

RÓLUNK — NEKÜNK — ÉRTÜNK

ÍRTA: V E N K O V I T S K Á R O L Y

Régen volt. Nagyobb vidéki városban kondicionáltam. Én voltam az accidenszedő. Akkoriban még nem volt az olyan könnyű mesterség, mint mostanában. Rengeteg kisebb-nagyobb műtyürekéből, vízirózsákból, szabadirányú s egyéb, minden hónapban változó divatú díszekből kellett összeeskábálni a „remeket”. Ma másként csinálódik a dolog. Ide egy flekk, oda egy pacni s kész a mesterszedés. Ha valaki kritizálni merészel, hát egyszerűen letorkoljuk, hogy nem ért hozzá . . . Még az illető maga is elhiszi, hogy nem ért hozzá . . .

Egy napon behivatott a főnök úr. Szorongva mentem be hozzá, azt hittem, hogy valami baj történt körülöttem s jön a — 14 nap.

Nem az történt. A főnök úr azzal fogadott, hogy szimpátikus neki az egyéniségem s mivel látja, hogy szeretek a „nyomdai anyaggal pepecselni”, igyekszem szép nyomdai termékeket produkálni és szorgalmas is vagyok, hát rám bízta a nyomda vezetését, mivelhogy az eddigi faktor — saját elhatározásából — elköltözik a városból.

Szörnyen meglepett a dolog. Erre nem voltam elkészülve. Szabadkoztam, hogy nem értek a dologhoz, hogy fiatal vagyok, hogy tapasztalatlan vagyok, hogy . . . stb. A főnök úr megnyugtatóan, hogy csak csináljam, majd belejövök, ő támogatni fog, „beoktat”; ha valamit nem tudok, majd útbaigazít, és így tovább. Vállaltam. És lett belőlem — első ízben — faktor.

Nem tartott sokáig. Összesen — úgy emlékszem — egy hétig. Nem azért, mintha a főnök úr nem lett volna velem megalégedve. Nem. A szaktársak . . . Felhúztak: hogy felcsaptam hajcsárnak, 2 forintért „áruló” szerepre vállalkoztam, hogy . . . hogy . . .



nem tudom a sort rendesen kizárni, de azért már „nekik” akarok parancsokat osztogatni és kritizálom az ő munkájukat. . . Mit mondjam tovább: nem bírtam a köteledéseket és elmentem — valcra.

A főnök úr egyszerűen kinevetett. És azt mondta, hogy számár vagyok. Ugyanígy fogadott Zaka Lajos akkori vezérem is . . .

Azóta hosszú idő telt el. Sok viszontagságon mentem keresztül. Voltam minden. Ismert mindenki. Aztán faktor lettem megint. Lettem. A faktorság ugyanis nem mesterség, nem születési előjog. A faktor nem terem, nem csinálódik, hanem lesz... Sokszor maga sem tudja, hogy hogyan. Egyszer csak benne van.

Így voltam vele én is. És azóta sokszor. Persze a pozíció elfoglalását sok ármány, irigység, alattomoság, rosszindulatú vádaskodás és demagógia előzte meg. De ezúttal nem szöktem meg.

Föltettem, hogy a meghívást elfogadom és az állást becsülettel betöltöm. Úgy, hogy nem lesz kifogásolni valója s e n k i n e k.

* * *

Merész elhatározás. Ha a k k o r előre tudtam volna, hogy m i r e vállalkozom, so'se lett volna faktor belőlem. Mert faktornak lenni sokak szemében talán könnyű dolog, de ezt a pozíciót becsülettel betölteni, nehéz és k e s e r v e s.

Ha csak az előítéleteket vesszük tekintetbe, melyeket le kell küzdeni, már ez is emberfölötti munka. Hát még a többi!?

Azt mondják, hogy két úrnak nem lehet egyszerre szolgálni. A faktor tehát ab ovo a főnök — a m u n k a - a d ó — hűséges szolgálója, mert hiszen ettől kapja javadalmazását. Tagadom. És — bár el vagyok készülve rá, hogy ellentmondással fogok találkozni — mégis merem állítani — a sok-sok szomorú tapasztalat dacára is —, hogy az ellentétes érdekeket össze l e h e t egyeztetni.

Egészen más persze az, hogy mindenkinek e l e g e t l e h e t - e t e n n i. Az elégedetlenség ugyanis individuális jelenség és a munkaadói részen is más és munkás részen is más az indító rúgója. De ha tárgyilagosan bíráljuk el a helyzetet, kétségtelenül arra a megállapításra jutunk, hogy az érdekek egyenlőek: az üzem, a munkamenet rentabilitását biztosítani; a két ellentétesnek látszó érdek itt kiegyenlítődik. (Küzdelem a létért!)

