Ser man på de hidtidige

ændringer i den polske arbejdssfære, synes Glasmans profeti til en vis grad at blive bekræftet. Den politisk initierede transformationsproces i Polen møder i høj grad de kriterier, der berettiger termen “chokterapi”.⁴⁰

“Terapien” havde synlige effekter i arbejdssfæren. Hvor den sociale tid tidligere havde været præget af den kroniske knaphed på arbejdstid og det sociale rum af en høj grad af integration, var det nu arbejdet, der blev knapt, og arbejdssfæren der blev disintegreret, således at man nu kunne finde sig selv uden for det rum, hvor tiden havde været – som arbejdsløs. Selv om de statslige og private arbejdsgivere i stedet for at foretage massefyringer i første omgang hovedsagelig reagerede på de negative efterspørgselsbetingelser ved at reducere antallet af arbejdsholdsskift i produktionen, reducere arbejdstiden for de ansatte og ophøre med at ansætte nye,⁴¹ blev to millioner mennesker arbejdsløse i løbet af det første år.⁴² Hurtigt var arbejdsløsheden oppe omkring 15 procent.

De sociale funktioner, der tidligere blev varetaget af arbejdspladsen, blev ikke umiddelbart overtaget af nye aktører fra markedet, civilsamfundet eller staten.⁴³ I 1997-forfatningen overføres ansvaret for tilvejebringelsen af en række af de vitale sociale funktioner dog fra arbejdspladsniveauet til staten. Således bliver retten til medicinsk behandling, social understøttelse og andre velfærdsydelser garanteret i forfatningen.⁴⁴

I 1997 cementeres det retlige grundlag for alle ansættelsesforhold. Arbejdsloven definerer en ansat som en person beskæftiget på basis af en individuel kontrakt, en udnævnelse, et valg, en nominering eller en kollektiv overenskomst. Forfatningen muliggør, at den subjektive faktor principielt kan komme til udtryk på individuelt niveau ved at garantere alle retten til frit at kunne vælge og udøve en profession.⁴⁵

Arbejdsgiverens omkostninger ved at afskedige en ansat bliver i loven fastsat til tre månedslønnen. I de første fem år efter systemskiftet registreres det, at rettighederne knyttet til rollen som ansat ikke bliver respek-

teret fuldt ud. Den private sektor omgås r angiveligt elementære arbejdstagerrettigheder knyttet til emner som beskyttelse ved uretmæssig afskedigelse og indbetaling til forsikringsordninger, ligesom arbejdsgivere værger sig ved at indgå skriftlige kontrakter.⁴⁶

Med privatiseringerne synes arbejdstagerne at miste en række af deres tidligere, principielle indflydelsesmuligheder på arbejdspladsen, nemlig deres medbestemmelses- og konsultationsrettigheder. Når virksomheder skifter til eller bliver etableret inden for den private sektor, tenderer de interne arbejdsrelationer mod at blive domineret af ledelsen.⁴⁷ I følge de tyske forskere Rainer Deppe og Melanie Tatur er der ikke overensstemmelse mellem regeringens privatiseringspolitik og arbejdstagerens interesser i forhold til jobsikkerhed, jobbevarelse og arbejdstagerdeltagelse på ledelsesniveau.⁴⁸ Dette er særlig interessant i betragtning af, at arbejdstagerne meget direkte var repræsenteret i den demokratiske proces efter de store valgsejre ved så vel lokal- som præsidentvalgene til Solidaritets politiske parti Demokratisk Union i 1990. Legitimeringen af chokterapien var i høj grad afhængig af Solidaritets symbolske autoritet. Melanie Tatur finder, at Solidaritet ironisk nok kom til at indtage rollen som drivrem for reformpolitikken på samme måde, som de statskontrollerede fagforeninger havde fungeret som drivrem for partiets politik under socialismen. Da ekskommunisterne og socialisterne ved parlamentsvalget i 1993 kom til magten, ændredes billedet dog, så det paradoksalt nok blev disse, der forsøgte at føre markedsreformerne ud i livet, mens Solidaritet overtog rollen som opponert. Solidaritets noget sammenblandede aktiviteter synes i nogen grad at have influeret interessedannelsen omkring institutionaliseringen af arbejdskontrakten. På spørgsmålet om, hvem der bedst repræsenterede deres interesser, svarede flertallet af arbejdstagere i en opinionsundersøgelse: "ingen".⁴⁹ De polske fagforeninger synes at mangle den nødvendige opbakning fra deres medlemmer, og potentielle medlemmer, for at kunne indgå holdbare overenskomster.⁵⁰ Tatur sporer arven fra det

tidligere system i den kendsgerning, at ansatte tenderer mod at identificere sig med "deres" virksomhed fremfor med deres sociale klasse.⁵¹ Dannelsen af antagonistiske interessebaserede klasser synes hæmmet af den institutionelle arv, det tidligere skæbnellesskab: fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer finder typisk sig selv "som væbenbrødre i stedet for modstandere."⁵² Til trods for, at betingelserne, der lå til grund for skæbnellesskabet, brat ophørte med markedsøkonomiens ikrafttræden, synes uhellige alliancer mellem arbejdstagere og arbejdsgivere fortsat at blive dannet. Dette kunne eksempelvis iagttages under en generalstrejke i Lodz i 1993, hvor de ansatte i en række privatiserede virksomheder undlod selv at deltage, men blot udtrykte symbolsk støtte.⁵³

