

A TAURUS GUMIGYÁR FIATAL MUNKÁSAINAK HELYZETE

BODONYI ILONA V. éves történelem-orosz szakos hallgató

VÁLYI ZSUZSA magyar-pedagógia szakos középiskolai tanár

A JATE Móra Ferenc Kollégiumban 1973 szeptemberében alakult meg az a legújabbkori történelemmel foglalkozó szakkollégiumi csoport, amely a mai munkásosztály helyzetének megismerését, vizsgálatát választotta témájjá. A csoport tevékenységét Dr. Somlyai Magda tudományos főmunkatárs irányította, a feladatok gyakorlati megvalósításában Dr. Micheller Magdolna kollégiumi tanár segített.

Miután szakirodalmi felkészüléssel elméleti téren bizonyos áttekintést nyertünk a témában, a gyakorlati munkát 1974 februárban kezdtük meg a szegedi Taurus Gumigyárban.

A szakcsoport munkáját két szakkollégista dolgozta fel diákköri dolgozatban; a gumiipari és a gyár történetével foglalkozó részt Bodonyi Ilona, történelem-orosz szakos hallgató, a felmérés alapján a munkások életének elemzésével foglalkozó részt Vályi Zsuzsa, volt magyar-pedagógia szakos hallgató állította össze.

Témaválasztásunkat egyrészt azzal indokolhatjuk, hogy mint egyetemisták, mint jövőző értelmiségi szakemberek szükségesnek éreztük közelebbről megismerkedni a munkások életével, problémáival. Ugyanakkor a lehetséges kutatási témák közül fontos és aktuális kérdésnek tartottuk ezt, különösen abból a szempontból: az idősebb munkásgenerációt felváltó fiatalok milyen elgondolásokkal, elvárásokkal kerülnek munkahelyükre, a munkahely milyen feltételekkel segít beilleszkedniük és helytállni-

uk, s mi jellemzi a fiatalok magatartását, tevékenységét.

Szakcsoportunk munkája - időnköz és erőnköz mérten - nem a teljesség igényével készült, s nem a széleskörű, kvantitatív vizsgálati eljárások segítségével bonyolult összefüggéseket feltáró szociológiai elemzésre irányult, hanem szűkebb vizsgálati körben a kérdések mélyebb megközelítésére, az okok és belső indítékok feltárására.

Igy fő módszerünk a mélyinterjú volt, amelyet a 30 éven aluli fiatalok /490 fő fizikai állományu munkás/ alapsokaságából 10 %-os reprezentatív, véletlen kiválasztáson alapuló, mintavételén végeztünk el. Emellett, a vizsgálat komplexitásának biztosítása érdekében csoportos interjúkat folytattunk a munkásokkal, beszélgetést a közép és felső szintű vállalati vezetőkkel, KISZ titkárral, s felhasználtuk a vállalati dokumentumokat is.

A vizsgálat színhelyéül választott szegedi gumigyár munkásainak több, mint 50%-a a fiatal korosztályhoz tartozik. A gyár történetével kapcsolatban csak néhány jellemző adat kiemelésére szoritkozhatunk.

A Budapestről lekerülő gyáregységet 1966-ban adták át. A gyár profiljába a nehézműszaki gumiáruk gyártása tartozik /mélyfurótömlők, tömlők, hevederek, hajtószijak, tömitő lemezek/. A termékek jelentős részével szemben igen nagy kereslet jelentkezik a nyugati piacokon, ami a vállalat termelési mutatóinak és exportjának rendkívül gyors növekedéséhez vezetett. Export szállítás jelenleg több, mint 20 államba történik. Az intenzív termelés következtében rövid idő alatt a nagy nyereséggel termelő vállalatok egyike lett, /1967-ben már 250 millió forint nyereséggel zárta az évet/ ennek eredményeként nyer-

te el 1970-ben a Kiváló Gyár címet.

A Taurus dolgozóinak munkásarculatát sajátosan meghatározza az a tény, hogy az összlétszám 60%-a ingázó. Ez jelentősen nehezíti a parasztból munkássá válást mind társadalmi, mind gazdasági szempontból /szabadidő felhasználás, továbbtanulás, munkaintenzitás/. A fiataloknál pedig problematikusabbá teszi a gyár életébe való szerves bekapcsolódást.

A munkahelyi kötődés vonatkozásában több tényezőt vizsgáltunk: milyen indítékkal jöttek a gyárba a fiatalok, milyen munkakörülmények között milyen jellegű és tartalmu munkát végeznek, a bérezés, az ösztönzési formák jellege, a gyár demokratikus színterei, a munkahelyi kollektívák élete. Az interjúk során kapott vélemények, megítélések rávilágítottak a fiatalok belső motivum- és érdekeltségi rendszerére, igény szintjére. Ehhez hasznos gondolatokat kaptunk a szabadidő eltöltésével, az egyéni távlati tervekkel és a baráti körrel kapcsolatosan megfogalmazott válaszokból.

