

Új ötéves terv – új feladatok

Az új évben, évezreces szokás szerint, számba vesszük az elért eredményeket, és új feladatokat tűzünk ki magunk elé. Számunkra ez a számbavétel és előretekintés nem képletes, hanem szó szerint értendő. Ezekben a napokban a Központi Statisztikai Hivatal számítógépi lázas gyorsasággal összesítik az elért eredményeket, az új év első napjának első perceiben hazánk ezernyi üzemében átvették a stafétabotot nemcsak az 1970-es évtől, hanem az elmúlt időszak ötéves tervétől is.

Az 1966–70-es ötéves tervelőirányzatot sikeresen teljesítette az ország, noha nem mindennapi akadályokat kellett legyűrni — hogy másra ne, csak az 1970-es május–júniusi árvízpusztításra utaljunk. Az ipari és a mezőgazdasági termelés és a népjólét növelésének útján jelentős lépést tettünk előre. A több mint 283 milliárd lejes beruházás nyomán 1500 új ipari kapacitással és új objektummal bővültek hazánk termelőerői, 800 000-rel nőtt az alkalmazottak száma, több mint 300 000 lakás épült.

E számbavétel célja nemcsak az elért sikerek elkönnyvése, hanem egy új távlati időszak számára szolgáló alap kindulópontjának felmérése is.

Az új ötéves terv célkiűzéseit magától értetődően meghaladják az előző tervidőszakét. S ezek magasabb foka nemcsak mennyiségi, hanem minőségi is.

Ami a mennyiségi oldalt illeti, az új tervidőszak eddig mindent felülmúló feladatokat irányoz elő. Az ország termelőerőinek gyors növelésére, a X. pártkongresszuson kijelölt átfogó beruházási program fényében a következő öt esztendőben az összberuházások 540 milliárd lejt tesznek ki, vagyis többet, mint az utóbbi tíz esztendő beruházásai együttvéve. Ebből 450–470 milliárd lejt központosított alaptól fedeznek. Az ipari termelés növekedésének átlagos évi üteme 10–11%-os lesz, a mezőgazdasági termelés évi átlagos növekedése pedig 6–7%-os. A nemzeti jövedelem évi átlagban 10–11%-kal, a külkereskedelem 9,2–10,5%-kal fog növekedni. Az alkalmazottak száma nemzetgazdasági szinten 700 000–1 100 000-rel fog emelkedni.

Az új ötéves terv jelentősen emeli a minőség mércéjét is — minden vonatkozásban. Pártunk főtitkára az RKP Központi Bizottsága Végrehajtó Bizottságának és a kormánynak 1970. november 25-i ülésén tartott expozéjában hangsúlyozta: „... a jövő ötéves tervben az erőfeszítések nem csupán az ipar mennyiségi fejlesztését célozzák, hanem egyidejűleg különleges súlyt helyezünk az iparosítási folyamat minőségi oldalaira is...”

Az ipari termelés minőségi vonatkozásai szerteágazók és rendkívül bonyolultak. E minőségi oldal hangsúlyozása azt jelenti, hogy döntő szempont lesz nemcsak az, hogy *mennyit*, hanem *milyen* és *hogyan*, milyen költségszinten, milyen hatékonyan állítunk elő. A *milyen* és *hogyan* korszerű technológiát jelent. Az új ötéves terv egyik ilyen minőségi célkitűzése az, hogy az új technológiát és technikát oly széleskörűen kell bevezetni, hogy 1975-ben, vagyis a tervidőszak végén, az összipari termelés 40%-át új és a kor igényének megfelelő termékek alkossák.

A korszerű és hatékony ipari termelés előfeltétele a hatékony információs rendszer, eredményes tudományos kutatás, tudományos alapokon álló vezetés. Ezért az új ötéves tervben az elektronikai ipar termelése növekszik a leggyorsabb ütemben, főleg az elektronikus számítógépek, az automatizálási elemek, a mérő- és ellenőrző műszerek. A nemzetgazdaság korszerű számítástechnikai eszközökkel való felszerelése és az országos adatfeldolgozó rendszer fokozatos fejlesztése céljából 1975-ig több mint 20 köztársasági jelentőségű számítóközpont, valamint számos területi központ fog működni; ehhez hozzá kell még tenni a nagyüzemekben működő korszerű számológépeket is.

Mivel a tudományos-műszaki forradalom rendkívül felgyorsította az erkölcsi kopás ütemét, a korszerűség csak akkor biztosítható, ha a Tudományos Kutatás Országos Tanácsa, a gazdasági minisztériumok sürgetik az új technológiák bevezetését. Sok esetben 5—6 évet vesz igénybe egy szabadalom megvétele és gyakorlati alkalmazása; ez túl hosszú idő, s azzal a veszéllyel jár, hogy mire megindul a tömegtermelés, a termék is, technológiája is jelentős erkölcsi kopást szenved, már nem korszerű, gazdaságos, ezért nagyrészt túlhaladott lesz. A korszerű és hatékony termelés biztosításában döntő jelentősége van a beruházásoknak, pontosabban annak, hogy milyen *gyorsan*, milyen *jól* és milyen *olcsón* építenek. Annak ellenére, hogy pártunk és kormányunk több ízben feltárta és bírálta már a beruházások hibáit, még csak részben sikerült kiküszöbölni őket. A fő hiba az, hogy jelenleg túlságosan szétforgácsolódnak az építőipar erői, jelentős anyagpazarlás tapasztalható, a határidők betartásában sem jeleskedik az építőipar.