Loven om arbejdskonflikter (1991) gjorde regeringen i stand til at blive enerepræsentant for arbejdsgiverne i lønforhandlingerne. Også på indirekte vis udøver regeringen indflydelse på disse forhandlinger. Således er der blevet indført en særskat på statsansattes lønstigninger (popiwiek), angiveligt for at anspore arbejdstagere til ikke at modarbejde privatisering.⁵⁴ Statens stærke rolle på arbejdsmarkedet er dog siden blevet udfordret, og efterhånden har regeringen været nødt til at trække sig tilbage til fordel for de direkte involverede parter.⁵⁵

Set overordnet synes udfaldet af arbejdskontraktens institutionalisering i de første syv år efter systemskiftet ikke at være faldet ud til arbejdstagerens fordel i Polen. Der synes at være et fravær af institutionel kapacitet til sikring af arbejdstagerens kontraktmæssige rettigheder. De sociale funktioner, der tidligere blev varetaget på arbejdspladsen, synes kun i ringe grad at være blevet overtaget af andre instanser. Udfasningen af arbejdderråd det som institution og fagforeningernes svage position får også arbejdstagerne til at stå svagere på arbejdsmarkedet. På denne baggrund kan den iagttagede decentralisering fra det statslige reguleringsniveau til arbejdsmarkedets parter måske yderligere forstærke arbejdsgivernes kontrol med den sociale tid.

Slovenien

Ligesom i Polens tilfælde er Slovenien ikke nogen entydig case. Selv i den forholdsvis begrænsede litteratur, der beskæftiger sig med denne lille stat, befolklet af blot to millioner mennesker, kan man finde forskellige vurderinger af den tidligere jugoslaviske republiks socialistiske epoke.

De slovenske økonomer Peter F. Orazem og Milan Vodopivec argumenterer for, at Slovenien på mange måder svarede til en idealtypisk socialistisk model: "Selvom Slovenien var blandt de rige og mere vestligt orienterede [socialistiske økonomier] (...) delte det slovenske arbejdsmarked nøgletræk med andre tidligere socialistiske økonomier: socialt ejerskab, fuld beskæftigelse kombineret med reel skjult arbejdsløshed, og en egalitær lønstruktur."⁵⁶

De økonomiske rådgivere Boris Pleskovic og Jeffrey D. Sachs derimod opregner en række karakteristika som gør Sloveniens socialistiske udviklingsvej speciel: industrien var efter 1965 ikke underlagt central planlægning, hvilket betød, at virksomheder nød "betydelig mere autonomi", og at markedskræfterne generelt havde et større spillerum.⁵⁷

Fraværet af det centrale planlægningssystem, som i den foregående analyse af det socialistiske system blev anset for en afgørende faktor i konstitueringen af skæbneligheder mellem arbejdstager og ledelsen, er centralt for forståelsen af Slovenien: "Fraværet af ikke blot central, men praktisk talt al planlægning – en slående forskel fra andre østeuropæiske økonomier – influerede måden, hvorpå det jugoslaviske produktionsmarked fungerede, og bidrog til fremkomsten af både en materiel infrastruktur (kommunikation, finans- og banksystem og marketingafdelinger i virksomhederne) og en immateriel infrastruktur (netværk af producenter)."⁵⁸

Det, at den centrale planlægning ikke var en væsentlig del af det slovenske/jugoslaviske system, var en konsekvens af bruddet med Moskva i 1948. Samhandlen i den slovenske region af Jugoslavien var i høj grad rettet mod de vesteuropæiske markeder.⁵⁹ Jugoslavien var aldrig medlem af COMECON eller

Warszawa Pagten. Handelsrelationer med udlandet var ikke statsmonopol. I stedet skabte slovenske virksomheder direkte kontakter med vestlige markeder, der gav dem nogle grundlæggende erfaringer med kapitalistiske forretningsmetoder, som de kunne trække på i deres ageren på hjemmemarkedet.⁶⁰

I modsætning til andre socialistiske økonomier, hvor ejendomsretten til produktionsmidlerne tilhørte staten, var der i Slovenien institutionaliseret et såkaldt 'socialt ejerskab', hvor selvforvaltning var et nøgleord. Politisk intervention på virksomhedsniveau var dog almindeligt til trods for den delvise autonomi for virksomhederne. Politisk pres kunne fx i høj grad influere udfaldet, når en bank skulle tage stilling til en virksomheds kreditværdighed.⁶¹ I de store statsejede virksomheder var det ligeledes regeringen, som fastsatte lønniveauet.⁶² Dette indebar komplicerede udligningsordninger mellem virksomhederne for at sikre en 'socialt retfærdig' lønsneddel. En vis grad af indkomstdifferentiering gjorde sig dog gældende.