Szükséges utalnunk arra, hogy a vizsgálat során a felvetődött problémák egy része általánosan jellemző a gyár munkásai körében, másik része sajátosan a fiataloknál jelentkező probléma.

Jelen dolgozatunkban a munkahelyhez való viszonyt meghatározó két igen fontos objektív tényezőről, a munka és a bérezési feltételekről adunk képet.

I.

Mindenekelőtt a munkások véleménye és részben az általunk látottak alapján megpróbálunk reális képet adni a gyárrészlegek, az egyes műhelyek munkájáról és munkakörülményeiről.

Általában a gumiipari munka jellemzője a szennyezett levegő, a nagy zaj és piszok, néhány területen vegyianyag-szennyezettség és veszélyesség. Ez az egyes műhelyekben különböző mértékű. Például legnagyobb a piszok és egészségtelen levegő a kormozóban; legtüzveszélyesebb terület a szövetkenő, ahol a munka természetesen nagy óvatosságot és pontosságot igényel. A gépesítés ellenére többé-kevésbé mindenütt található fizikai erőfeszítést igénylő munka.

Ezek a tények már eleve jelzik, miért kell a munkát magasabban megfizetni.

Érdekesekek voltak a megítélések az egyes munkahelyeken végzett munkafolyamatok fontosságával kapcsolatban. A gyárban végzett szakmunkástanulók, akik tanulmányaik során több üzembrészt is megismerhettek, igen magasra értékelték a gumigyártással kapcsolatos munkahelyek közül a mélyfurótömlő részleg, valamint a heveder üzem munkáját. Nem véletlenül, hiszen a gyár exporttermékei között világviszonylatban is a legfontosabb helyet foglalják el ezek a termékek.

A kalanderben és a felépítő gépen dolgozók munkájának megítélése egyértelműen azt jelezte, hogy ezt a munkát bárki el tudná végezni, "mindegy, hogy szakmunkás vagy betanított munkás dolgozik, nincs különbség".

A hengerüzem és a csigaüzem munkásai technikai nehézségeik ellenére is pozitívan nyilatkoztak; igen nagy felelősség kell munkájukhoz.

Azt viszont szinte minden fenti részlegben nehezményezték, hogy a munka egyrészt automatikusság jellemzi.

A legellentmondásosabb vélemények a TMK részlegből

hangzottak el, ahol lakatos, esztergályos, gépszakmunkás, villanszerelő munkakörben dolgozókkal beszélgettünk. Véleményünk szerint ők feleltek meg leginkább az "öntudatos munkás" fogalmának.

Egy részük nagyon elégedett a munkával, változatosnak, szépnek tartja. Ennek a munka alkotó jellege az oka. Egy géplakatos szakmunkás így fogalmazta: "Érdekes munka ...új dolgokat csinál az ember. Az az érdekes, ha egy szerszámot vagy gépet állítanak össze, és őneki, a munkásnak a keze munkája is benne van, és látja, mi az eredménye".

Elégedetlenséget ott tapasztaltunk, ahol ezt hiányolták. Cseportvezetőjük így foglalta össze: "...sajnos nemcsak szerszámokkal foglalkozunk, hanem nagyon sok másféle munkával, ami egy szóval sem függ össze a profilunkkal. És itt olyan speciális lakatosok vannak, olyan srácok, akik szeretik a melójukat, és csinálni akarnak valamit, de amihez vizsgát tettek."

A munkafolyamat értékének megítélését illetően fel kellett figyelniünk egy jelenségre. Elgondolkoztató, hogy amikor a kérdést nem általánosan, hanem személyre szólóan tettük fel, a fiatalok közül többen úgy érezték, nem jelent problémát, ha kiesnek a munkafolyamatból: "elvégezheti más is, ugyanis létszámhiányunk van, egy ember nem hiányzik". Ilyen válaszokat sajnos a legnagyobb mértékben a TMK részlegből kaptunk, s olyan fiataloktól is, akik előzőleg épp azt emelték ki, hogy munkájuk az egész gyár termelésével kapcsolatban van, tehát fontos.

A munka fontosságának és az egyén felelősségének inadekvát-

sága olyan problémát vet fel, hogy nem minden munkás érzi saját szerepét lényegesnek ebben a munkában. Ez pedig alapvető fontossága a munkához való viszony szempontjából. Hol vannak az okok? Mit tesz ezért a gyár?