A kellő hatékonyságú termelés egyik akadály a meglévő épületek és géppark elégtelen kihasználása. Ceașescu elvtárs expozéjában felhívta a figyelmet: a több iparvállalatban végzett felmérésekből kitűnik, hogy ezek a vállalatok még mintegy 173 000 négyzetméter, nem megfelelő módon felhasznált termelőterülettel rendelkeznek, amiből 150 000 négyzetméter felhasználatlan vagy nem produktív célokra használt terület volt. Ehhez hozzá kell venni még azt a tényt is, hogy a szerszámgépek időalapjának kihasználási aránya nem haladja meg a 64%-ot, vagyis a beépített kapacitásnak több mint egyharmadát nem használják ki. Ezért az új ötéves tervben előirányozták, hogy nem szabad többé újabb beruházásokat vagy fejlesztést jóváhagyni mindaddig, míg nem biztosították a meglévő termelőkapacitások teljes kihasználását.

A meglévő termelőkapacitások kihasználása végett az új tervidőszakban jelentősen növekedik az alkalmazottak száma. A X. pártkongresszus irányelvei csupán 450 000 új munkaerő bevonását irányozták elő, a felülvizsgált terv már 700 000-ot, de a meglévő kapacitások jobb kihasználására további 400 000 új munkaerő bevonására lenne szükség. Öt év alatt tehát több mint 1 millió emberrel növekszik az alkalmazottak száma (aminek jelentős részét a mezőgazdaságból fogják kivonni, majdnem annyit, mint az utóbbi húsz évben együttvéve). Ez az urbanizálódási folyamat felgyorsulását eredményezi, minden velejárójával együtt. Hogy e tömérdek munkaerő eltávozása faluról ne okozzon kieséseket a mezőgazdasági termelésben, a terv előirányozza, hogy 1975-ig az összes mezőgazdasági munkákat gépesíteni kell, a szövetkezeti parasztságot érdekeltébbé kell tenni, minimális havi keresetet kell biztosítani, a mezőgazdaságban fizetett nyugdíjakat fel kell emelni. Ezekről a kérdésekről a Román Kommunista Párt Központi Bizottságának 1970. november 23-i ülésén tanácskoztak.

Ennek a nagyszámú új munkaerőnek a bevonására azért lesz szükség, mivel a mezőgazdaságban dolgozók hányada, a gyors ütemű iparosítás és urbanizálódás ellenére rendkívül nagy a foglalkoztatott aktív lakosság egészéhez képest. Ennek

a kedvezőtlen kihatása a nemzetgazdaságra abban nyilvánul meg, hogy a mezőgazdasági munka termelékenysége alacsony színvonalú, az ebben az ágazatban foglalkoztatott nagyszámú munkaerő országos szinten a termelékenységre és ezen át a nemzeti jövedelem alakulására is kedvezőtlenül hat. Az is igaz viszont, hogy az új munkaerő ilyen arányú alkalmazása az első évben bizonyos mértékig érinteni fogja az ipari munkatermelékenység színvonalát — mivel az újonnan beállított munkaerőnek szakképesítést kell szereznie —, de kétségtelen, hogy ez az 1 100 000 új ipari dolgozó később magasabb termelékenységgel fog dolgozni munkahelyén, s ez előnyösen befolyásolja majd az ország általános helyzetét, a lakosság jövedelmének alakulását.

De a korszerűség, a minőségi oldal nem korlátozódhat csupán a termelőeszközök termelésére, hanem ez kell hogy legyen a fogyasztási cikkek termelésének is egyik központi kérdése, különösen az élelmiszer- és könnyűiparban. Az utóbbi években eszközölt befektetések ellenére élelmiszeriparunk el van maradva a világ-színvonalától, beleértve egyes szocialista országok színvonalát is. Ceauşescu elvtárs az új öt éves tervről tartott expozéjában világosan leszögezte: „Nem mondhatnók, hogy ez az ágazat, amelyet a termelés állandó és gyors sokrétűvé válása kell hogy jellemezzen, dinamikus, sőt, ellenkezőleg, erősen statikus. Ez a statikus jelleg abban nyilvánul meg, hogy nálunk az élelmiszeriparban a nyersanyag feldolgozási foka változatlanul kisméretű, az élelmiszer-cikkek választéka nem kielégítő. A hús- és zöldségkonzervek választéka szegényes, nem nyújt lehetőséget a fogyasztóknak arra, hogy kívánságaiknak megfelelően válasszanak. Éppen ezért az új tervidőszakban az élelmiszeriparnak fel kell hagynia az élelmiszer-cikkek jelenlegi termelési formáival, és rá kell térnie a fogyasztó ízlésének megfelelő termékek gyártására. A választék bővítésekor arra kell törekednünk, hogy a lakosság táplálékstruktúrája közelebb kerüljön a fejlett országokban fellelhető struktúrához. E célkitűzés valóra váltása szükségessé teszi, hogy az élelmiszeripari vállalatok egyéb tevékenységét összehangoljuk a fogyasztók ízlésével és igényével. Ez fejlett, modern eszközökkel történő piackutatást igényel.

A könnyűipari hajlékonyságát és alkalmazkodó képességét is jelentősen növelni kell. A könnyűipari vállalatok a rendelkezésükre álló felszerelésekkel a legkülönbözőbb, izléses kiállítású, a divat követelményeivel mindig lépést tartó cikkeket kell előállítani. Ehhez viszont ismerni kell a vevők igényeit és ízlését, a világpiaci újdonságait, s kiállításokon kell felmérni, hogy a gyártandó cikkek mennyire nyerték meg a fogyasztók tetszését. Különösen a ruha- és kötöttáru-gyártásban a választék bővítéséért le kell mondani a nagy sorozatok gyártásáról, gazdagabb választékkal kell a vevők elé lépni.