Loven om selvforvaltning (1950) foreskrev, at der på alle virksomheder skulle vælges et arbejdsråd. Disse råd gav de ansatte nogle åbenlyse indflydelsesmuligheder i form af positive rettigheder til at træffe beslutninger på strategiske områder inden for virksomheden. Den udøvende ledelsesautoritet var dog forbeholdt direktøren og dennes stab.

For at vurdere arbejdsrådet som institution er det ligesom i Polens tilfælde nødvendigt at se på de involverede holdninger blandt arbejdstagerne. Opinionsmålinger i 1960'erne fandt, at deltagelse i virksomhedsledelsen generelt ikke blev vurderet så højt i det jugoslaviske samfund. Hvis arbejdsrådene – opinionsmålingerne til trods – alligevel tilskrives en vis betydning som kanal for interesseartikulation for arbejdstagerne, må det dog anføres at disse rettigheder var begrænset til arbejdspladsniveauet. Som i andre socialistiske økonomier opererede fagforeningerne – i følge økonomen David Dyker – på det overordnede niveau som drivremme for systemets politik.⁶³

Arbejderbørn leger i en fabriksejet daginstitution.



Et større udbud af importerede (rå-)varer, en større horisontal specialisering og garanti for markedsmæssig kontraktoverholdelse ved leverancer mellem virksomhederne betød, at produktionen forløb mere stabil i Slovenien.⁶⁴ Dette betød samtidig, at den særlige magt, som arbejdstagerne opnåede gennem besiddelsen af ekspertviden vedrørende løsningen af tilbagevendende problemer i produktionen, ikke i samme grad gjorde sig gældende i Slovenien som i andre socialistiske økonomier. På linje med andre socialistiske lande var den åbnede arbejdsløshed næsten fraværende i Slovenien. Jobsikkerhed var garanteret i forfatningen, omend der i andre dele af Jugoslavien var åben arbejdsløshed.⁶⁵

Arbejdssfæren som et integreret socialt rum synes at være en rammende beskrivelse også i Sloveniens tilfælde. Virksomhedsledelsen traf afgørelser, der rakte langt ud over det produktionsstrategiske niveau, og havde dermed indflydelse på områder, der blev varetaget af offentlige institutioner som kommuner, skoler, sociale forsikringsordninger og beskæftigelseskontorer. På tilsvarende vis var virksomhederne og de offentlige myndigheder forbundet via myriader af administrative rapporteringskrav, konsultations- og planlægningsprocedurer.⁶⁶

Hvis chokterapi var en rammende term for de polske reformer, synes de makroøkonomiske tiltag, som blev udført i Slovenien efter

selvstændigheden og opgøret med kommunismen i 1990 at vidne om en mere gradvis tilgang.⁶⁷ Ikke desto mindre steg arbejdsløshedstallene dramatisk da arbejdssfæren blev eksponeret for markedsmekanismerne. Afhængig af beregningsformen lå arbejdsløsheden i 1996 på mellem 9 og 13 procent.⁶⁸

I 1991 bliver den eksisterende Arbejdslovs revideret. Den påbudte lønnede varslingsperiode ved afskedigelser bliver reduceret fra 24 til 6 måneder. Personer, der har været ansat i mere end to år bliver gjort berettiget til et kontraktafbrydelsestillæg. Endvidere pålægger den nye arbejdsmarkedslovgivning arbejdsgiveren at engagere sig aktivt i at finde anden beskæftigelse for de afskedigede. Der bliver ligeledes opstillet kriterier for, hvornår man i det hele taget må afskedige en medarbejder. Disse kriterier inkluderer hensyntagen til om arbejdstageren har de fornødne kvalifikationer i forhold til at kunne få anden beskæftigelse, vedkommendes erfaring, anciennitet, helbred, antal familiemedlemmer i sin private husholdning og evt. evne til at klare sig som selvstændig. Enkelte grupper såsom senlige forsørgere med børn under to år, ældre ansatte og handicappede bliver det forbudt at afskedige.⁶⁹ Det er sluttet, hvordan væsentlige sociale kriterier er inkluderet i denne overenskomst. Det vidner om en stærk institutionel arv fra det tidligere system.