Tény, hogy az egyes munkafajták közötti különbségek erősen foglalkoztatják a munkásokat és különbözőképpen érinti őket a bérezés és a technikai felszereltség vonatkozásában is.

A technikai felszereltségről, a munkakörülményekről meglehetősen sok negatív vélemény hangzott el. Elsősorban az anyagmozgatás okoz nagy gondot, jóllehet vannak erőgépek, ez jelentős részben még kézi erővel történik. Szintén sok kifogás merült fel a karbantartást végző szerszámok minőségével szemben, sok használhatatlan, nincs hozzá alkatrész.

A csigaüzemben nagyon egyértelműen megfogalmazták: "a gépesítettség minimális; ötven évvel ezelőtt is így csinálták..." Szinte minden üzembrészből elhangzott, hogy a folyamatos termelést a gépek állandó leállása akadályozza.

A fentiekkel összefüggésben utalnunk kell arra, hogy a gyár technikai felszereltsége csak részben mondható modernnek. A gyár nagyrészt a Budapestről letelepített, régi típusú gépi berendezésekkel működik /áthelyezés előtt alaposabb javításnak és felújításnak sem vetették alá!/, amelyek meghibásodásukkal nemcsak a folyamatos termelésben gátló tényezők, hanem a modern technológiai eljárások bevezetését is nehezítik.

A részben elavult, részben modern gépparkkal hozzák azokat a magas termelési mutatókat, amelyeket a bevezetésben elmondtunk.

Ez, amely kétségkívül érdeme a gyárnak, szükségszerűen bizonyos termelés-centrikusságban jut kifejezésre, ami a munkatényezők rovására történik.

A meghibásodott gépek gyors kijavításával kapcsolatban kifogás nem merült fel, viszont a TMM dolgozói közül többen így utaltak erre a jelenségre: " ... meg kell mondanom, hogy ebben a gyárban minden a termelésért van. Hogyha egy gép rossz és meg lehet csinálni 5 perc alatt szabványtalanul, akkor úgy kell megcsinálni. Így kevesebb idő, meg pénz is."

A lakatos és esztergályos műhelyből is megfogalmazták ezt a gondolatot, amely a termelési szerkezet mennyiségi-minőségi ellentmondásosságára utal.

A feszített munkatempó kihat a normák oldalára is; népgazdasági érdekből sokszor többet vállal a gyár, mint amit el tudnak végezni a munkások, s ezt a normaváltoztatások kényszerítő hatásával próbálják biztosítani. "A csigaüzemben 66 óta még állandó normát nem adtak. Ez annyit jelent, hogy mindig kiadnak egy ideiglenes normát, akkor jön egy nagy csomó nyugati megrendelés, - s hopp, emeljünk tiz százalékot a normán és ebből adódik, hogy óriási a munkaerővándorlás a gyáron belül... "

Nem volt módunk ezt a fontos kérdést mélyebben, más összefüggésben megvizsgálni, az interjúkban különbözőképpen felvetett probléma mégis arra enged következtetni: a termelési szempontok előtérbe helyezése gyakran már a munkaerkölcs, a fegyelmezett, folyamatos munkavégzés kérdéseit is veszélyezteti. Ennek következménye, hogy a TMM munkáját a kampányjel-

legü javítás, nem pedig a folyamatos hibamegelőzés jellemzi.

És itt csak egy mondatnyi kitérés: " ... a nagyvállalat tőkés exportja érdekében valóban gyors és rugalmas taktikával tudja kihasználni a kínálkozó pillanatnyi előnyöket." - írja Oroszi István a januári Népszabadságban. Vizsgálódásaink tükrében viszont felvetődik az a kérdés, a taktika mennyire felel meg az átlagmunkások érdekeinek, mennyire juttatja érvényre azt a követelményt, hogy a termelésnövekedés a hatékonyabb munkafegyelem és a szocialista munkaerőkölcs, a tudati tényezők eredménye legyen.

Az anyagszállítással kapcsolatos információk már szorosán a munkaszervezés kérdését érintik. A válaszok realitását bizonyítja, hogy a megkérdezettek 90%-a valamilyen formában kiemelte az anyagszállítás problémáját.

Többen is szóvá tették a hibás anyagok átvételét, aminek eredménye selejtes munka vagy a teljesítmény csökkenése, ez pedig az órabér "lefaragásával" jár. A munkások saját bőrükön tapasztalják a termelésben jelentkező feszített munkatempót: " ... ha a 75%-os exportot nem érjük el... akkor levonnak az órabérből..., de a kalanderosoktól kapjuk a rossz anyagot, őket is ki kellene vizsgálni. A kalander a hibás anyagokkal nyugodtan tudja teljesíteni a mennyiséget."