A korszerű és hatékony termelés biztosításában jelentős szerep hárul külkereskedelmünkre is. Annak ellenére, hogy az RKP 1966. december 21—23-i plenáris ülése után foganatosított intézkedések után javulás állt be, még sok minden nem tekinthető kielégítőnek. A gépgyártásban például továbbra is főleg alacsony fémmegmunkálási fokú félkész termékek exportálását szorgalmazzuk. Az új tervidőszakban a fővállalatoknak és vállalatoknak nagyobb gondot kell fordítaniuk olyan termékek gyártására, amelyek nyersanyagát magasabb fokon dolgozzák fel. Közgazdaságilag szólva ne anyagot, hanem testet öltött, materializálódott emberi munkát adjunk el. Közismert ugyanis, hogy minél nagyobb az anyag megmunkálási foka, annál nagyobb értéke is. Ez lehetővé teszi, hogy az export-termékekért az eddiginél jóval magasabb árat érjünk el. Ez az exportból származó bevételek növelését teszi lehetővé, ami kedvező kihatással lesz az ország külkereskedelmi és fizetési mérlegére is.

A külkereskedelmi tevékenység ilyen irányú javítása csak a még sokféle tapasztalható merev gazdasági koncepció megváltoztatásával érhető el. Ma már nem állja meg a helyét az a felfogás, hogy a termelési folyamat befejeződik az áru előállításával. A termelési ciklust a fővállalat vagy vállalat csak akkor tekintheti befejezettnek, amikor bevételezték a termelt és bel- vagy külföldön előnyösen eladott áruért járó összeget. Ez új szemlélet jegyében bővíteni kell a fővállalatok és a vállalatok hatáskörét, de felelősségét is az áru belföldi, illetve külföldi értékesítése terén.

Bár az utóbbi években pártunk és kormányunk gazdaságpolitikájának egyik központi kérdése a nemzetgazdasági vezetés és szervezés tökéletesítése volt — e téren számos határozatot és intézkedést hoztak —, a hatékonyabb termelés végett még további teendőkre van szükség. Az új ötéves terv időszakában — mint már említettük — jelentős előrelépést szándékozunk tenni az elektronikus számítógépek alkalmazása terén, számítási központok létesítésével. Ahhoz azonban, hogy felhasználhassuk ezeket a modern gépeket, mindenekelőtt megfelelő nyilvántartással kell rendelkezniünk, e tekintetben is rendet kell teremteni. A vállalatok irányításában túl sok még az adminisztratív utasítás, elég terebélyes a bürokrácia, túl sok még a körlevél, amit figyelemmel kísérni és áttekinteni is igen nehéz. Ennek kiküszöbölésére egyszerűsíteni kell az egész nyilvántartási, ellenőrző és határozathozatali rendszert.

Az új ötéves terv fő célja a nép életszínvonalának növelése. A kijelölt célkitűzések valóra váltása lehetővé teszi, hogy 1975-ben a nemzeti jövedelem 1,6—1,7-szer nagyobb legyen, mint 1970-ben volt; ebből az új tervidőszakban nagyobb összegeket fordíthatnak egész népünk életkörülményeinek javítására. A tervelőirányzat szerint a beralap 37—44%-kal lesz nagyobb, mint 1970-ben, a nyugdíjalap 45—50%-kal, növelni kell a családi pótlékokra szánt alapot is. Kis fizetésű szülők esetében a pótléknak hozzávetőleg 200 lejre kell emelkednie, emelni fogják azt a fizetési határt is, amelyen belül a szülők pótlékban részesülhetnek. A nyugdíjasok jövedelmének növeléséért felül fogják vizsgálni azt a határozatot, hogy a nyugdíjon kívül fizetésben is részesüljenek, nagyobb mértékben élvezhessék ezt a jogukat — legalábbis egyes fontosabb ágazatokban.

A lakosság vásárlóerejének emelkedése folytán a kiskereskedelmi összforgalom a következő öt évben 31—37%-kal növekszik, ezen belül jelentősen gyarapszik majd a forgalomba hozott hús és húskonzervek, a tej és tejtermékek, olaj, cukor, zöldségfélék, cipő és bútor mennyisége.

A lakosság lakásviszonyainak további javítása végett 1971 és 1975 között 500 000 állami lakást adnak át központosított alapokból vagy a lakosságnak nyújtott hitelekkel, 1,5-szer többet, mint az elmúlt ötéves terv időszakában. Az új tervidőszak végéig javaslatot fognak kidolgozni a 44 órás munkahétre való áttérésre, 1980-ig pedig a 40—42 órás munkahét bevezetésére.

A gazdaság fejlődése, az alkalmazottak számának, a lakosság jövedelmének, az áruforgalom volumenének növekedése, a szociális és kulturális kiadások fokozódása jobb létfeltételeket és civilizációs életkörülményeket teremt az egész falusi és városi lakosság részére. Az új ötéves terv valóra váltásával újabb jelentős lépést teszünk előre a sokoldalúan fejlett szocialista társadalom létrehozásának útján, közelebb visszük országunkat a fejlett országok színvonalához.

Furdek Máttyás

A munkaerő-vándorlás konkrét vizsgálata

Előző cikkünkben* már foglalkoztunk azokkal az elméleti és módszertani kérdésekkel, amelyeket a munkaerő-vándorlás és szociológiai felmérése felvet, valamint azokkal az eredményekkel is, amelyeket a lappangó fluktuáció vizsgálatában elértünk. Ezek során kiderült, milyen nagy azoknak a munkásoknak a száma, akik vállalatukat elhagyva más munkahelyet akarnak keresni: ez a szám átlagosan eléri a 32%-ot, sőt egyes vállalatokban meghaladja az 50%-ot is. A továbbiakban bemutatjuk ennek a felmérésnek néhány eredményét, amelyek magukban foglalják a távozási szándék és a munkaelégedettség vagy -elégedetlenség, a távozási szándék és a szakma megváltoztatásának óhaja (szakmai átváltás) közötti összefüggést, valamint a vállalat rendszeréhez tartozó olyan tényezőket, amelyek előmozdítják a munkaerő-vándorlást ahelyett, hogy fékezően hatnának.