Men ifølge OECD-analytikere har arbejds-

giverne imødegå et denne regulering af deres ret til at afskedige medarbejdere. De foretrækker nu at ansætte folk i midlertidige ansættelseskontrakter for at undgå udgifter og besvær forbundet med det almindelige ansættelsesforholds afskedigelsesprocedurer. I 1995 blev 60 procent af de ledige stillinger således besat via midlertidige ansættelseskontrakter. Der kan ligeledes iagttages en tendens til, at arbejdsgiverne presser ansatte til selv at sige op; man føler disciplinærsager mod dem for dermed at få retshjælp til at kunne fyre dem uden varsel, eller man erklærer sig konkurs med henblik på efterfølgende genopstart for at undgå omkostningerne ved formel afskedigelse.⁷⁰

Arbejderrådsinstitutionen er blevet bevaret i det nye system. I Loven om ansattes deltagelse (1993) hedder det: "De ansatte har ret til at deltage i virksomheders og kooperativers administration, kollektivt eller individuelt. Deltagelsen finder udtryk i retten til at fremsætte og få svar på forslag, retten til at blive hørt, retten til at tage og få svar på ethvert initiativ (initiativret), retten til fælles drøftelser med arbejdsgiveren, retten til medbestemmelse og *retten til at nedlægge veto mod en arbejdsgiverbeslutning*."⁷¹ Statens rolle som tredjepart, der håndhæver reglerne forbundet med institutionen, er også fastlagt. Hvis arbejdsgivere bryder overenskomsten, er det straffelovens paragraffer, der træder i anvendelse. Loven introducerer dermed en model, hvori arbejderrådsinstitutionen i stor udstrækning ikke blot er bevaret, men også udbygget med yderligere arbejdstagerrettigheder. Forskning omkring lovens implementering viser, at arbejderrådene var etableret i knap 30 procent af virksomhederne, eksklusiv de allerede eksisterende virksomheder i socialt ejerskab. I 1994 var omkring 60 procent af alle arbejdstagere medlem af en fagforening. Denne andel er relativt høj (det europæiske gennemsnit var i 1991 på 40 procent).⁷² Loven giver fagforeningerne nogle vigtige retlige midler til kollektive aktioner. Strejker, herunder visse former for virksomhedsbesættelse, er således en lovformelig ret, der kan fremhæves som usædvanlig blandt de post-socialistiske sam-

fund. Som en konsekvens heraf er strejken en hyppigt anvendt strategi til at udtrykke sine normative præferencer i Slovenien.⁷³

På det overordnede arbejdsmarkedsregulerende niveau har store forandringer fundet sted. Siden 1991 har lønfastsættelsen været genstand for kollektive forhandlinger. Ifølge OECD-analytikere synes en institutionel arv at gøre sig gældende her, idet regeringen stadig spiller en stor rolle ved at pålægge arbejdsmarkedets parter en top-styret forhandlingsmodel. Statens aktive rolle kan også ses i dens anvendelse af andre politiske styringsinstrumenter, herunder gennemførelsen af en social aftale mellem arbejdsmarkedets parter og staten, indførelsen af en progressiv skattebaseret indkomspolitik, obligatoriske nationale overenskomster og formelle procedurer for registrering af fagforeninger og af kollektive aftaler.⁷⁴

Sammenfattende kan man sige, at de slovenske arbejdstagere synes at stå i en relativt gunstig position i forhold til at håndtere markedskræfternes udfordringer. De er i et retfærdighedsmæssigt perspektiv godt klædt på ved indgåelsen og vedligeholdelsen af individuelle eller kollektive kontrakter. Det afspejles først og fremmest i reglerne for, hvornår medarbejdere kan afskediges. Men samtidig kan man her for alvor se, hvordan forandringerne i den sociale kronotopi gør sig gældende. Arbejdsgiverne har nu mulighed for at ansætte medarbejdere i midlertidige kontrakter – en mulighed der i vid udstrækning gør brug af. Med disintegrationen af det sociale rum og med den deraf følgende arbejdsløshed er kontrollen med den sociale tid gledet arbejdstagerne af hænde. Inden for virksomhederne har arbejdstagerne fået udbygget deres indflydelsesmuligheder, som nu har fået en mere stabil retlig fundering. Fagforeningerne står relativt stærkt med høje medlemstal og gode og retligt sikrede muligheder for at manifestere sig. Med den aktive, regulerende rolle, som regeringen spiller på arbejdsmarkedet, synes arbejdstagerne også her at nyde en vis beskyttelse mod eksponeringen fra markedskræfterne.

Konklusion

Ved sammenstillingen af de to cases fremkommer et resultat, som kan synes i strid med, hvad man umiddelbart ville forvente. Polen, der på flere måder var tættest på en idealtypisk model for den socialistiske arbejdsfærelse, synes at have bevæget sig længst væk herfra: markedskræfterne har fået et forholdsvis stort spillerum på arbejdsmarkedet. Arbejdstiden er i høj grad blevet en vare. Slovenien, som i mindre grad matcher den idealtypiske model, har derimod ikke bevæget sig nær så langt væk fra *sit* socialistiske udgangspunkt. På alle niveauer synes arbejdstagerne at stå relativt bedre rustet i forhold til kontrollen med den sociale tid og det sociale rum, end tilfældet er i Polen.