A félkész- és készáruraktárak anyagellátása sokszor nem biztosított, ugyanez a helyzet a kintről behozott anyagokkal. A szerszámok és gépek alkatrészproblémái nemcsak a termelési folyamat menetében okoznak nehézséget, hanem jelentős anyagi befektetést is igényelnek. Ezt hangsúlyozta a

TMK egyik csoportvezetője, amikor arról beszélt, mit jelent, ha az anyagot itteni alapanyagból a munkásoknak munkaidőben kell előállítani.

Ő az előbb idézett munkással szemben már szélesebb szemszög-
ből, a munkás és a vállalat érdekei felől világította meg a
problémát: " ... a baj akkor van, amikor nem hozzák be az a-
nyagot. És akkor én nekiállok, azt mondom az esztergályosok
csoportvezetőjének, nekem kell 12-es anyát csinálni, s ő ne-
kiáll hatszöganyagból csinálni ezeken az esztergapadokon.
Számolom az anyagot, számolom azt, hogy a gép elektromos,
fogyaszt, számolom a gép rongálódását, számolom az esztergá-
lyos munkaidejét, ha mindezt összeadom »horribilise« összegbe
kerül egy anyá. És akkor hol marad a munkás rendes melója."

A gyár igazgatója szerint ennek az egyre súlyosab-
ban érezhető jelenségnek az oka főleg két tényezőre vezethe-
tő vissza; jelentős mennyiségű import alapanyagra van szük-
ségük, melynek folyamatos biztosítása gyakran akadályozott,
másképpen a gyár nagymértékű és nem tervezett termelésfelfu-
tásával van kapcsolatban. A készárutermelés ugyanis gyorsab-
ban nőtt, mint ahogy az alapanyaggyártó berendezések fejleszté-
tése történt.

Az igazgató látja, hogy az itt meghuzódó problémák a népgaz-
daság "kényszerítő" érdekei, a vállalat és a munkás egyéni
érdekei között jelentkező ellentmondások negatív lecsapódá-
sai. A termelés jelentősebb visszaesése nélkül már nem áll-
hat fenn sokáig ez a helyzet, a kiegyensúlyozatlanság meg-
oldását /pl. hazai alapanyagokra való átállás/ a vezetés még
keresi.

Arra a kérdésre, ha hatáskörükbe tartozna, mit változtatnának a munkakörülményeken, a fiataloknak mintegy fele a gumiipari munka szükségszerű velejárójának, a szennyezettségnek a megszüntetését, a takarítás, portalanítás, a szellőzés megoldását hangsúlyozta. Ugyanilyen jogos igénnyel emelték ki az öltözők zsúfoltságát, a védőital és a normális ivóvíz biztosítását. Érdeemes megemlíteni, hogy már 1970-ben is ezek voltak az alapvető problémák, - amelyeken változtatás igen csekély mértékben történhetett azóta. Ezeknek az égető kérdéseknek a sürgős megoldására hívta fel a vállalatvezetés figyelmét a gyári párt végrehajtó bizottság 1974 decemberi ülésén.

Még egy, szintén nem egyedi kérdést vetettek fel a szövetkenő dolgozói. A három műszakot olyan területen is alkalmazzák, ahol amúgy is nagy a létszámhiány; éjszaka rendszerint egy műszakvezető és egy munkás dolgozik, az előregyártás pedig megoldhatónak bizonyul.

Természetesen itt felmerül - amire a művezetők is hivatkoztak -, hogy a gépi berendezések folyamatos kihasználása a célszerű.

Egyetértünk az anyagi szempontokkal, de ez abban a viszonylatban is érvényes, hogy a termelő munkaerejének és a gazdaságosságnak a kihasználása ésszerű egyeztetéssel kiviteleződjön.

II.

A munkahelyhez való viszony vonatkozásában az objektív munkakörülmények, a munka tartalma és jellege mellett lényeges

meghatározó a bérezés. A kérdéskört két oldalról közelítettük meg; mit biztosít a gyár a fiatalok számára bérezési és ösztönzési rendszerével, s ez milyen kapcsolatban van a munkások megítélésével, elvárásával.

Ha az átlagbérszínvonalat nézzük, nagyon kedvező képet kapunk; a termelő üzemekben dolgozók keresete jóval kétezer forint felett van. Ez a gyár kiemelkedően gazdaságos termékeinek, kedvező értékesítési lehetőségeinek köszönhető, valamint annak, hogy igen jó a termelékenység százalékos aránya. /10%-os munkaerő 20%-os termékproduktuma 33%-os haszonnal jár./

Hangsúlyozni kell azonban, hogy a munka jelentős része minőségileg nem igényel speciális képességeket, színvonalas szakmai tudást.

