

Czipó Ernő

Szocialista demokrácia — üzemi demokrácia

(A Salgótarjáni Öblösüveggyár vizsgálata alapján)

A demokrácia felépítmény, tartalmát és formáját a társadalom gazdasági alapja, a társadalom gazdasági rendje határozza meg. Szoros kapcsolatban van a társadalom osztályviszonyaival, s mint politikai fogalom mindig a hatalom adott típusával összefüggésben létezik, és szükségképpen feltételezi az államot és a kényszert is.

A demokráciáról elmondottak érvényesek a szocialista társadalomra is. A szocialista demokrácia is a tartalom és a forma dialektikus egysége, melyben a tartalmat a társadalmi viszonyok anyagi oldala jelenti, formáját pedig a szocialista állam demokratikus szervei alkotják.

A szocialista demokrácia rendkívül összetett, bonyolult társadalmi jelenség. Tartalmi struktúrájának legfőbb összetevői a szocialista termelési viszonyok. A szocialista termelési viszonyok határozzák meg azt a társadalmi struktúrát, amelyben a különböző társadalmi rétegek az alapvető érdekazonosság mellett sajátos érdekekkel is rendelkeznek.

Az alapvető érdekazonosság és a sajátos érdekek között lévő ellenmondásoknak a termelési viszonyokban és a társadalmi struktúrában meglévő objektív okai vannak. Ezeknek az ellentmondásoknak rendszeres feloldása a szocialista demokratizmus legfőbb követelménye.

A szocialista demokrácia nem statikus állapot, hanem a társadalmi összfejlődés része, mely elősegíti a szocialista termelési — társadalmi viszonyok továbbfejlődését, s ugyanakkor ezek hatására maga is állandóan tökéletesedik, változik.

A SZOCIALISTA, A GAZDASÁGI ÉS AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ÖSSZEFÜGGÉSEI

A szocialista demokrácia a tömegek részvétele a hatalom gyakorlásában, és ebben az értelemben a hatalom gyakorlásának formája és módszere. A szocialista demokrácia révén, annak gyakorlati megvalósulásával jutnak kifejezésre a dolgozó tömegek érdekei. Ebben a vonatkozásban a szocialista demokrácia a politikai viszonyok egy része, nevezetesen az államhatalmi intézményekre leszűkült demokrácia. A szocializmus társadalompolitikai rendszere azonban szélesebb, mint az állami keretek, mert a szocializmusban a munkásosztály politikáját az állami és nem állami jellegű társadalmi szervek együttesen valósítják meg. Ebben a mechanizmusban a különböző állami és társadalmi szervezetek egymásba kapcsolódva, egymást kiegészítve és kölcsönösen támogatva, sajátos módszerekkel és eszközökkel vesznek részt a politikai célok megvalósításában. Ebből következik, hogy a szocialista demokráciának a társadalom politikai rendszerének egészére nézve kell fennállnia és működnie. A szocialista demokrácia tartalma és érvényességi területe tehát a gazdaságra, a kultúrára, a társadalmi együttélésre, stb. is kiterjed.

A szocialista demokráciának része a gazdasági demokrácia. A gazdasági demokrácia fő tartalma: a dolgozók kollektív részvétele a gazdálkodás irányításában és ellenőrzésében, tapasztalataik, véleményeik, javaslataik hasznosítása a gazdálkodásban.

A gazdasági demokráciával szorosan összefügg az üzemi demokrácia, amely a szocialista demokrácia egyik megvalósulási formája. Az üzemi demokrácia fogalma részben szűkebb mint a gazdasági demokrácia, mert nem foglalja magában a gazdasági döntések meghozatalában és ellenőrzésében való részvétel üzemen kívüli formáit, továbbá a termelőszövetkezeti demokráciát. Többet viszont annyiban, hogy ez olyan intézményekben és hivatalokban is érvényesül, ahol nincs gazdálkodás, következésképpen nincs gazdasági demokrácia.

Az üzemi demokrácia tehát a szocialista állami vállalatoknál, az intézményeknél és hivataloknál érvényesülő demokrácia, amelynek alapján a felsorolt szervek dolgozói részt vehetnek a szerv irányításában, a vezetők munkájának ellenőrzésében, a gazdasági és egyéb feladatok megtervezésében és megoldásában, a dolgozókat érintő fontos anyagi, szociális és kulturális kérdések eldöntésében.