En begrundelse synes imidlertid at ligge lige for. I og med at Polen på grund af sin socialistiske fortid stod over for større udfordringer ved markedsøkonomiens indførelse, har fortællingerne for skrappe reformmidler også kunnet vinde større gehør. Chokterapien har således fået et større umiddelbart tilslutning internt, ligesom det eksterne pres fra internationale politiske aktører og finansielle institutioner har været større. En anden begrundelse kan være, at det slovenske civilsamfund stod stærkere under den socialistiske epoke end det polske, og at arbejdstagerne derfor har været bedre rustet til at sætte deres vilje igennem ved institutionaliseringen af den markedsøkonomiske arbejdskontrakt.

Dette åbner for endnu en kontra-intuitiv vinkel. Hvor problemerne i de socialistiske økonomier og deres endelige sammenbrud hyppigt tilskrives manglen på markedsmekanismer, der tillod individer og organisationer at forfølge egeninteresser, bliver de manglende reelle civile rettigheder og arbejdstagerrettigheder som sådanne ikke vægget så højt. Nærmest tværtimod; som det fremgik af Lech Walesas ord om sin daværende vanskelige dobbeltrolle som præsident og fagforeningsleder i Polen: "Hvis jeg opbygger en stærk fagforening, skaber jeg en hindring for reformer."⁷⁵ I stedet for at betragte en styrkelse af civilsamfundets position i mødet med mar-

kedskræfterne gennem offentlig regulering af arbejdstagervilkårene som en forhindring for transformationsprocessen, bør man måske betragte en sådan styrkelse som et konstruktivt bidrag for udviklingen på lang sigt.⁷⁶

Noter

1. Denne artikel er baseret på mit speciale *Social Chronotopy in Transformation: Reintroducing the Labour Contract to Eastern Europe*, forsvaret på Aalborg Universitet okt. 1998. Under specialeskrivningen fik jeg vejledning og gode råd af lektorerne Feiweil Kupferberg, Henrik Plaschke og Katrin Mattusch, samt professorerne Helmut Wiesenthal og Charles Ragin. Jeg takker endvidere Klaus Petersen for konstruktive kommentarer til artiklen. Hvor der i det følgende citeres fra fremmedsprogede kilder, har jeg selv forestået oversættelsen til dansk.
2. Robert Boyer "The Seven Paradoxes of Capitalism.... Or is a theory of modern economies still possible?" CEPREMAP nr. 9620, 1996, s. 13.
3. Jay M. Shafritz (red.): *Dictionary of Personal Management and Labour Relations*. (Moore Publishing 1980), s. 88.
4. Claus Offe "Designing Institutions for East European Transitions" i Jerzy Hausner, Bob Jessop & Klaus Nielsen (red.): *Strategic Choice and Path-dependency in Post-socialism: Institutional Dynamics in the Transformation Process* (Edward Elgar Publishing 1995), s. 49.
5. Jf. Irmgard Vogt "Zeiterfahrung und Zeitdisziplin: Sozialpsychologische und soziologische Aspekte individueller Zeitperspektiven" i Friedrich Fürstenberg & Ingo Mörtel (red.): *Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft* (Rudolf Trauner Verlag 1986), s. 228.
6. Kronotop-terminen er lånt fra den russiske litteraturforsker Michail Bakhtin, der har brugt den i en hel anden sammenhæng, nemlig i arbejdet med at definere og analysere litterære genrer. M. Bakhtin: *The Dialogic Imagination* (1981).
7. Offe 1995, a.a., s. 48.
8. Jf. Claus Offe: *Disorganized Capitalism* (Polity Press 1985), s. 20-25.
9. Hannah Arendt: *Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft* (München 1986/1951), s. 705-707.
10. Karin Hilmer Pedersen: *Rusland mod årtusindskiftet: Feudalstat, Retsstat, Velfærdsstat, eller ...?* (Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1998), s. 102.
11. E. N. Nurgalieva: "Problems of Reforming Labor Legislation in the Republic of Kazakhstan" i *Review of Central and East European Law*, nr. 2, 1995, s. 149-161.