A bérdifferenciálásban a termékekben mutatkozó gazdaságossági szempontok állnak első helyen, vagyis a termelésben súlyponti helyet elfoglaló termékeket gyártó üzemrészek mind a fejlesztésben, mind a bérezésben kiemelten döntáltak. /Jelenleg mélyfurótömlő, heveder, tömlő II./

Ezzel együtt jár, hogy a termékekkel szembeni igényektől változóan hol negatív, hol pozitív előjellel változik a munkások jövedelme.

A bérezési rendszer tehát kockázatos, de a jelenlegi körülmények között szükségszerű - az igazgató véleménye szerint. Következményeit a munkások véleménye mélyebben tükrözte.

A munkabérek megállapításának másik tényezője a végzett munka nehézségi szintje és a munkakörülmények, különösen ha ez a létszámnál is problémát jelent.

A bérezésben az előbbrejutás lehetősége általában biztosított. A folyamatos differenciációt az eltöltött évek száma után kapott hűségbér biztosítja. /1-3 évi törzsgárdatagság után 100 forint, 3-5 év után 150 forint, 5 év felett 200 forint./ Ebben mintegy 364 munkás részesült 1974-ben.

Visszatérve a kereset megítélésének vizsgálatára, látnunk kellett, hogy a bérezésben jelentkező különbségeket a dolgozók meg lehetős szubjektivitással értékelik. A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada válaszolta azt, hogy keresetével nem elégedett. Az indoklásokban nagyrészt a munka nehézségét, az erőfelfejtést, az egyes munkafolyamatokkal járó piszkos körülményeket, egyéni szociális körülményeket hangsúlyozták.

Ott, ahol sem a termékek fontossága, sem a munkakörülmény különös nehézségi foka nem hat emelően a bérekre, az átlagkereset nem éri el a 2000.- Ft-ot sem. Itt természetesen elégedetlenek a bérükkel. Ez megmutatkozik abban is, hogy ezeken a munkaterületeken állandó a munkaerőhiány, ami a termelési folyamat kezdő és befejező szakaszánál dolgozókra vonatkozik elsődlegesen.

A bérezésükkel kapcsolatos kifogásokat pl. a főlépitőknél /ahol hamarosan normarendezésre kerül sor/ így fogalmazták meg: " ... hárman vagyunk a gépen, bárki kezelheti; nincsen megfizetve ez a munka" /1800.- Ft-ot kereső, 1966 óta itt dolgozó munkásnő/.

Ezeknek a problémáknak egy részét az üzemvezetőkkel történt beszélgetés után reálisnak tekinthetjük; néhány munkahelyen

a végzett munka valóban nem nyújt anyagi perspektívát a dolgozóknak.

Meglehetősen sokan adták azt a választ: "elég, nem kevés, de lehetne több is". A keresettel nem megelégedettek arányával azonos volt a fizetésükkel elégedettek száma, jóllehet ezt elég bizonytalanul fejezték ki.

Csak konkrét rákérdezés alapján került fény arra - a gyárban általánosan meglévő problémára -, hogy a szak-, betanított- és segéd munkások bérezésében a differenciálás minimális, sőt a szak és betanított munkások keresete között sokszor semmi különbség nincs.

"Miért tanuljak, hallottam, hogy aki a gyárban iskolát végez, az sem keres többet, mint mi." /betanított munkásnő/

"Ha idejön egy uriember a maga 6 általános iskolájával és odateszik trógernak vagy kiségitőnek, annyit keres, mint egy szakmunkás, aki itt van 10 éve." /szakmunkás, csigatömlő/

"Nincs megkülönböztetve, hogy én szakmunkás vagyok, a másik csak betanított, mi is ugyanazt csináljuk, mint ők. Azon a gépen, ahol én vagyok, ketten vagyunk szakmunkások a többi betanított és segéd munkás, de van, aki többet keres, mint én." /csoportvezető helyettes főlépitőn/

"Nincs nagy különbség a fizetésben, de a szakmunkásnak nagyobb a felelőssége, a betanított munkást nem lehet úgy felelősségre vonni, ha valami komolyabb van, mellénk osztják be őket, minket vesznek elő." /szakmunkás a főlépitőn/

Ez a probléma, mint bérezési kérdés, joggal okoz feszültséget a dolgozók között. Meg kell jegyeznünk, hogy még

két vonatkozásban érinti és foglalkoztatja a munkásokat; a végzett munka értékessége és a szakmai perspektíva tekintetében, - ez a kettő pedig lényeges szempont a munkás oldaláról.