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA OBJEKTIV ÉS SZUBJEKTIV TÉNYEZŐI

A demokrácia fejlesztése bonyolult és összetett folyamat, mely egyrészt a társadalmi, gazdasági viszonyoktól, másrészt a szubjektív feltételek megteremtésétől függ.

A demokrácia a szocializmus döntő jegye és vonása, tartalmának mértéke, formáinak sokfélesége, a társadalmi viszonyok fejlettségétől függ. A párt, a szocialista állam mindig az adott társadalmi és gazdasági viszonyok, az osztályviszonyok, a belső és külső körülmények alakulását mérlegelve és értékelve biztosítja a demokrácia kereteit, tartalmának és formáinak megfelelő funkcionálását. A demokratizmust célnak és eszköznek is tekintjük, melynek segítségével a dolgozó tömegek mint a termelési eszközök és a hatalom birtokosai egyre aktívabban vesznek részt a társadalmi tevékenységben, a társadalom irányításában és ellenőrzésében. A demokrácia elmélyítésével ugyanakkor kibontakozik a nép alkotó készsége, energiája, s így a szocialista demokráciában saját törekvéseinek és érdekeinek megtestesülését is látja.

Az üzemi demokrácia és annak fejlődése is objektív és szubjektív tényező megteremtésétől, s ezek kölcsönös kapcsolatának alakulásától, változásától függ.

Melyek az üzemi demokrácia objektív és szubjektív tényezői?

Objektív:

1. A szocialista társadalmi, termelési viszonyok, ezen belül a tulajdonviszonyok,
2. A dolgozóknak az üzemek vezetésében, irányításában való részvételét államilag is biztosított jogok rendszere.

Szubjektív: A vállalati vezetés stílusa, módszere.

Az üzemi demokrácia objektív tényezői:

1. A szocialista demokrácia, és ezen belül is az üzemi demokrácia tartalmát a szocialista társadalmi viszonyok, s azok fejlettsége határozza meg.

A társadalmi viszonyokon belül is döntő, meghatározó szerepe a szocialista tulajdonviszonyoknak van. A szocialista társadalomban a termelőeszközök társadalmi tulajdonban vannak. A társadalmi tulajdonviszonyok létrejötte pedig azt jelenti, hogy a termelőeszközök közös tulajdona alapján a tulajdonviszonyok elsajátító jellege összhangba kerül a társadalmi termelés jellegével. A társadalom valamennyi tagja tulajdonosa tehát a termelési eszközöknek, s a közös tulajdonból kizárni senkit sem lehet. A termelőeszközök közös tulajdona ugyanakkor a társadalmi termelés eredményeként létrejövő munkatermékek társadalmi elsajátítását is maga után vonja.

A szocialista tulajdon gazdasági tartalma tehát a termelési eszközök és ettől függően a munkatermékek elsajátítása tekintetében kialakuló társadalmi kapcsolatok rendszerét jelenti, melyben a termelés tárgyi és személyi feltételeinek sajátos egyesítési módja határozza meg, a mindenkori gazdasági viszonyok fő tartalmát. A szocialista tulajdonviszonyok alapvető jellegzetessége, hogy megszünteti a termelő elszigeteltségét, ugyanakkor azonban megőrzi a gazdasági elkülönültség viszonyait. A termelési eszközök közös tulajdona alapján gazdálkodó vállalatok, termelési egységek között bizonyos elkülönültség van. A termelési eszközök a megtermelt javak és a többletermék egy részével való rendelkezés tekintetében, továbbá a termelési egységek érdekeinek bizonyos elkülönülése is fennáll az egész társadalom és más gazdálkodó egységek érdekeitől. A gazdasági egységek számára saját elkülönült érdekeiken keresztül jelentkezik az össztársadalmi érdek.