12. Melanie Tatur: "Towards Corporatism – The Transformation of Interest Policies and Interest Regulation in Eastern Europe", 1995, s. 172.
13. Larry J. Ray: *Social theory and the crisis of state socialism* (Edward Elgar Publishing 1996), s. 74.
14. János Kornai: *Das sozialistische System: Die politische Ökonomie des Kommunismus* (Nomos Verlagsgesellschaft 1995), s. 244-246.
15. Betragt eksempelvis følgende analyse af mulighederne for effektiv tidsudnyttelse inden for bønne-plantningssektoren i DDR: "Til udflugter med bønner behøver man i sammenligning med andre gruppeaktiviteter relativ lang forberedelsestid, fordi de store vogne skal hentes i kølden, og enkelte bønner skal hentes hos vuggestuepædagogerne. (...) Her kan det være en stor hjælp systematisk at lære bønnerne selvbetjening, lære dem at hente deres egne ting for at spare den tid, som går med at hjælpe." *Analyse der pflege-erzieherischen Arbeit der Krippenerzieherinnen* (1980), s. 23.
16. Michael Burawoy "Review Essay: "The Soviet Descent into Capitalism" i *American Journal of Sociology*, nr. 5, 1997, s. 1430-1445.
17. Denne politiske kontrol med individuelle karriereforløb kunne begynde allerede i skolesystemet. Individuelle karrierevalg blev søgt på virket i den obligatoriske grundskoleuddannelse gennem bestræbelserne på at skabe en arbejdsstyrke tilpasset lokale og regionale behov. Var der mangel på arbejdstagere med færdigheder inden for fx landbrugsproduktion, kunne dele af undervisningen således blive erstattet af landbrugslære. Frank W. Heuberger, Bernhard Peschke, Dirk Tänzler, Anja Rosengart & Thomas Claus. Ikke publiceret manuskript (Wissenschaftszentrum, Berlin 1997).
18. Det er dog blevet fremhævet, at fagforeningernes rolle i senere perioder af den socialistiske epoke ændredes i retning af en forhandlingsagent og dermed i højere grad blev en kommunikationskanal mellem parterne. Jerzy Hausner, Bob Jessop & Klaus Nielsen: "Institutional Change in Post-Socialism" i samme (red.): *Strategic Choice and Path-dependency in Post-socialism: Institutional Dynamics in the Transformation Process* (Edward Elgar Publishing 1995), s. 28.
19. Når DEFA-filmen *Spur der Steine* (1964/65) blev taget af plakaten af det østtyske regime efter blot nogle få dages offentlig forevisning, skyldtes det i første instruktøren Frank Beyer ikke, at filmen omhandlede en højt placeret partifunktionærs familære utroskab og en rebelsk arbejderbrigades drøvel med ledelsen på en arbejdsplads. Instruktøren havde af samme årsag fået grønt lys til at lave filmen af den censurkomité, han i øvrigt selv sad i. Det, som angiveligt var anstødsstenen, var, at filmen i to centrale scener skildrede knapheden i produktions-systemet. Filmforevisning og foredrag ved instruktøren Frank Beyer, Martin Gropius Bau, Berlin, november 1997.
20. Hvor manglende planopfyldelse i visse perioder af den socialistiske epoke kunne blive udlagt som kontrarevolutionær aktivitet og straffet med døden, førte det i senere perioder blot til fratagelse af visse privilegier. János Kornai a.a., s. 121-133; Vincent Edwards & Peter Lawrence: *Management Change in East Germany: Unification and Transformation* (Routledge 1994), s. 44-46.
21. Kornai a.a., s. 247-249. Offe 1994 a.a., s. 110-115. Heuberger m.fl. a.a., s. 141. Helmut Wiesenthal: *From Inefficient Universalism to Prosperous Particularism?: About Functions Performed by Early Business Interest Associations in East Central Europe, Russia and Eastern Germany*, Working paper (Max-Planck-Gesellschaft 1995), s. 23.
22. Kornai a.a., s. 248.
23. Heuberger m.fl. a.a., s. 7.
24. Ulrich Voskamp & Volker Wittke: "Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen – zur Reorganisation von Betrieben und Kombinat der ehemaligen DDR" i *Berliner Journal für Soziologie*, nr. 1, 1991, s. 17-39.
25. Offe 1994 a.a., s. 112.
26. I perioden fra 1962-82 er den offentligt registrerede private beskæftigelse (eksklusiv beskæftigelsen i landbruget) anslået til gennemsnitlig 4,5 procent af den samlede beskæftigelse. Anders Åslund: *Private Enterprise in Eastern Europe: The Non-Agricultural Private sector in Poland and the GDR, 1945-83* (Macmillan 1985), s. 230.
27. Mike Ingham, Hilary Ingham, Anna Karwinska & Grzegorz Waclawicz: "Women in the Polish Labour Market: Is Transition a Threat?" i Mike Ingham & Martin J. Bull (red.): *Reform of the Socialist System in Central and Eastern Europe* (Macmillan Press 1998), s. 137.
28. Christoph Sowada: "The Polish Stabilization Program: 'Balcerowicz-Plan'" i Marek Belka & Hans-Georg Petersen (red.): *Economic Transformation in Poland: Reforms of Institutional Settings and Macroeconomic Performance* (Campus 1995), s. 25.
29. Jan Gorniak & Jaroslaw Jerschina: "From Corporatism to ... Corporatism: The Transformation of Interest Representation in Poland" i Hausner m.fl. a.a., s. 174.
30. Stanislaw Golinowska & Andrzej Ochocki: "Reforms and Social Conditions in Central and Eastern Europe 1989 – 1993" i Marek Belka & Hans-Georg Petersen a.a., s. 298.
31. Ove K. Pedersen, Karsten Ronit & Ivan Suhij: "The State and Organized Interests in the Labor Market: Experiences from Postcommunist Europe" i Ove K. Pedersen & John L. Campbell (red.): *Legacies of*

