

- mény a 7—8 tonna raksúlyú gépkocsik fokozatos mértékű beállítását igényli;
- javasolom az MTZ—82 + RP—4 darus kiszállító eszközök további beszerzését. Amennyiben műszakilag megoldható, nagyobb méretű rönkök felterhelése érdekében KCR—4000 daruval;
 - adott helyen iparvasúti fővonalakból kiágazó repvágányok építése szükséges;

- iparvasúthoz és feltáró úthoz közel fokozatosan kiszállító eszközökre javasolom alapozni az eddigi gépkocsis mozdonyt;
- éves foglalkoztatás mellett javaslom 2—3 db, 10—12 tonnás, daruval ellátott terepes (pl. *Tátra*) gépkocsi beszerzését;
- a földutak állandó karbantartására útgyalu beszerzése elengedhetetlen;
- jövőre vonatkozóan mindenképpen számításba kell venni a fogatlétszám csökkentését.

FIATAL MŰSZAKIAK A ZALAI ERDŐ- ÉS FAFELDOLGOZÓ GAZDASÁGBAN

TIHANYI GYULA

Vállalatunk életében is kiemelt fontosságú az előrelátóan irányított személyzeti munka, a szakembergárda folyamatos biztosítása. A vállalat átlagos állományi létszáma 2758 fő, ebből teljes munkaidőben foglalkoztatott 2580 fő.

Szellemi foglalkozású	493 fő,
ebből felsőfokú végzettségű	89 fő,
és 35 évesnél fiatalabb	38 fő,

szakmák szerint	
erdőmérnök	23 fő,
faipari mérnök	2 fő,
faipari üzemmérnök	3 fő,
számviteli főiskolás	2 fő,
gépészmérnök	2 fő,
gépész üzemmérnök	1 fő,
építészmérnök	2 fő,
jogász	1 fő,
mezőgazd. üzemmérnök	1 fő,
vadgazdasági üzemmérnök	1 fő.

A fiataloknak felsőfokúak közötti 43%₀-os részaránya kedvező és egyben biztató is a jövőre nézve. A vállalatához pályázó fiatal műszakiakra végzettségüknek megfelelő feladatok várnak. A fél éves beilleszkedési, fokozatos feladatátvállalási időszak után már teljes felelősséggel irányítják a rájuk bízott munkaterületeket. Fél év még nem elégséges a feladatok és a terület teljes megismerésére, minimum egy-két év szükséges a hozzáállástól és a rátermettségtől függően. A kollégák hozzáértő, segítő támogatására mindenkor számíthatnak.

Vállalatunk egységeinek központjai a maguk közvetlenebb kapcsolatrendszeirevel megfelelő teret biztosítanak a szakmai kibontakozáshoz. A kezdő műszakiak jelentős részben valamelyik ágazat, munkaterület közvetlen irányítását látják el, műszaki vezetői beosztásban. Fiatalos lendülettel látnak neki a feladatoknak, amit nem mindig követ azonnal siker. A megújuló lendületre feltétlenül szükségünk van, mivel a sikertelenségek mellett a sikeres vállalkozások sem hiányoznak, ami a folyamatos előrelépést biztosítja. A problémák felvetésének és megoldásának újszerű megközelítése, a türelmetlenség nem egyértelműen negatív jelenség. A továbblépéshez rengeteg új gondolatra van szükség. A fiataloknak nem kell mindig egyetérteniük, viszont gondolkodniuk annál inkább kell.

A közvetlen termelés-szervezésben edződött fiatalokról, munkájukról az évek folyamán megfelelő kép alakul ki, képességeik megmutatkoznak, s a változásokat a vállalat vezetősége figyelemmel kíséri. Nincsenek eleve elrendeltetett, „nyugdíjas” beosztások. A vállalaton belüli munkaerőmozgásoknál a képességeik ismeretében lehetőleg mindenki olyan beosztásba kerül, ahol azt a lehető legjobban kibontakoztathatja. Ez azonos szintű, illetve magasabb szintre történő mozgást jelent. Megadjuk a továbblépés lehetőségét a rátermettek számára. Fiatalok találhatók műszaki vezetői beosztásba.

tástól az erdészetigazgatói, osztályvezetői beosztásokig.