* * *

Sajnos, ezt a körülményt a legtöbbször félremagyarázzák. Munkaadói részről éppúgy, mint alkalmazotti részről. És itt van az összeütközésekre a legkínálkozóbb alkalom.

A munkaadó, legyen az akár a főnök, mint egyéni cég tulajdonosa, akár egy részvénytársaság teljhatalmú igazgatója, azzal a kifejezett szándékkal és iniciatívával alkalmazza a művezetőt, hogy ez neki az üzem vezetésében — többnyire

technikai szempontból — segítségére legyen. A főnök tudva-levőleg nem lehet mindenhol jelen. De különösen nem lehet mindenütt ott, ahol a munka folyik. Azután meg a munkamenet minemősége is olyan sokoldalúságot, szakmabeli tudást és készséget igényel, hogy ennek a főnök egyedül — még ha szakismeretei meg is volnának hozzá — megfelelni nem képes. Szüksége van olyan segítő munkatársra, aki vele a gondokat, a feladatokat, munkát megosztja. De nemcsak ez a hivatása a művezetőnek. Ennél több az, hogy a munkafolyamat irányításával az üzemet munka- és versenyképessé tegye; szaktudásával és ismereteivel a készítő munkák értékét, belső és külső becsét emelje; tapasztalataival, gyakorlati érzékével a vállalatot megóvja olyan károsodásoktól, melyek egyébként súlyos bajokat eredményezhetnének; végül, hogy előrelátásával számolni tudjon olyan körülményekkel, melyek az üzleti életre befolyással vannak vagy lehetnek.

Mindezek a tulajdonságok olyan feltételei a művezető ténykedésének, melyek nélkül nincsen előrejutás. Ha emellett a munkaadó, a főnök művezetőjében megbízható kalkulátort, szervezőképes és fegyelemtartó föllebbvalót, irányító vezetőt bír, aki mindenütt ott van, ahol szaktanácsra, jóindulatú utasításra és beosztásra szükség van, akkor a főnök nyugodt lehet: az üzem prosperitása biztosítva van.

De ha a főnök művezetőjétől azt akarja, hogy hivatását abban merítse ki, hogy a munkások háta mögé állva, azokat hajszolja és ezekből így akarjon többtermelést kierőszakolni, akkor nagyot téved.

Téved pedig először abban, hogy a művezetőt lealacsonyító tevékenységre akarja felhasználni vagy rászorítani, másodszor pedig abban, hogy az alkalmazottakról feltételezi, hogy azok csak ily eszköz felhasználása után produkálnak munkateljesítményt. Mindkét eset nélkülözi a kellő üzleti bölcsességet és tapintatot.

Aki valamikor munkássorban volt, vagy csak kevéssé is járatos a lélektani problémákban, bizonyára tudja, hogy az a munkás, akinek a háta mögé állnak, hogy figyeljék a munkáját, képtelen intenzív munka kifejtésére; ugyanígy van azzal a munkással is, akit állandóan sürgetnek, hogy siessen már, mert sürgős, mert így vagy úgy. Az ilyen munkán nincsen Isten áldása. Az ilyen kihajszolt munka többnyire hibás, értéktelen és nem ér annyit, mint amennyit küszködtek vele és érte. Ugyanígy van azzal az esettel is, amikor a faktor végigkiabálja a munkatermeket, hogy a munkásokat

„kordában tartsa”, vagy hogy felfelé igazolja az ő jelenlétének szükségességét.

Az ilyen allűrökkel talán el lehet érni, hogy a faktor jelenlétében a munkások úgy t e s z n e k, mintha szorgalmasan dolgoznának, de valójában az a munka fabatkát sem ér. Mert amint a faktor kiteszi a lábát, igyekeznek kipihenni az előbbi „túlhajtott” fáradozást. Azonkívül még rosszabbá teszik a helyzetet. Mert elkeserítik az alkalmazottakat; már pedig semmi sem alkalmasabb a munkakedv csökkentésére, mint az elkeseredés.

Amikor az előbb azt mondtam, hogy a rátermett művezető gyakorlati érzéke megvédi a vállalatot a károsodástól, különösképpen pedig az olyan károsodástól, mely az egész vállalatot destruálhatja, vonatkozik elsősorban erre az eshetőségre.

Felfogásom az, hogy a kollektív szerződésben biztosítva vannak a főnök jogai. Nem lehet panasz. A német árszabályközösség alap gondolata ebben a tekintetben világosabban van kifejezésre juttatva, amikor előljáróban kimondja, hogy az árszabály azoknak a kötelességeknek a hű kifejezője, melyek ellenértékeként a jogok igényelhetők.