Change: Transformations of Postcommunist European Economies (Aldine de Gruyter 1996), s. 127.

32. Jon Elster: "The Necessity and Impossibility of Simultaneous Economic and Political Reform" i Piotr Ploszajski (red.): *Philosophy of social Choices* (Ifis Publishers 1990), s. 44.

33. Brian Pinto, Marek Belka & Stefan Krajewski: "Transforming State Enterprises in Poland: Evidence on Adjustment by Manufacturing Firms" i Marek Belka & Hans-Georg Petersen a.a., s. 79.

34. Marjorie Castle: "The Final Crisis of the People's Republic of Poland" i Jane Leftwich Curry & Luba Fajfer (red.): *Poland's Permanent Revolution: People vs. Elites, 1956 to the Present* (The American University Press 1996), s. 216.

35. Stephen J. Havlovic & William M. Moore: "Workers' Councils, Trade Unions and Industrial Democracy in Poland" in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 18, 1997, s. 267.

36. Søren Riishøj: *Polen – den særlige vej til normalisering af det politiske og økonomiske liv siden december 1981* (Sydjysk Universitetsforlag 1987), s. 103.

37. Jan Gorniak & Jaroslaw Jerschina: "From Corporatism to ... Corporatism: The Transformation of Interest Representation in Poland" i Hausner m.fl. a.a., s. 174.

38. OECD: *Industry in Poland: Structural Adjustment Issues and Policy Options* (Centre for the Co-operation with the Economies in Transition 1992), s. 85.

39. Maurice Glasman: "The great deformation: Polanyi, Poland and the terrors of planned spontaneity" i Christopher G. A. Bryant & Edmund Mokrzycki (red.): *The New Great Transformation?: Change and continuity in East-Central Europe* (Routledge 1996), s. 214.

40. Helmut Wiesenenthal & Andreas Pickel: *The Grand Experiment: Debating Shock Therapy, Transition Theory, and the East German Experience* (Westview Press 1997), s. 47-48, 102.

41. OECD: *The Labour Market in Poland* (Centre for the Co-operation with the Economies in Transition 1993), s. 11.

42. *Berliner Zeitung* 28.10.1997.

43. Gorniak & Jerschina a.a., s. 176.

44. ILO/Natlex: <http://natlex.ilo.org/Scripts/> – Polen.

45. ILO/Natlex: <http://natlex.ilo.org/Scripts/> – Polen.

46. Tadeusz Kowalik: "The Free Market or a Social Contract as Bases for Systemic Transformation" i Hausner m.fl. a.a., s. 137-138.

47. Halovic & Moore a.a., s. 261-287.

48. Rainer Deppe & Melanie Tatur: "Trade Unions in the Transformation Process: Comparative Observations on the Role of Trade-Union Representation in Poland, Hungary, Russia, and in the Territory of the Former GDR" i *International Journal of Political*

Economy, nr. 2, 1994, s. 29.

49. Tatur 1995, a.a., s. 175.

50. Gorniak og Jerschina a.a., s. 176.

51. Tatur 1995, a.a., s. 181.

52. Helmut Wiesenenthal: *From Inefficient Universalism to Prosperous Particularism?: About Functions Performed by Early Business Interest Associations in East Central Europe, Russia and Eastern Germany*, Working paper (Max-Planck-Gesellschaft 1995), s. 6.

53. Gorniak og Jerschina a.a., s. 176.

54. OECD: 1992 a.a., s. 82.

55. Pedersen m.fl. a.a., s. 128-129.

56. Peter F. Orazem & Milan Vodopivec: "Value of human capital in transition to market: Evidence from Slovenia" i *European Economic Review*, nr. 4, 1997, s. 894.

57. Boris Pleskovic & Jeffrey D. Sachs: "Political Independence and Economic Reform in Slovenia" i Olivier Jean Blanchard m.fl. (red.): *The Transition in Eastern Europe* (The University of Chicago Press 1994), bind I, s. 192-193.

58. Milan Vodopivec: "The Slovenian Labour Market in Transition: Evidence from Microdata" i *Development & International Cooperation*, nr. 22, 1996, s. 98-99.