Az új feladatokra való felkészülés, az ismeretbővítés elősegítése érdekében tág lehetőség nyílik a továbbképzésre is. Évente átlagosan két fő vesz részt szakmérnök képzésben, egy fő pedig egyéb szakmai vonalon tanul. Az egyéni kezdeményezésű továbbtanulást is támogatja a vállalat, ha illeszthető a vállalati szükségletekhez.

Mindezek a kedvező munkahelyi feltételek mit sem érnek, ha az egyének a magánéletük biztonságát nem látják megalapozottnak. Kiemelt szerepe van a jövedelmi viszonyoknak. Ez ma országosan is, de vállalati méretekben is állandó beszédtema. Mi sem tudjuk magunkat elhatárolni az országos jelenségektől, ugyanakkor be kellett látni, hogy a problémák orvoslásánál nagyobb lehet a vállalat szerepe, mint sokan gondolnák. A vállalatvezetés célja, hogy a műszakiak jövedelme oly mértékben növekedjen, ami a vállalati munka felelősségteljes elvégzését ösztönzi is és elvárható. A személyi jövedelmek jelentős része a vállalatától származzon.

A jövedelmek differenciálásában leg-

fontosabb tényező a beosztás, beosztáson belül pedig a szakmai képzettség, illetve a szakmában eltöltött idő.

A vállalat 1982-től következetesen törekedett a műszakiak jövedelmének fokozottabb rendezésére, a lehetőségekhez képest és az előbbiekből említett elveknek megfelelően. A fiatal műszakiak átlagkeresete 1986-ban 6488 Ft-ra alakult, minimális (kezdő műszaki vezetők) 4800 Ft, maximális (erdészetigazgatók, osztályvezetők) 10 200 Ft. 1983-tól új érdekeltségi rendszert is kidolgozott a vállalat, ami a vállalati és az erdészeti, üzemi tervekhez kapcsolódik. A prémium és jutalom átlaga éves szinten a fiatal műszakiaknál 28 300 Ft, minimális összege 11 000 Ft, maximális összege 50 000 Ft. A vállalati törekvések ellenére lényegesen kedvezőbb változás nem tudott kialakulni, mivel a külső környezeti tényezők a vártnál kedvezőtlenebb mértékben rontották ennek hatását. Ez elsősorban a fiatalokra hatott vissza kedvezőtlenebbül, akikre a családalapítás fokozott terheket ró. Példaként bemutatom három különböző gyakorlati idejű kolléga anyagi viszonyait:

	A	B	C
gyakorlati idő	2 év	8 év	9 év
beosztás	fejlesztő	műszaki vezető	osztályvezető-h.
családi áll.	családos	egyedülálló	családos
gyerekek száma	1 gyerek	—	2 gyerek
feleség munkaviszonya	GYED	—	dolgozik
lakás	OTP	vállalati	OTP
átlagkereset/család kiadás	6800	5791	12 500
OTP	4000	1950	2 880
lakás rezszi	1150	515	1 185
egyéb kötelező	100	205	100
autó	—	700	1 200
óvoda	—	—	1 000
megélhetés	1550	2277	4 000
maradvány	—	144	2 135

A vállalat kiemelten kezeli a fiatalok lakáshozjutási igényeit. Az elmúlt években is azonnal, vagy viszonylag rövid idő alatt sikerült a fiatal műszakiakat lakáshoz juttatni. Az igények kielégítése többféle módon történik. Amíg saját lakás megszerzésére nincsenek meg a megfelelő feltételek, rendelkezésre állnak a vállalati lakások és azok a tanácsai bér-lakások, amelyekre bér-lő kijelölési jogot vásárol a vállalat. Amennyiben megteremtődnek valamilyen módon az anyagi feltételek, úgy a vállalat OTP-lakáshoz juttatja a fiatalokat vevőkijelölési jog megvásárlásával. A magánérvs építkezéseket és vásárlásokat a vállalat ka-

matmentes kölcsönökkel támogatja. Ezeket a lehetőségeket a vállalat folyamatosan nyújtja a jelenben és előrelátóan a jövőben is.

A megfelelő hatékonyságú munkavégzésnek bizonyos feltételrendszere van. Minél inkább sikerül ezt megteremteni, annál kedvezőbb lesz a kihatása. Valószínű, hogy a legjobb kölcsönös jószándék mellett sem lesz soha tökéletes az összhang — és talán ez el sem várható — az igények és a lehetőségek között, de jószándékú kölcsönös kompromisszumok vállalásával és a folyamatos jobbítás szándékával biztosítható a megfelelő közérzet.