Magyarul ez annyit tesz, hogy mindenki tartozik a neki nyújtott szolgáltatásokért megfelelő ellenértéket adni.

Ez a becsületes érték meghatározó.

Úgyebár, itt felmerülhet az a kérdés, hogy ki hivatott annak megállapítására, hogy hol kezdődik és hol végződik az értékhatár?

Az árszabály ebben a tekintetben is elégséges támpontot nyújt. Csak meg kell érteni. A gyakorlati érzékkel bíró és hivatása magaslatán álló művezető kiismeri magát. Tisztán lát és meg is találja a helyes irányelveket.

* * *

A munkaadónak persze ennél a pontnál erkölcsi és anyagi támogatást kell nyújtania a művezetőnek.

Sajnos, ezt csak a legritkább esetben találhatjuk meg. Azt látjuk, hogy míg az egyik oldalon a főnök — a „kenyéradó” brutális jogán — azt kívánja, hogy a művezető minden tudását, akaraterejét és ambícióját neki, illetve vállalatának szentelje és ebben a teljes testi és lelki energiáját felőrölő tevékenységben tekintszen el minden érzési momentumtól, sőt tagadja meg eddigi pályafutását, multját, elveit és kollégialis nézeteit, — addig a másik oldalon nem akar

semmit sem tudni arról, hogy ezzel szemben megfelelő ellenértékeket is kell adni. Áll ez az anyagi javadalmazásra, munkaidőre, jutalmazásra, elismerésre és minden egyéb, az alkalmazásból eredő viszonyra, ideszámítva a felmondási időt is.

Az utóbbi időben mind gyakrabban tapasztalható gyakorlat azt igazolja, hogy a munkaadók rideg természetességgel azt kívánják a művezetőtől, hogy ne alkalmazkodjék rigorózan az árszabályban előírt feltételekhez — különösen pedig nem a munkaidőhöz —, mert hiszen ők nem munkások, de ha felmondásra kerül a sor, akkor csak 14 napot ismernek el a művezető jogos felmondási ideje gyanánt, mert technikai munkát is végeznek. Tehát nemcsak nem ösztinték, de egyenesen romlására törnek annak a művezetőnek, akire vagyonuk gondozását bizzák és akitől azt várják, hogy teljesen adják oda magukat és mindíg és mindenben a vállalat érdekeit tartásák szem előtt.

Még van egy — szintén többször tapasztalt — sajnálatos, sőt kárhoztatandó jelenség, mely súlyosan nehezedik a munkaadók egy részének mentalitására. Az, hogy szeretik dezavualni, vagy egyéb érvek hiányában ütőkártyának kijátszani az üzembvezetőt, aki elég meggondolatlan volt a főnök úr elé tární a munkamenetet illető terveit. Eltekintve attól, hogy az ilyen eljárás bizonyos erkölcsi hiányosságra vall, egy cöppet sem alkalmas az üzemben a fegyelmet és az annyira szükséges harmonikus együttműködést biztosítani.

* * *

A művezetői felelősségteljes és kimerítő tevékenység kifejtésére nem lehet csábító az a kizárólagos körülmény, hogy a művezetővé lett szakember „szép” títulust kapott. Mert ez sem a jelent, sem a jövőt nem biztosítja, sőt meg kell állapítani — ha a szomorú tanulságot le akarjuk és le tudjuk vonni —, hogy a művezetők rosszabb elbírálásban részesülnek, mint a munkások; azokat ugyanis védi az árszabály és a kollégialis erkölcsi szolidaritás, a művezetőt ellenben nem védi senki és semmi. Ha a főnök szeszélye egy adott pillanatban úgy látja jónak, hogy a művezetőt elbocsássa vagy kicserélje — bármily igazságtalanság történt is légyen vele —, senki sem fog védelmére kelni. Sőt . . . Ismerjük a döglődő oroszán meséjét, úgebár? . . .

* * *

Mi itt a konkluzió, a tanulság?

Ha figyelemmel kísértük az eseményeket — és ha a kari összejöveteleken részt vettünk, volt is módunk benne —,

vehettük észre, hogy nagyon kevés olyan üzem van, amelyik hűségese művezetőjét — aki „kenyéradóját” becsületes, törekvő munkával (sokszor túlajtott ambíciójával) vagyónához segítette — megbecsüli és megélhetését dagesedő fejének ellenére is biztosítja. Kevés olyan munkaadó van, aki hálás volna művezetőjének, mert a legnagyobb odaadással szolgálta. De olyan főnök sok van, aki minden lelkiismeretfurdalás nélkül túlradott művezetőjén, mert az már megöszült vagy mert azt hitte, hogy jobban jár, ha „fiatal” munkaerőt alkalmaz, aki esetleg arra is vállalkozik, hogy kisebb fizetésért nagyobb munkateljesítményeket fog kikorbácsolni . . .