A feszültség a gyári munka egészének jellegéből következik, nevezetesen abból, hogy a munkafolyamatok nem igénylik jelentős mértékben a speciális szaktudást és a speciális képességeket; első fokon tehát a munka szerinti értékelés sem épülhet ezekre.

A termelés oldaláról vizsgálva bármennyire megértjük a bérezési rendszernek a fentiek által determinált, szükségyszerűségét, látnunk kell azt is, hogy az egyéni képzettség, képesség, szaktudás, ha a fizetésben nem szerepel mint értékmérő, mint motiváló, ez állandó ellentmondások forrása a dolgozók között, hiszen a dolgozó által teljesített munka értéke a munkás számára az elismerés pénzbeli mértékében tükröződik.

A vállalat vezetősége ezt látja és feloldását, a gazdasági érdekek és a munka erkölcsi értékének egymáshoz való közelitését, a béreken a már említett juttatásokkal és egyéb ösztönzési formák alkalmazásával igyekszik elérni.

A szakmai téren a kvalifikációban jelentkező szintkülönbségeket az üzemvezető az évvégi nyereségrészesedésnél honorálja. A kiemelkedően dolgozó szakmunkások ilyenkor többet kapnak a részesedésből. Persze ez is üzemrészekről függően alakul, pl. a mélyfurótömlőből hangzott el ez a vélemény: " ... jutalmazásnál szakmunkás, betanított kap többet? Attól függ, milyen jól csinálja meg a munkáját és mennyit

csinál az ember."

A szakmunkás nem szakmunkás ellentét feloldását szolgálja a vállalatvezetésnek az az alapelve is, hogy a fiatal megkerülő munkásokat nem szabad magasabb bérért felvenni, mint az üzemszabályozók átlagkeresete. A gyakorlatban ugyan néha ez is megvalósíthatatlan, főleg a rossz munkakörülmények között dolgozó, munkaerőhiánnyal küszködő üzemszabályozókban, ahol a hiányzó munkások pótlása bármi áron érdeke a gyárnak. A bérezésben ez a hatáskör az üzemszabályozóra tartozik, érthető ha más módon nem tud, így segít a létszámgondokon. Ennek a "megoldásnak" az eredménye viszont az, amit a megkerülő munkások is nehezményeztek; hogy a több éve dolgozó szakmunkás nem kap még 20-30 fillér órabéremelést sem, inkább elengedik, s helyette magasabb órabérral fiatalabb munkást vesznek fel, de a fontos cikkek gyártó üzemszabályozóba.

A fent jelzett feszültségek feloldását különböző jut-
tatásokkal próbálják megoldani. A premizálás formái közül jelentős a munkások rendszeres, differenciált részesedése a részjegyes mozgalom keretében. Tagjai csak egyéves munkaviszonnyal rendelkező, kiemelkedően jó teljesítményt nyújtó dolgozók lehetnek, akik munkájuk alapján 200-2000 Ft-ig részjegyet nyerhetnek alkalmanként, amit a vállalat év végén fizet ki.

/1969-ben, a bevezetés évében 166 fő, 1970-ben 490 fő, 1974-ben 520 fő volt a részjegyesek száma./

A megkerülő dolgozók több, mint egyharmada részjegyes volt, de csak rákérdezés után sorolták az érte kapott pénzt a jutalom közé.

"Annak számít, de kevés", "nevezhetjük jutalomnak is" mondták. Az interjúból arra következtettünk, hogy a fiatalok közül többen szinte természetesnek tartanak azt, hogy 1-2 év munkaidő után automatikusan részjegyes tagok legyenek és minden évben jutalmat kapjanak.

Egyetlen másfél év óta dolgozó fiataltól hallottuk: " ... még nem kaptam semmit, de hát vannak itt régi dolgozók, meg talán még nem is mutattam föl annyit."

Általában azt tapasztaltuk, hogy nem tisztázott a dolgozók előtt és nem tesznek különbséget aközött, hogy a különböző juttatásokat mikor kapják mint jogos bérkiegészítést és mikor mint jutalmat.

"Elismerést nem kaptam, anyagi jutalmat túlmunkáért, ha úgy külön bejöttem, szóval kimondottan a munkámért nem. Egyébként jutalmat nemigen adnak, részjegy van meg pófapénz, ezt a főnökök adják, - az előbb elfelejtettem, a múlt hónapban kaptam 500 Ft részjegyet." /1969 óta dolgozik/

A vállalat vezetői is igen súlyos szemléletbeli problémát éreznek ennek a magatartásnak a mélyén. A fiatalok részéről saját értékük nem kellő felmérése, a társadalomtól való túlzott elvárásuk fejeződik ki benne.