A kutatás eredetileg két közösségre terjedt ki: egy munkáscsoportra, amelyet hét üzemből válogattunk ki, és 11 vállalat újítóinak egy csoportjára. Később újabb felmérést végeztünk két olyan csoporttal, amelyet két nagy ipari kombinátban válogattunk ki: a galaci kohászati kombinátban és a bákóói faipari kombinátban.

A munkaelégedettség meglétét vagy hiányát kutatva a szociológiai elemzés reflektorfényét a munkahely-változtatás szándékának létrejöttére irányítottuk. Ez tudatosságot kíván, ezért feltételezhetjük azt, hogy a munkaerő-vándorlás kiváltó oka bizonyos fokú elégedetlenség az illető munkahelyen létező feltételekkel, az elvégzett munkával vagy a javadalmazással. Vizsgálódásaink során tisztázni akartuk, milyen mértékű a feltételezett helyváltoztatók munkaelégedettsége vagy -elégedetlensége.

Elégedettség, elégedetlenség, vándorlás

A munkaelégedettség vagy -elégedetlenség kutatása előtérbe helyezi az elvárások fontos szociológiai kategóriáját. A kutatás alanya egy bizonyos munkát, helyet és munkaközösséget elfogadva meghatározott célokat követ, olyan „elvárásai” vannak, amelyeknek a teljesítésére számít. Az illető munka elvégzése, a munkahellyel és -közösséggel létrejött mindennapos kapcsolat révén az eredeti elvárások vagy teljesülnek, vagy nem teljesülnek. Ez a helyzet vezet aztán a munkaelégedettséghez, illetve -elégedetlenséghez.

Az alanyok munka- és életkörülményeinek sokoldalú összefüggéseit, a vállalat elhagyásának óhaját és a távozás elhatározását előidéző okok között fontos helyet foglalnak el az elvárások, tehát a munkaelégedettség, illetve -elégedetlenség. Amerikai szociológusok számtalan felmérést végeztek a „job satisfaction” (munkaelégedettség) jelenségének tanulmányozására, és arra a következtetésre jutottak, hogy fordított arány létezik az elvárás és az elégedettség között, s ezt a tényt szociológiai törvényszerűségként fogalmazták meg: minél nagyobbak a munka iránti elvárások, annál kisebb a lehetősége az elégedettségnek. Más szóval, az elvárások szempontjából igényes személyek sorában találkozhatunk az elégedetlenek legnagyobb százalékával. Más szociológusok azonban bebizonyították — például Francia-

* Mihail Cernea: *A munkaerő-vándorlás szociológiai előrejelzése. Korunk*, 1970. 12.

országban, az Alain Touraine vezette laboratórium kutatásai alapján —, hogy ez a fordított arány nem mindig érvényesül, s ezért nem kell abszolút módon értelmezni (lásd erről bővebben Lucien Karpik *Atteintes et satisfactions au travail* című tanulmányát a *Sociologie du travail* 1966. 4. számában). Véleményünk szerint a munkaerő-vándorlás esetében abból a feltételezésből indulhatunk ki, hogy az elvárások teljesülésének hiánya elégedetlenséget okoz, s ezáltal előmozdítja, siettetí a munkahelyváltogatás szándékának a jelentkezését.

A munkaelégedettség értékelése nyilvánvalóvá teszi, hogy a munkások milyen szubjektív módon fogják fel helyzetüket az adott közegben. A felmérés során vizsgált csoportok esetében a munkaelégedettség elemzése felszínre hozott néhány jelentős elemet:

— a munkások többsége (71,8%) kijelentette, hogy szereti a munkáját, az újító munkások esetében pedig ez a százalékarány még nagyobb volt (76,1%);

— a többiek, vagyis a vizsgált munkások viszonylag jelentős hányada, mindkét csoportban kijelentette, hogy a végzett munkát csak részben vagy pedig egyáltalán nem szeretik;

— a munkaelégedettség motivációja a két csoport esetében nagymértékben különbözik: a „miért szereti a munkáját?” kérdésre adott válaszok értéksorrendje azt jelzi, hogy az újítók elsősorban tartalmi értékeket keresnek a munkában — változatosságot és szakmai tapasztalatot —, amelyek a többi, nem újító munkás esetében az értéksorrend alacsonyabb fokán állanak.

Azt is hangsúlyozzuk, hogy az újítók esetében a munkaelégedettség a tapasztalatok szerint sokkal közvetlenebbül függ a személyi adottságok és a munka tartalma közötti megfelelés biztosításától, tehát az egyéni önkifejezés megvalósításától, a nem újító munkások ezzel szemben a „munkaszeretet”-et elsősorban ugyanannak a műveletnek mindennapi elvégzése során kialakult megszokással, tehát rutinelemmel magyarázták.