Említettem már, hogy az erre való törekvés, különösen ilyen eszközökkel, nem vezet célhoz; ellenben nagyon könnyen az ellenkező hatást válthatja ki. Önmagának árt a művezető, ha ilyesmire vállalkozik és botorul cselekszik a munkaadó, ha ilyesmit kíván.

Sokkal nagyobb az eredmény és tisztább a munka, ha a művezető hozzáértéssel, mindent megfontolva, kevesebb lármával és hajszolással, de annál tapintatosabban, tervszerű munkabeosztással fog feladatának megoldásához.

Ha a melléje osztott személyzet minden egyes tagját a neki megfelelő helyre állítja, az emberekkel emberségesen bánik, ha a felmerülő és mindenhol előforduló hibák reparálását nem retorzióval, büntetéssel, pellengérréállítással, hanem jóakarattal és szaktudással igyekszik eliminálni; ha ítéleteiben nem elhamarkodva, gögösen, modortalansággal, bántóan jár el; így az eredmény biztosan jobb lesz, mintha az ellenkezőt cselekszi . . .

Egyét mindenesetre el fog érni — bárha, mint előljárójában mondtam is: mindenkinek eleget nem lehet tenni —, az ő n m a g a lelkiismeretét meg fogja nyugtatni, mint aki megtette a köteleességét.

A munkaadótól nem várhatunk sem kíméletet, sem méltánylást, bármilyen odaadóak voltunk is; a munkásoktól nem várhatunk elismerést, bármily jóakaratóak voltunk is.

Szomorú perspektiva ugyan, de legalább ha eljön az az idő, amikor valamelyikünk kényszerítve lesz a munkaközvetítő listáját gyarapítani — felemelt fővel állhatunk be a sorba, mondván: az én szememre nem vethet senki semmit.

* * *

És most befejezésül még valamit. Van nekünk egy kis Körünk. Ennek az volna a hivatása, hogy a kari érdekért sikra szálljon. Ez a Kör azonban semmit sem tehet, ha mi magunk sem akarjuk. Járjunk fel minél

gyakrabban és minél többet oda; őszintén mondjuk el és panaszoljuk el különféle bajainkat, adjunk rá módot, hogy a vezetőség foglalkozhassék a felbukkanó káros jelenségekkel, aztán álljunk gerincesen mögéje, mert csak így fog tudni utat és módot keresni és találni, hogy a bajokon segítsen . . .

Különösen pedig arra kell teljes erőnkkel törekedni, hogy ha már a művezető mindenkitől el is van hagyva, legalább a Kör tagjai támogassák egymást; hogyha ennek a Körnek valamelyik tagja bajba esik, akkor a többi segítsen rajta. Erkölcsileg és anyagilag. Mindenki, még a legkisebb is tehet valamit . . . Ez kötelessége . . .

Mindenkit érhet baleset . . . Senki sincs egész életére biztosítva. Mindenkit utólér végzete. Előbb vagy utóbb.

Nézzünk csak körül . . . Láthatunk megöszült, évek soráig művezetősorban volt kollégákat a korrektori asztalnál sokszor a minimumért görnyedni, igazságtalanságokat lenyelni . . . vagy a munkaközvetítő helyiségében a jószerencsére várni . . . keresve, várva a jutalmat, a méltánylást . . . mint egy élő felkiáltójel . . . mint élő vád: ime, ilyen a munkaadó hálája . . .

Ne legyünk mi is ilyenek . . . legalább ne egymáshoz . . .

A NYOMDAIPARBAN
ELŐFORDULÓ ÖSSZES
VILLANYSZERELÉSI
MUNKÁKAT ELŐNYÖS
ÁRBAN ÉS A LEGRÖ-
VIDEBB IDŐ ALATT
PRECIZEN
ELKÉSZITI



GOLDMANN ÉS TSA
VILLANYFELSZERELÉSI VÁLLALATA
BUDAPEST VIII, NÉMET-UTCA 41/43

TELEFON:
J. 372-40
ÉVTIZEDES MUNKÁLKO-
DÁSUNK A NYOMDA-
IPARBAN, BIZONYÍTÉKA
CÉGÜNK KIVÁLÓSÁGÁ-
NAK, SZOLIDSÁGÁNAK