A szocializmusban a termelési eszközök társadalmi tulajdona alapján kialakult érdekvizonyok a társadalmi, a csoport, és az egyéni érdekek bizonyos elkülönülésében, a közöttük lévő szükségszerű ellentmondásban valósulnak meg. A szocialista tulajdonviszonyok ugyanakkor biztosítják az érdekellentmondások konfliktusmentes megoldását, a különböző érdekek összhangba hozásának objektív feltételét is. A szocialista társadalomban tehát a társadalmi tulajdonból fakadóan az érdekvizonyok antagonizmusa megszűnik.

A szocializmusban a tulajdon és érdekvizonyok kapcsolata az alábbiakban jelentkezik:

- a) A dolgozók egyformán tulajdonosai az összes állami tulajdonban lévő termelési eszközöknek.
- b) A dolgozók tulajdonosai annál az állami vállalatnál létező és működő termelési eszközöknek, ahol közvetlenül dolgoznak, ahol termelőtevékenységüket kifejtik.
- c) A dolgozók nemcsak tulajdonosai az állami vállalatok és saját vállalkozásaiknál létező és működő termelési eszközöknek, hanem egyszerre mind munkavállalók is.

Mindezekből következik, hogy a társadalmi vagy népgazdasági érdek, valamint a vállalatok sajátos érdekei, továbbá a dolgozók egyéni érdekei között ellentmondás alakulhat ki. A termelési eszközök közös tulajdona alapján azonban az érdeksztruktúra elemeinek összehangolása lehetséges, sőt objektív szükségszerűség is. A szocializmusban ez az ellentmondás nem antagonisztikus, mert a társadalom tudatos irányítását végző marxista-leninista pártnak, a szocialista államnak megvan a lehetősége arra, hogy a különböző érdekeket összehangolja és azokat a társadalmi érdek megvalósításának a szolgálatába állítsa.

Az érdekek optimális összehangolását a gazdaságpolitika, és ezen belül a gazdasági mechanizmus rendszere biztosítja. A párt által kidolgozott gazdaságpolitika képezi alapját a szocialista állam gazdasági tevékenységének, a gazdasági élet irányításának. Az általános politika alapján kidolgozott gazdaságpolitika az alapja a gazdaságban érvényesülő demokráciának, így az üzemi demokráciának is.

2. Ismeretes, hogy a társadalom szocialista átalakítása rendkívül bonyolult feladat. A szocializmus átmeneti társadalom, amely még magán viseli a tőkés társadalmi néhány vonását, ugyanakkor a fejlődés során mindinkább kibontakoznak és megerősödnek az új társadalom tendenciái. A hatalom azonban a munkásosztály kezében van, amelynek pártja úgy irányítja a szocializmus építésének feladatait, hogy az mindennek előtt a munkásosztály és a többi dolgozók érdekeinek megfelelően. Ez az alapvető politikai irányvonal azonban a szocializmus építésének időszakában nem azonos politikai mechanizmuson keresztül és nem azonos politikai módszerekkel kerül megvalósításra. A szocializmus alapjainak lerakásáig, amíg léteznek ellenséges osztályok, a munkásosztály vezető szerepének biztosítása érdekében szükséges az operatív beavatkozás mind a társadalmi, mind pedig a gazdasági életben. Ebből következik, hogy a szocializmus alapjainak lerakásáig a társadalmi osztályviszonyai nem nyújtanak lehetőséget a szocialista demokrácia teljes kibontakoztatására, de a gazdaságpolitika és a gazdaságirányítás konkrét rendszere sem biztosíthatja az üzemi demokrácia maradéktalan megvalósítását.

A szocialista viszonyok erősödésével párhuzamosan, bár kisebb ütemtelődással, de alakul, fejlődik az emberek tudata, gondolkodásmódja, általános és szakmai műveltsége. Állandóan változik, fejlődik a közösség ügyeiben való részvétel igénye. Ezzel összefüggésben bővül a demokrácia tartalma, társadalmi funkciója és politikai jelentősége is. Mindezeket jól példázzák az MSZMP. VIII., IX. és X. kongresszusának határozatai is. A szocialista társadalmi és politikai viszonyok fejlődésével, a dolgozók szocialista tudatának erősödésével tehát kibővülnek a demokrácia keretei, s a szocialista állam jogi szabályok rendszerével is elősegíti és biztosítja a demokrácia érvényesülését. Ezt bizonyítják a szakszervezetek jogainak és hatáskörének bővítésére vonatkozó 1961-es és 1965-ös MT-SZOT-határozatok, később pedig a Munka Törvénykönyve és a vállalati kollektív szerződések és még egyéb jogszabályok, amelyek konkrétan megfogalmazták a dolgozók közvetlen és közvetett képviselői jogait.