Csak szórványosan tapasztaltunk a fiatalok munkájának megítélésénél önértékelést.

"A csoportvezetői pótlékot reálisnak érzem. Van, aki többet kap van, aki kevesebbet. Én nem tartom magamat olyan kiválónak, hogy 20 vagy 25%-ot kapjak, a 8% reális ... " /csoportvezető, TMK/

"Meg vagyok elégedve magammal, a munkát becsülettel ellátom.

Ugy érzem nem azért kaptam eddig jutalmat, hogy kapjak valamit, hanem mert tényleg igyekszem többet kihozni magamból."
/szakmunkás, tömlő II./

Elgondolkoztató, hogy a megkérdezettek döntő többsége az elismerést a pénzbeli juttatással tartja egyenlőnek. Csak azt értékelik, ami a borítékban van. Persze kérdés, hogy ezen kívül mit és milyen keretek közt kapnak?

Vizsgálatunk során egyedinek számított annak a munkásnak a véleménye, aki a Kiváló Dolgozó cím elnyerésével kapcsolatban azt mondta: " ... ez pénzjutalom is, meg egy jó érzés; legalábbis nekem az volt, mert mindenki előtt kaptam úgy, hogy látták, hogy megérdemeltem - és ez esett nekem a legjobban."

A dolgozók, a vállalatvezetés, a magunk tapasztalatait egyeztetve nyugodtan mondhatjuk, hogy a vállalat igyekszik differenciált módon biztosítani a dolgozók munkájának elismerését, az említett nehézségek megoldása is napirenden van.

Többen azok közül, akikkel beszéltünk, elnyerték a Kiváló Dolgozó címet, célprémiumot, nyereségrészesedést kaptak, néhány jutalomüdülésben, szabadságban részesültek.

Mindent összevetve maguk a munkások is, ha tettek is jogos kritikai észrevételt, a jutalmak elosztását általában igazságosnak tartották, és a néhány kirívó esetért elsősorban az üzemvezetők szubjektivitását tették felelőssé.

Érdemes azonban megemlíteni, hogy nehezményezték a dolgozók az üzem közép- és felső vezető garniturájának járó igen magas nyereségrészesedést. A probléma teljes kifejtése tulmutat az általunk vizsgált gyári kérdéskörök elemzésén,

ezért csak annak az érzékeltetésére szoritkozunk, hogy a munkásoknak nincs kellő informáltságuk arról, hogy a valóban magas prémiumok /30-50 ezer Ft/ milyen részekből tevődnek össze. /Pl. több évtizedes gyári mult, magas alapbér, minőségi szakmunka, stb./

A dolgozók általában a maguk oldaláról vonnak le következtetést a tapasztalt tényekből, s nem közömbös, hogy a vezetők mennyiben segítenek ezt reálissá tenni.

- . -

A termelés, a munkakörülmények, a bérezés vizsgálatánál felmerült nehézségek egy része gazdasági életünk más területén is jelentkező problémák sajátos lecsapódása. A gyár a jelenlegi világgazdasági és népgazdasági érdekek követelményeihez a legnagyobb mértékben igyekszik és tud alkalmazkodni; a hatékony, jelentős nyereséggel járó termelés azonban nem mindig felel meg az ésszerűség, a belső vállalati szervezés szempontjából a gyár és a dolgozók érdekeinek. Tapasztalatunk szerint ezzel hozható összefüggésbe, hogy a vállalati érdekeltségi rendszer, amelynek célja, hogy az egyes dolgozótól a kollektíváig minden szinten ösztönözzön a társadalmi igényeknek megfelelő nyereséges termelésre, és amely bizonyos területeken helyes elvek alapján működik, a gyakorlatban még mindig egyoldalú.

Dr. Horváth László, a Taurus vezérigazgatója ezt így fogalmazta meg: "Helyesen számol ugyan a társadalmi és vállalati célokkal, de mivel keveset tudunk az egyéni és csoportcélokról, az érdekeltségi rendszer nem tartalmazza azt a komp-

romisszumot, amely a célok egyeztetése eredményeképpen jöhet létre." /1975. március 9. Népszabadság/

A szegedi gyárban ennek a problémának sajátosan megnyilvánuló jelenségei több vonatkozásban fellelhetők.

Vizsgálatunk során azt tapasztaltuk, hogy az idekerülő fiatalok elvárásai döntő mértékben anyagi jellegűek.

A szakmai képzés, önképzés, önművelés mint belső motiváló csak a megkérdezettek felénél fogalmazódott meg igényként, a többiekénél vagy fel sem merült, vagy "tanulnék valamit, de ezt a munkát így is el lehet végezni" indokban fejeződött ki. A munka jellegéből adódó ezzel kapcsolatos nehézségek éppen az ösztönzési formák által lennének megoldhatók, s így az egyéni érdekelttség további alakulására pozitív hatásuk.