Mi azonban a közvetlen összefüggés a munkaelégedettség és a munkahelyváltogatás szándéka között? Vagy más megfogalmazásban: a végzett munka nyomán érzett elégedettség elősegíti-e a vállalathoz való ragaszkodást? Íme, hogyan mutatható ki ez az összefüggés:

1. számú táblázat

A munkaelégedettség és a helyváltogatás szándékának összefüggése (munkások)

Válaszok	Összesen	Más vállalathoz akar távozni	Határozatlan	3+4. oszlop	Maradni akar	Nem választ
1	2	3	4	5	6	7
Szereti a munkáját	100	25,8	10,3	36,1	61,5	2,4
Részben szereti a munkáját	100	52,4	9,7	62,1	37,9	—
Nem szereti a munkáját	100	48,7	6,0	54,7	39,3	6,0

Ebben a táblázatban első látásra két lényeges elem kelti fel a figyelmet: a) azok, akik nem szeretik vagy csak részben szeretik munkájukat, valóban az esetleges helyváltogatók legnagyobb százalékát adják; a két hangulati tényező — elégedetlenség és a távozás óhaja — között közvetlen összefüggés van. Az illető cso-

portba tartozó munkásoknak mintegy fele más vállalatnál szeretne dolgozni; b) az elégedett munkások is számottevő arányban — több mint 25% — távoznák akarnak.

Ez utóbbi megállapítás különösen jelentős, és további elemzése előtt azt kell vizsgálnunk, hogy megismétlődik-e az ellenőrző csoportban, az újítók esetében

Ugyanazokat az elemeket vizsgálva a következő helyzetképet kaptuk:

2. számú táblázat

A munkaelégedettség és a helyváltoztatás szándékának összefüggése
(újítók)

Válaszok	Összesen	El akar távozni	Határozatlan	3+4. oszlop	Maradni akar	Nem válaszolt
1	2	3	4	5	6	7
Szereti a munkáját	100	19,7	19,7	39,4	58,7	1,9
Részben szereti a munkáját	100	40,4	14,9	55,3	44,7	—
Nem szereti a munkáját	100	50,0	16,6	66,6	33,4	—

Az előbbi megfigyelések helyessége a 2. számú táblázat adatainak elemzése során szembetűnőbbé válik: itt még közvetlenebbnek látszik az összefüggés. A 3. oszlop adatainak növekedése arányos az elégedettség változásával.

A két táblázat elemzése után illik elgondolkoznunk az esetleges helyváltoztatók nagy százalékarányán, még azok esetében is, akik kijelentették, hogy „szeretik a munkájukat“. Itt — talán csupán látszólagos — ellentmondásba ütközünk, amelyet meg kell világítanunk.

E vonatkozásban megállapíthatjuk, hogy az elégedettség és a munkaerő-vándorlás kapcsolata nem egyenes arányú: a végzett munka öröme valóságos lehet, ez azonban nem mindig elegendő ahhoz, hogy az illető személy a munkahelyéhez ragaszkodjék. „Elvárásai“ sokoldalúbbak, nem szorítkoznak csupán a „munka örömére“. Ha ezek az elvárások nem teljesülnek, akkor — a szakmai elégedettség ellenére — a más vállalathoz történő távozás óhaja jelentkezik.

Ezt az értelmezést két tényező igazolja:

— az elégedettség és a helyváltoztatás lappangó tendenciája közötti összefüggés ellenőrzése a galaci kohászati kombinátban és a bákói faipari kombinátban kiválasztott munkacsoportok esetében;

— a helyváltoztatás motivációjának elemzéséből származó eredmények.

A két vállalatban végzett hasonló felmérés során sokkal részletesebben kutatuk a munkaelégedettség fokát. Az eredmények mégis az előző felmérésben tapasztaltakhoz hasonlóak voltak, tehát nem szükséges azt feltételeznünk, hogy az első kérdőívben használt kérdések elégtelensége befolyásolta volna a válaszokat. A két kombinátban az alkalmazott kutatási módszernek megfelelően a munkások elégedettségének, illetve elégedetlenségének értékelése egy kérdéscsoport alapján történt (a kérdések a munkafeltételekre, bérezésre, szakképesítésre, előléptetésre, kapcsolatokra vonatkoztak), s a kapott válaszok lehetővé tették az elégedettség értékskálájának a megállapítását, 0-tól 8-ig terjedő fokokkal. Minden munkás a skála egyik fokán foglalt helyet. A legkevésbé elégedett munkások a 0—3 (alacsony) fokon, a következők 4—6 (közepes) fokon, a legelégedettebbek a 7—8 (magas) fokon helyezkedtek el. Ezt jelzi a 3. számú táblázat.

A munkaelégedettség és a helyváltoztatás szándékának összefüggése

Skála- fok	El akar távozni		Határozatlan		Maradni akar		Nem válaszolt	
	Galac	Bákó	Galac	Bákó	Galac	Bákó	Galac	Bákó
0—3	65,6	89,5	17,2	—	18,2	10,5	—	—
4—6	45,4	50,0	25,1	20,6	29,5	26,5	—	2,9
7—8	19,4	36,3	19,4	20,4	59,7	40,9	1,5	2,4

Ebben a táblázatban is feltűnő az elégedettség és a helyváltoztatás lappangó tendenciájának az összefüggése. A skála alsó fokain elhelyezkedő munkások sokkal nagyobb százalékban szeretnének távozni vállalatukból, mint a magasabb fokon elhelyezkedők, s itt a különbségek sokkal szembeötlőbbek, mint az 1. és 2. számú táblázatban.

Az a tény, hogy egyes, nagyon elégedett munkások is el akarják hagyni a vállalatot, azt mutatja, hogy a „job satisfaction“ és a helyváltoztatási szándék ellentéte a reális élet ellentéte, amely rögtön érezhetővé válik, ha elismerjük, hogy az összes elvárások nem elégíthetők ki.