Az üzemi demokrácia szubjektív tényezői

A szocialista termelési viszonyok erősítésében, a dolgozók aktivitásának, tulajdonosi érzésük és tudatuk fejlesztésében, a jó munkahelyi közérzet megteremtésében fontos szerepe van az üzemi demokráciának. Az üzemi demokrácia fejlődése szoros kapcsolatban

van a vezetés stílusával, módszerével, azzal, hogy az egyszemélyi vezetők mennyire törekednek a dolgozók döntésekre való bevonására, mennyire és milyen módszerekkel segítik elő a dolgozók felelősségérzetének, gondolkodásának fejlődését. A vezetési módszer és a vezetési stílus jelentősen befolyásolja az üzemi demokrácia egész működési mechanizmusát. Az egyszemélyi vezetés elvét következetesen megvalósító, de a döntéseket előkészítő és a döntésekre való demokratikus bevonást jól kombináló vezető megfelelő munkahelyi légkört alakíthat ki, amely a dolgozóknak a munkával való azonosulását messzemenően befolyásolhatja. A jól működő üzemi demokrácia alapvető biztosíték a dolgozók tulajdonosi szemlélete kialakításának, s így a dolgozók alkotó képességei kibontakoztatásának maximális eszköze is.

Az üzemi demokrácia működéséhez elengedhetetlenül szükséges a jól kiépített, folyamatosan korrigált információs rendszer, melynek megteremtése a modern vezetés elengedhetetlen feladata. Az információba a szintnek megfelelő mértékben minden dolgozót be kell kapcsolni, lehetőséget kell biztosítani számukra az információs rendszerben való aktív közreműködésre.

A döntés az egyszemélyi vezető feladata. Ez azonban csak akkor jó és helyes, ha a kollektíva véleményére is támaszkodik, ha a döntést előkészítő folyamatok során megismeri a dolgozók javaslatait, tapasztalatait, tehát demokratikus. A döntésben való részvétel, az abban való előkészítő vagy javaslattevői munka is információigényes tevékenység. Ahhoz, hogy a vállalat dolgozói részt tudjanak venni a rájuk és az üzemre tartozó kérdések eldöntésében, folyamatos helyzetismerettel kell rendelkezniük. Éppen ezért csak a rendszeres, a sokoldalú tájékoztatás, az információ képes bekapcsolni a munkavállalókat a döntési folyamat áramkörébe. Az üzemi demokrácia kiszélesítésének feltétele a döntési hatáskörök alsóbb szintre történő kiterjesztésétől függ. Enélkül az üzemi demokrácia fejlesztése nem valósítható meg. A dolgozók részvétele a döntésekben ugyanis mindaddig fikció marad, amíg nincs lehetőség alsó vezetési szinteken az érdemi döntésre. Éppen ezért a gazdasági mechanizmus reformjánál a növekvő vállalati önállóság, a döntési hatáskörök rendezése és alsóbb szintekre kerülése, valamint a gazdálkodáshoz fűződő közvetlen anyagi érdekelttség a vezetőknél és a dolgozóknál egyaránt, az üzemi demokrácia továbbfejlesztésének új, hatékony mozgató erejévé vált. Az üzemi demokrácia mechanizmusa ott működik jól, ahol megfelelő a szociális klíma, ahol törődnek a dolgozókkal, bevonják őket az üzemi élet valamennyi problémáinak intézésébe, ahol a dolgozók nap, mint nap tapasztalhatják, hogy nemcsak kész intézkedések megszavazása tartozik rájuk, hanem tőlük is függ, hogyan alakulnak a vállalat életét befolyásoló események. Ez erősíti felelősségérzetüket, s azt a tudatukat, hogy gazdái, tulajdonosai az üzemnek.

Mindezek alapján tekintsük át, hogy az üzemi demokrácia objektív és szubjektív tényezőinek tükrében, hogyan alakult, fejlődött az üzemi demokrácia a Salgótarjáni Öblösüveggyárban.