Természetesen a kérdést nemcsak a vállalat oldaláról kell néznünk, ugyanis nem egy esetben talákoztunk figyelemre méltó jelenséggel a fiatalok gondolkodásmódjában is; pl. igényszint az önművelésben, a szabadidő értelmes felhasználásában, az egyéni jogok túlzott hangsúlyozása a követelményekkel és a felelősséggel szemben mind a munka, mind a társadalmi tevékenység terén. A szakmai, közéleti és kulturális érdeklődésben, tevékenységben és igényszintben tapasztalt hiányosságokat és negatívumokat azért tartottuk komoly problémának; megfogalmazásukat hangsúlyozottabb és kiélezettebb formában szükségesnek, - mert fiatalokról van szó. Ez nemcsak a kérdésnek a súlyát növeli, hanem a fiatalok formáltságában, nevelésében résztvevő felnőttek és közösségek felelősségét is.

A tudatformálásban, a cselekvő aktivitás növelésében nagy szerepe lehetne a munkahelyi kollektíváknak, az erős kis-

közösségeknek. Ezt azok a munkások emelték ki, akik ilyen brigádokban dolgoznak.

A vállalati demokratizmus színtereinek vizsgálata is azt mutatta, hogy ezek a formák még nem segítik elég hatékonyan a fiatalok beilleszkedését, helyes nevelését.

Megítélésünk szerint a fenti tények is hozzájárulnak ahhoz, hogy a gyáron belül még mindig jelentős a fluktuáció /27%/, s a megkérdezettek kétharmadánál távlati tervükben nem szerepelt egyértelműen a "gyárban maradás".

Véleményünk szerint a fiatal gyárnak, amely a vegyipar fejlődő jellegénél fogva erősen vonzza a fiatalokat, még jónéhány objektív és szubjektív nehézséggel kell számolnia egy állandó munkásgárda kialakításánál, de ezek a nehézségek éppen egy kifelé jó eredményeket mutató gyár részéről megoldhatók.

Munkánk és a felmérés iránti érdeklődés, a segítőkész és szives fogadtatás azt jelezte, hogy a gyárban szükségesnek és fontosnak tartják minél közelebből megismerni a munkásoknak, a dolgozók egyes csoportjainak érdekét s ez, valamint a vezetőkkel történő beszélgetések során tapasztalt józan és önkritikus "hozzáállás" megítélésünk szerint biztosíték annak megvalósításához, amit a vezérigazgató így fogalmazott meg: " ... első lépésként olyan információs rendszert kell kiépítenünk, amely a vezetés ismereteit az egyes dolgozókról, azok csoportjairól... bőviti és átfogóbbá teszi, és segíti a besző irányítási és érdekeltségi rendszerünk továbbfejlesztését."

Felhasznált irodalom

- FERGE ZSUZSA:** Társadalmunk rétegződése
/Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1969./
- HÉTHY LAJOS-MAKÓ CSABA:** Munkásmagatartások és a gazdasági
szervezet /Akadémiai Kiadó, Bp. 1972./
- HÉTHY LAJOS-MAKÓ CSABA:** Marxista szociológia és a valóság-
feltérés /Társadalmi Szemle 1973 november/
- HUSZÁR TIBOR:** Az ösztönzés szocialista rendszere és az
erkölcsi értékek /Társadalmi Szemle 1974
június/
- JENEI GYÖRGY:** Az üzemi demokrácia: szemléleti kérdés is
/Társadalmi Szemle 1974 július/
- LACKÓ MIKLÓS:** Ipari munkásságunk összetételének alakulá-
sa 1867-1949 /Kossuth Kiadó, Bp. 1961./
- LÁSZLÓ-BENCSIK SÁNDOR:** Történelem alulnézetben
/Szépirodalmi Kiadó, Bp. 1973./
- LITVÁN GYÖRGY szerk.:** Magyar munkásszociográfiák 1888-1945
/Kossuth Kiadó, Bp. 1974./
- MOLNÁR LÁSZLÓ:** Az üzemi demokrácia rendszerszemléletü
megközelítése /Szociológia 1974 február/
- MÓD ALADÁRNÉ-KOZÁK GYULA:** A munkások rétegződése, munkája,
ismeretei és az üzemi demokrácia
/Akadémiai Kiadó, Bp. 1974./
- ZDRAVOMISZLOV:** A szociológiai kutatások módszertana
/Kossuth Kiadó, Bp. 1973./