Az előbbi táblázatok a helyzet fordítottját is jelzik, amikor egyesek azok közül, akik saját kijelentésük szerint nem szeretik a munkájukat, mégsem akarnak más vállalatba távozni.

Gazdasági ok

A munkaerő-vándorlás lappangó tendenciájának a dolgozó elégedettségi fokától független jelentkezése még világosabbá válik a motiváció elemzése során. A motiváció felszínre hozza a teljesületlen „elvárásokat“, rámutat arra, milyen vonatkozásban nem valósult meg az illető munkahelyen egyáltalán, vagy csupán részlegesen az egyén integrációja a munkába és a közösségbe. Kutatásaink alapján több motivációs skálát állítottunk össze. Nagyon változatos okokkal találkozunk, amelyek együtti vagy külön-külön, kisebb vagy nagyobb intenzitással váltják ki a vállalat elhagyásának és jobb munkahely keresésének az óhaját.

Az ankét során kapott válaszok lényegében arra mutatnak rá, hogy a munkások mennyiben elégedetlenek munkafeltételeikkel, a bérszinttel s a vállalatvezetőséghez fűződő kapcsolataikkal. A lappangó munkaerő-vándorlás tehát lappangó elégedetlenségeket jelez. Ezek állandósulása módosítja a vállalat légkörét, hangulatát és az illető dolgozók munkaelégedettségi fokát.

Az ilyen helyzetek azonban nemcsak a vállalat elhagyásához vezetnek. Véleményünk szerint nagyon fontos hangsúlyozni, hogy a fluktuáció az emberi erőforrások elégtelen felhasználását jelenti, de nemcsak a tulajdonképpeni távozás, a tevékenység megszakítása, a jövőbeni munkahelyen eleinte alacsonyabb teljesítmény folytán előálló idő- és munkaveszteség miatt. A helyváltoztatás már ezt megelőzően is az emberi erőforrások elégtelen felhasználásához vezet, abban az eléggé hosszú időszakban, amelyben csökken a távozni óhajtó személyek érdeklődése a munka és a vállalat iránt, ahol — egyelőre — dolgoznak. A termelékenység csökkenése, a normák nem-teljesítése, a selejtt és más hiányosságok rejtett magyarázata itt, a vállalat társadalmi közegében lappangó jelenségek között kereshető.

A munkásokból válogatott első mintacsoport (11 vállalat) esetében a helyváltoztatás motivációjában első helyen gazdasági ok áll — a nagyobb javadalmazás keresése. Ez az ok ugyancsak első helyen áll a két nagy kombinátban kapott vála-

szok értéksorrendjében is. Az újítók válaszaiban azonban ez az indoklás csak a második helyet foglalja el.

Az a tény, hogy a motivációs értékskálán a helyváltoztatás gazdasági megindokolása — a bérezés — első helyen áll, bizonyos gazdasági pszichológiát jelez, az azonnali helyzet figyelembevételét. Rámutat az illető munkásoknak arra a véleményére, hogy számukra az adott vállalatban nincs lehetőség a javadalmazás növelésére előléptetés, jobb termelési eredmények révén. A gazdasági indoklás különböző értelmezéseire, véleményünk szerint, azoknak kellene felfigyelniük, akik a vállalatok társadalmi folyamatainak szociológiai felméréséből gyakorlati következtetéseket akarnak levonni.

A kutatás azt is kimutatta, hogy a munkaerő-vándorlás gyakran a jövőbeli munkahelyről szerzett téves információkkal függ össze. Ezért az adott feltételek miatt érzett elégedetlenséghez olyan téves információk társulnak, amelyek szép szüben tüntetik fel mindazt, ami a saját tapasztalatból hiányzik, s az elégedetlenséget nem az illető munkahelyen szünteti meg, hanem más munkahely keresése útján. Eszményi gazdasági elképzelések egyes munkásokat arra ösztökélnék, hogy sorozatosan változtassák munkahelyüket.

A gazdasági okoknak valóban jelentős szerepük van sok munkás helyváltoztatásában, mégis hangsúlyoznunk kell, hogy túlzott egyszerűsítés volna a fluktuációt csupán fizetési igényekkel magyarázni. Sokatmondó mindazoknak az okoknak a motivációs skálán elfoglalt helyzete, amelyek a kapcsolatok szférájához, a vízszintes és függőleges társadalmi viszonyokhoz tartoznak a vállalatok rendszerében.

Az egyszerű munkások esetében a munkaközösségekben jelentkező feszültségek — a tapasztalatok szerint — nem válnak a távozási szándék gyakori okaivá: a motiváció értékrendjében utolsó helyen állanak. Ha léteznek is ilyen kellemetlen viszonyok, súlyosságuk csak ritka esetben vezet odáig, hogy munkaerő-vándorlásra kerüljön sor. Az újítók esetében azonban a helyzet lényegesen más. Az ő tevékenységük gyakran egyes részleg- vagy osztályvezetők tartózkodását, ellenállását váltja ki. Sok újító konfliktusba kerül feletteseivel, konzervatívizmusból és közönybe ütközik, rendszeres zaklatások vagy elítélendő erkölcsi magatartások áldozata lesz.

Jellemző az a tény, hogy a távozni akaró újítók 22,7%-a ezzel indokolta szándékát: „Feletteseim nem értenek meg.“ Megjegyezzük, hogy ez az indoklás — meglepő módon — a munkaerő-vándorlás motivációs értékskáláján a 3. helyen áll. Az újítók 15,1%-a ugyanakkor azt az okot említette, hogy „a munkaközösségben rosszak a kölcsönös viszonyok“.