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA A FORDULAT ÉVETŐL AZ ÚJ GAZDASÁGI IRÁNYÍTÁS BEVEZETÉSÉIG

Az 1948. március 25-én bekövetkezett államosítás a Salgótarjáni Öblösüveggyár jövőjében alapvető változást hozott. Az államosított vállalat 12,8 millió forint bankkölcsönt és köztartozást, 1,8 millió forint veszteséget, valamint teljes rekonstrukcióra szoruló üzemet vett át. A kedvezőtlen gyártási és pénzügyi körülmények ellenére a munkásság létszáma 1300 főre szaporodott, amely az 1948–1949-es munkaversenyekben való lelkes részvételével és újító mozzalmával a 3 éves tervet 103,2 %-ra teljesítette.

A vállalat az államosítást követően többszöri átszervezésen ment keresztül. Először a Nehézipari Minisztérium hatáskörébe került, majd a Könnyűipari Minisztérium felügyelete alá tartozott, végül pedig az Építésügyi Minisztérium irányítása alá rendelték. Az igazgató személyében történt gyakori változás a gyár egységes vezetésére és irányítására kedvezőtlen hatást gyakorolt. A felügyeleti hatóságok, az igazgató személyének gyakori változása, továbbá az 1951-ben megindult nagy beruházások, az átszervezés, valamint a gyártási profil kialakítása miatt a gyár 1952–1956. évi mérlegei jelentős veszteséggel zárultak. Ezek az objektív tényezők, továbbá a párt általános politikájában, a gazdaságpolitikában elkövetett hibák miatt az üzemi demokrácia fejlődése csak lassan és vonatottan bontakozhatott ki. A párt helytelen szövetségi politikája, a szakszervezetek szerepének és jogkörének felülről történő megnyirbálása, továbbá a direktirányítású gazdasági rendszer nem biztosított lehetőséget a dolgozóknak az üzem életébe való beleszólásra.

A tervutasításos rendszerben a gyár gazdálkodását a tervben kiemelt, kötelezően előírt mutatók szabályozták. Elsősorban a termelés mennyiségi mutatóit írták kötelezően elő. A gyár tevékenysége elsősorban a mutatók mennyiségi teljesítésére és túlteljesítésére irányult. A terv vevőnként szabta meg a kiemelt termékek kiszállítását, amelyre szerződéskötési kötelezettséget is előírtak. Köött volt még a tervben előirányzott létszám és bérkeret is, amelyet a gyár nem léphetett túl. Kötelező tervmutatókat írtak elő többek között a költségintet, a termelési éreket, és az eredmény összegét is.

A gazdálkodásnak ilyen szigorú, körülhatárolt rendszere alapvetően befolyásolta a vezetés stílusát és módszerét is. A vállalatvezetés alapvető feladatának a tervben előírt mutatók mennyiségi teljesítését tekintette. A párt és a vállalatvezetés ily módon csak a végrehajtásra mozgósított, az alapvető termelési feladatok önálló meghatározására lehetőségük nem volt. Ebből következik, hogy a dolgozók a vállalat vezetésében, irányításában, tevékenyen részt nem vehettek, s részvételük fő formája is csak a szocialista munkaverseny és az újtó mozgalom volt. A tervutasításos rendszerben a dolgozók tulajdonosi jogai, a tulajdonosi érzés és felelősség nem bontakozhatott ki. Az üzemi demokrácia is, miként a szocialista demokrácia csak korlátozottan érvényesült.

Az 1956-os ellenforradalom az emberek fejében, tudatában is rendkívüli károkat okozott. A „tisztá demokrácia” demagógiája, a munkástanács gyárat irányító tevékenységének követelése a vállalatnál sok jószándékú embert megtévesztett.

Az 1957-től megújhodott politika kedvező feltételeket teremtett a szocialista demokrácia, és ezen belül az üzemi demokrácia fejlesztéséhez.