59. Joze Mencinger & Arnold Suppan: "Slovenien" i Werner Weidenfeld (red.): *Mittel- und Osteuropa auf dem Weg in die Europäischen Union: Strategien für Europa* (Verlag Bertelsmann Stiftung 1996) s. 205.

60. Andrej Kumar: "Slovenia – A New Economy in Transition" i *Small Countries in the Global Economy – The Case of Slovenia*, nr. 14-15, 1992, s. 39.

61. Mencinger & Suppan a.a., s. 213.

62. OECD: 1992, aa., s. 38.

63. David A Dyker: *Yugoslavia: socialism, development and debt* (Routledge 1990), s. 38 og 53.

64. R. D. Whitley: *State socialist legacies and enterprise development in Eastern Europe: Hungary and Slovenia compared* (Manchester Business School 1997) Working Paper nr. 355, s. 10.

65. Milan Vodopivec a.a., s. 91.

66. OECD: 1997 a.a., s. 9.

67. Mencinger & Suppan a.a., s. 208; *The Economist* 2.11.1996.

68. OECD: *Labour Market Policies in Slovenia* (Centre for the Co-operation with the Economies in Transition 1997), s. 26-27.

69. Mencinger & Suppan a.a., s. 203n; OECD 1997 a.a., s. 45-46.

70. OECD 1997 a.a., s. 46.

71. ILO/Natlex: <http://natlex.ilo.org/Scripts/>. Min fremhæ vning.

72. *Slovenian Economic Mirror*, nr. 1, 1997 (Internet: www.sigov.si).

73. Mate Szabo: "Repertoires of contention in post-communist protest cultures: An East Central Europe-

an comparative survey" i *Social Research*, nr. 4, 1996, s. 1169.

74. OECD 1997 a.a., s. 38-44.

75. Citeret i Glasman a.a., s. 206.

76. Wolfgang Streeck kommer frem til en tilsvarende pointe, idet han anvender metaforen om den varme plasma i en fusionsreaktor, hvis produktivitet netop skyldes en sammenpresning af stærke modsatrettede kræfter. Wolfgang Streeck: "Beneficial Constraints: on the Economic Limits of Rational Voluntarism" i J. Rogers Hollingsworth & Robert Boyer a.a. s. 207-209.

Abstract

Ivan Harsløf: The institutionalisation of the economic labour market contract, *Arbejderhistorie* 1/2000, s. 37-52.

The article attempts to analyse the importance of the institutionalisation of the economic labour market contract in the post-socialist transition process in Eastern Europe. This institutionalisation is regarded as a central mechanism in the co-ordination of social time and space throughout the spheres of the state, market and civil society. The specific contract settles the question of the exchange of labour time for a wage and relates the exchange to a particular workplace. At the same time the single contract negotiation, through mechanisms of price formation on labour time, is influenced by other contract arrangements. This essential feature of the institution of the labour contract calls for a holistic approach. It is suggested that to analyse the conditions of employment for the individual or a group of individuals it is necessary to recognise that it is regulated on five interconnected levels: the bilateral labour contract level; a workplace level; an interest organisation level; a political governmental regulating level; and an international level.

The article continues by discussing the way the work-sphere was organised under socialism. Instead of labour contracts, through which individuals can enter into work relationships according to normative preferences, the socialist work sphere was organised through intensive top-down planning. Due to the fact that a number of vital social functions

were administered at the workplace, the workplace level constituted a central sphere for the allocation of life chances and possibilities. Two cases, Poland and Slovenia, the latter a small region of ex-Yugoslavia, make up the empirical base for the investigation of how the institution of the labour contract has been implemented after 1989. In Poland, in which the work sphere under socialism was, in important respects, regarded as organised in a typically socialist manner, the exposure of the civil society to market forces renders employees in a poor position. Their new contractual rights are often violated; their institutional participation in the management of the enterprises is phased out, their interest organisations are weak; and at the political governmental level the state is withdrawing from the regulation of labour relations. Influential international institutions have succeeded in putting pressure on the government to implement a 'shock therapy' strategy. In Slovenia, which in the past differed from the 'typically socialist way' of organising the work sphere by giving room to important market economic forces, the employees are enjoying a more favourable institutional environment. Through comprehensive legal arrangements they are protected against unfair dismissal; their participation in the management of the enterprises has been strengthened by new laws; their interest organisations are relatively strong and effective at presenting preferences; and the government is taking an active role in the regulation of the labour market. However, the use of temporary labour contracts has been widespread as a means by which employers can bypass state regulation which favours employees. In both cases, Poland and Slovenia, the introduction of a market economy has been accompanied by high open unemployment, which is fundamentally changing the social time and space.

Ivan Harsløf, forskningsassistent
Socialforskningsinstituttet
Forskningsgruppe vedr. arbejdsmarkedspolitik
Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K.
Tlf. 3348 0874, E-post: ivh@sfi.dk