Megállapíthatjuk tehát, hogy a munkások esetében különböző okok miatt eléggé gyengén fejlett a vállalati integráció érzése. Léteznek azonban különböző lappangó elégedetlenségek. Az üzemmel való azonosulás gyenge foka olyan állandó tényező, amely fenntartja a fluktuációt.

Szakmai átváltás

Azoknak a körülményeknek a bonyolultsága és vázlatossága, amelyek a munkaerő-vándorlást elősegítik, a szakmai átváltással összefüggő kapcsolatukból is kiindul.

Szerintünk ez a kapcsolat az összefüggések láncolatában távolabb eső jelenségekre vonatkozik, e jelenségeket azonban nem szabad elhanyagolni. Ide tartoznak a munkások eredeti szakmai irányításával összefüggő körülmények, valamint a különböző szakmák státusa a vállalatnál és a társadalomban. A 4. számú táblázat azt mutatja be, hogy a megkérdezett munkások véleménye szerint milyen összefüggés van a fluktuációs szándék és a szakmai átváltás között:

A vállalat elhagyásának szándéka és a szakmai átváltás szándéka közötti összefüggés

	Összesen	Szakmát akar változtatni	Nem akar szakmát változtatni	Nem választott
El akar távozni a vállalatától	192 100,0	110 57,3	72 39,0	7 3,7
Mindegy, hogy hol dolgozik	63 100,0	24 38,2	35 55,5	4 6,4
Nem akar távozni a vállalatától	337 100,0	63 18,7	266 79,0	8 2,3
Nem választott	13 100,0	2 15,4	10 77,0	1 7,6
Összesen	605 100,0	199 32,9	386 63,8	20 3,3

A táblázat adatainak elenyezéséből kiderül, hogy a munkások állandósulási fokának növekedésével csökken a szakmaváltoztatás szándékának gyakorisága. Ez sokatmondó összefüggés. A szakmai állandóság gyakrabban jár együtt a választott munkahelyen való maradással.

A szakmai átváltás szándékát létrehozó okok tehát, közvetve, a vállalatnál történő maradásra vagy távozásra is kihatnak. Megfigyeléseink szerint a szakmaváltoztatás szándéka inkább oka, semmint következménye a helyváltoztatás szándékának. A szakma megváltoztatása sok szempontból nagyobb változást jelent az egyén számára, mint a vállalat elhagyása. A távozás ebben a helyzetben azt a lehetőséget jelenti számára, amelynek segítségével új szakmát kereshet. Tehát azok a különféle körülmények, amelyek kezdettől fogva nem biztosítják az egyén megfelelő szakmai irányítását, végső soron szintén előmozdítják a fluktuáció arányainak növekedését.

Vállalat és elvárások

A munkaerő-vándorlás kutatása nem reked meg az egyén, a személyi motiváció szintjén, hanem nagyobb körre kiterjedve az egyénen kívüli körülményeket vizsgálja, amelyek ezt a folyamatot előmozdítják. A vizsgálatok során fel kell tenni a kérdést: magának a szocialista vállalatnak mint szervezetnek a működésében nincsenek-e olyan elemek, amelyek hozzájárulnak a fluktuáció nagy arányaihoz?

Az eddigi elemzésekből különben nyilvánvaló az, hogy a helyváltoztatás motivációja a lehetséges helyváltoztatók életének nem csupán szigorúan egyéni, esetleges aspektusaira vonatkozik, hanem magában foglalja, kettős értelemben, környezetükhöz fűződő viszonyukat: viszonyukat az emberek csoportjához, amelyben élnek, és a vállalat intézményes rendszeréhez, ennek egyes elemeihez. A munkahelyváltoztatási szándék motivációja sok esetben nem az illető személy kizárólagos és önkényes megnyilvánulása, hanem az egyén elvárásai és a munkacsoport, a vállalat biztosította lehetőségek ellentmondásának a következménye.

A vállalat mint szervezet bizonyos normák szerint működik és meghatározott célokat követ; olyan alrendszer, amely a nagyobb — a nemzetgazdasági — rendszer

részeként működik, ez utóbbi normáinak és célkitűzéseinek megfelelően. A vállalat mint intézmény és a dolgozók viszonyát különleges normák, törvények és szerződéses egyezmények szabályozzák. A vállalat elhagyásának ténye szükségessé teszi azoknak az okoknak az elemzését is, amelyek a vállalat munkásalkalmazási politikájából erednek.

A vállalat előtt gyakorlatilag ez a feladat áll, hogy évről évre növelje termelését. Sok gazdasági egységben azonban az a tendencia érvényesül, hogy ezt a célkitűzést külterjes úton érik el — elsősorban nem a termelékenység növelésével és a szervezés tökéletesítésével, hanem további munkaerő alkalmazásával. Ezzel mesterségesen megnövekszik az ipari munkaerő reálisan gyarapodó szükséglete. Jelenkezik az a tendencia is, hogy az új munkaerő alkalmazásának problémáját más vállalatok már kialakult munkaközösségének rovására oldják meg.

A munkaerő-kutatás egyik ismert formája a hirdetések a helyi lapokban, azoknak az állásoknak a feltüntetésével, amelyek betöltésére azonnal munkásokat alkalmaznak. Ez az eljárás első látásra nagyon is természetesnek tűnik, alapos vizsgálat után azonban teljesen más képet mutat.

Ha feltesszük a kérdést: kinek szólnak ezek a hirdetések? — világossá válik, hogy abban az esetben, ha az illető körzetben nincs szabad szakmunkás-főlősleg, akkor a hirdetés más vállalatokban dolgozó munkásokhoz szól. Ezek tehát a hirdetést diszkrét, elkendőzött felhívásnak tekinthetik a fluktuációra, a régi munkahely elhagyására.

Különböző személyzeti osztályokon folytatott beszélgetéseinkből arra a következtetésre jutottunk, hogy a hirdetésekkel elsősorban éppen a más vállalatoktól „távozó munkásokra“ számítanak (vagy pedig — így is mondhatnók — a távozásra ekképpen felszólított munkásokra), s csak mellékesen a munkások más kategóriáira. A hirdetések tehát nyomást gyakorolnak, csábítást jelentenek a meglévő munkaerő számára.

A különböző vállalatok között egyenlőtlenségek is vannak azokat a feltételeket illetően, amelyeket ezek a munkásoknak biztosíthatnak: bizonyos szociális szolgáltatások fejlettebbek egyes üzemekben, bizonyos vállalatok több hellyel rendelkeznek az otthonokban, munkásszállásokon, nagyobbak a szakképzési lehetőségek.

A tervezési hibák ama körülmények közé tartoznak, amelyek nem közvetlenül az egyénekre, hanem a vállalatnak mint rendszernek a működési mechanizmusára vonatkoznak, ám ennek ellenére elősegítik a fluktuációt. Ezek főleg akkor érzetik hatásukat, ha új ipari vállalatok és részlegek üzembehelyezésekor nem egyeztetik a kitűzött határidőt a szükséges szakmunkások oktatási tervével, bár az új termelőegységekben szükséges munkaerő-állomány előre kiszámítható. Ez a jelenség különösen azokban a tevékenységi ágakban tapasztalható, amelyekben nagyon gyorsan fejlődnek a termelési kapacitások, mint például a vegyiparban. A korszerűen felszerelt új üzemekben gyakran szakképzetlen munkásokat kell alkalmazni és rövid időtartamú tanfolyamokat szervezni, hogy kielégíthessék a szükségletet. Az is előfordul, hogy ezek az üzemek, más eszközökhöz folyamodva, túlterhelik a hasonló jellegű, régebb működő vállalatok dolgozóit, csökkentve a létszámukat is. Bekövetkezik tehát az a — tervgazdálkodás feltételei között elvben nem ésszerű — helyzet, hogy ami funkcionális az egyik vállalat számára, az nem funkcionális a másik számára.

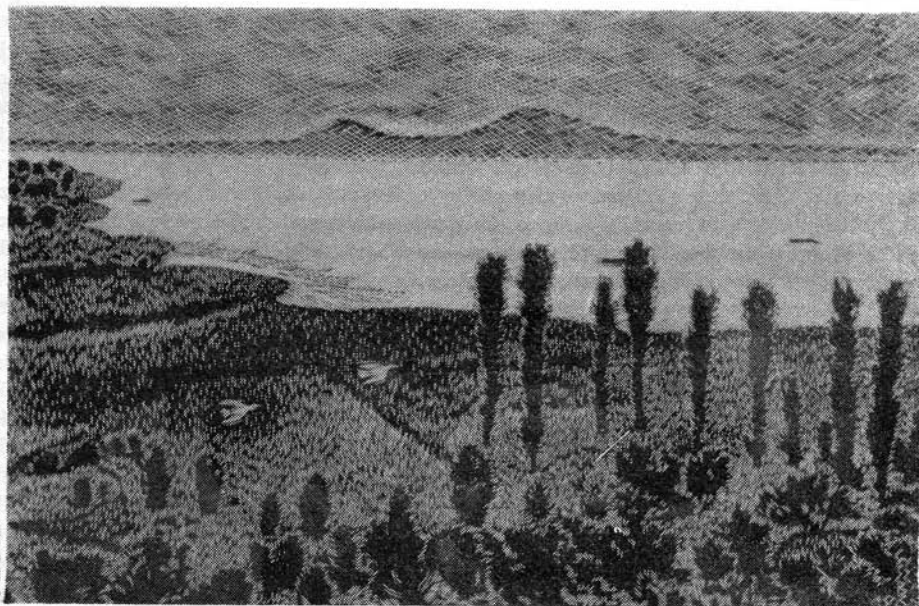
A munkaerő-vándorlás személyi motivációja és a vállalat munkásalkalmazási akciójának kölcsönhatása tekintetében döntő probléma, hogy a vállalat mint rendszer hogyan reagál erre a motivációra. Ebből a szempontból elsősorban a vállalat adminisztratív-intézményi struktúráját kell figyelembe vennünk: igazgatóság, vezető

apparátus, személyzeti osztály, különböző részlegek vezetői. A vizsgált ipari egységekben általában azt tapasztaltuk, hogy a vezetőség lassan reagál a munkahelyváltoztatók motivációira. A vállalat fő csomópontjai közötti tájékoztatás gyakran nehézkes. A tájékoztatási nehézségek nem egy esetben akadályozzák az üzemvezetőséget azoknak az okoknak a megismerésében, amelyek a különböző munkaskategóriák helyváltoztatási szándékát létrehozzák.

A szükséges belső információ sajátos rendszereinek elégtelensége és a megfelelő érdeklődés hiánya előmozdítja a vállalat mint rendszer önkorrekció-képességének a csökkenését.

A szocialista vállalatok komplex és sajátos rendszerének mozgásában fellépő funkciózavarok szociológiai megismerése, e jelenségek lappangó állapotban — in statu nascendi — történő feltárása gyakorlati intézkedések kiindulópontja lehet. Ezért, véleményünk szerint, továbbra is bővíteni kell a munkaerő-vándorlás tanulmányozását, más időszerű folyamatok realista szempontú vizsgálatát, hogy ezáltal nagymértékben gazdagítsuk a munkaszociológiának mint tudományos diszciplínának az elméletét és ismerettárát.

MIHAIL CERNEA



J. Zverkov: Északi tavasz