1957 után folytatódott a rekonstrukció, a gépesítéssel mindinkább megváltoztak a munkafeltételek. Nőtt a munkások és alkalmazottak átlagkeresete, amit jelentős nyereségreszesedés eaészített ki. A dolgozókról való fokozottabb gondoskodás érezette hatását a ayár-termelési eredményeiben. A vállalat az 1957–1961. és a 1962. években a Magyar Forradalmi Munkás-paraszt Kormány, valamint a SZOT Elnökségének vörös vándorzászlaját nyerte el. Ezek az eredmények a mindinkább kibontakozó és fejlődő üzemi demokrácia eredményei is. A további előrehaladásnak, az üzemi demokrácia, fokozatos kiteljesedésének érdekében azonban még a gazdaságirányítás rendszerének megváltoztatására volt szükség. Az objektív és szubjektív feltételek megteremtése, ezek kölcsönhatásban lévő fejlődése biztosíthatja ugyanis az üzemi demokrácia teljes kibontakoztatását.

AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA FEJLŐDÉSE AZ ÚJ GAZDASÁGI IRÁNYÍTÁS RENDSZERÉNEK BEVEZETÉSE UTÁN

Az új gazdasági irányítási rendszer bevezetésével nőtt a vállalatok önállósága. Ezt a döntési hatáskörök kiszélesedése is mutatja. A vállalati önállóság és a döntési szabadság az elhatározások és a döntések alapos előkészítését igénylik. Ez pedig nélkülözhetetlen teszi a dolgozó kollektívák javaslatainak, termelési tapasztalatainak felhasználását. Az új gazdasági mechanizmus bevezetésekor társadalmunk fejlődésének abba a szakaszába érkezett, amikor a szocialista demokrácia továbbfejlesztése, kibontakoztatása, a társadalmi élet valamennyi területén alapvető feladattá vált. A különböző jogszabályok kifejezésre is juttatják a pártnak és a szocialista államnak ezt a törekvését. Törvények, törvényerejű rendeletek és más jogszabályok kötelezően írják elő azoknak a kérdéseknek a körét, amelyekben a dolgozók véleményének meghallgatása kötelező, s melyek azok a területek, ahol a döntési jog a kollektívát, illetve a szakszervezeti szervezetet illeti meg. A vállalatok fokozódó önállósága, a szocialista demokrácia fejlesztése alapján a dolgozók vezetésbe való bevonását kötelezően előíró jogszabályi rendelkezések az Öblösüveggyárban is az üzemi demokrácia különböző fórumainak megteremtéséhez vezettek. A dolgozók közvetett részvételét a vezetésben, a szakszervezet, a szakszervezeti tanács, a KISZ, és a műszaki tanácskozások rendszere biztosítja. A közvetlen részvétel formái pedig a termelési tanácskozások és a szocialista brigádok értekezletei.

Most nézzük meg, hogy a különböző demokratikus formák és az egyszemélyi vezetés kölcsönös kapcsolatában hogyan fejlődött az üzemi demokrácia az Öblösüveggyárban.

1. A vállalat vezetésében, irányításában való részvétel alakulása

Termelési kérdések

Az Öblösüveggyár az Üvegipari Művek Országos Vállalatának gyáregysége. A gyár a fejlesztés, a beruházás és a hitel kérdésében való döntésen kívül megtartotta önállóságát.

A gyár önállósága tehát a gazdálkodás szinte valamennyi területére kiterjed. A termelési elképzeléseket a piaci lehetőségekhez igazodva a vállalat alakítja ki. A termékek piaci elhelyezése érdekében széles körű belföldi és külföldi információs hálózatot épített ki. A gyár kereskedelmi osztályához érkező információkat külön megbízott rendszeresen feldolgozza. Az így nyert adatok ismeretében a vállalat a közgazdasági szabályzók figyelembevételével előtervet készít. Ezt a vállalati pártbizottsággal és szakszervezeti bizottsággal koordinálva alakítják ki. A párt, a szakszervezet és a vállalat vezetői közös egyeztetése és egyetértése után a tervet írásban is eljuttatják az üzemek vezetőihez. Az előtervet üzemrészenként a dolgozókkal is megtárgyalják. A dolgozók véleményét és javaslatait a tervosztály gyűjti össze és azokat feldolgozza. Ezt ismét vitára bocsátják. Az elhangzott véleményeket, javaslatokat újra összegyűjtik és feldolgozzák, és azokat a tervbe ismét beépítik. Az ily módon korrigált tervet a párt vb és a szakszervezeti bizottság együttes ülése vitatja meg, és végül a szakszervezeti tanács elé kerül, amely azt jóváhagyja. Ezt később termelési tanácskozásokon a dolgozókkal ismertetik. A vállalat a tervkészítés előírásainak eleget tesz, azonban az üzemekben a tervismertetés gyakorlata nem mindig megfelelő. Ezt állapította meg a vállalati pártbizottság 1970. szeptember 28-i ülése is:

„Egyes üzemekben a tervek ismertetése sablonos, az üzemvezetők és az ott dolgozó párt és szakszervezeti vezetők nem a kérdés fontosságának megfelelően készítettek elő a tervek ismertetését. Előfordult olyan üzem, ahol a félórás reggeli időben tartották meg.” Ez több szempontból is kedvezőtlen. A reggeli idő alatt a dolgozók nyilván az étkezéssel foglalkoznak és nem a tervek alapos átgondolását tekintik feladatuknak. Fél óra alatt az üzem egész évi feladatainak megbeszélése egyébként sem lehetséges. A tervek ismertetésére kitűzött alkalmatlan és rövid idő joggal váltja ki a dolgozók ellenérzését.

A pártbizottság és a vállalatvezetés ösztönözi igyekszik a dolgozókat észrevételeik, javaslataik számonkérése érdekében. A gyárban tartott szakszervezeti bizalmiak értekezletén a vállalat igazgatója felhívta a szakszervezeti aktivisták figyelmét, hogy a jövőben követeljük meg a gazdasági vezetéstől, hogy számoljon be a termelési tanácskozásokon elhangzott javaslataik mikénti elintézéséről. A szakszervezeti bizottság pedig a kérdés megnyugtató rendezése érdekében határozatot hozott, hogy a termelési tanácskozásokon elhangzott javaslatokat, véleményeket jegyzőkönyvben kell rögzíteni, és a következő termelési tanácskozáson annak elintézéséről az üzemvezetőnek be kell számolni.

A fentiekre azért is szükség volt, mert néhány üzemrészben előfordult, hogy a dolgozók észrevételeikre, javaslataikra választ nem kaptak.

A vállalat dolgozói a termelés volumenének meghatározásába nem tudnak beleszólni. Ehhez szükséges információval nem rendelkeznek. Azt azonban már saját termelési tapasztalataikból is tudják, hogy az üzemi feltételek biztosítják-e a tervben meghatározott mennyiség teljesítését. Sok termelési tanácskozási jegyzőkönyvben található erre vonatkozó megjegyzés. Az 1970. január 22-i termelési tanácskozáson a IV. üzem egyik dolgozója úgy nyilatkozott, hogy „a termelési és minőségi követelmények állandóan növekednek, a műszaki feltételek azonban nem változnak. A betétes stókk formákkal sok baj van, nagyon átmelegsznek, sok hűtést igényelnek, ezért a terv teljesítése kétségessé válik.”

Az ilyenfajta megjegyzések, észrevételek seaitik az üzem vezetését abban, hogy a termelés műszaki feltételeit állandóan kísérik figyelemmel, mert csak ezek biztosításával válik lehetővé a terv teljesítése.

A gyár dolgozóinak figyelme a gyártásfejlesztés, a termékek értékesítése, a gyártástechnológia és a belső munkaszervezés problémáira is kiterjed. A termelési tanácskozásokon sok, erre vonatkozó, javaslatot tettek.

A hér, szociális és kulturális kérdések

Az új gazdasági irányítási rendszerre való áttérés után a bér, szociális és kulturális kérdésekbe való beleszólás igénye és lehetősége is jelentősen növekedett. Az önállóság fokozódása a dolgozók közvetlen és közvetett képviseletének továbbfejlődését vonta maga után.

Az Őblösüveggyárban 1971-től új bérfeljesztési rendszert vezettek be. Ennek alapján évenként 3 %-os bérfeljesztésre van lehetőség, az ezen felüli fejlesztés azonban már a hatékonyság függvénye. A párt, a szakszervezet, és a gazdasági vezetés, az éves tervek kidolgozásakor a jövedelempolitikai elképzelésekről tervet készít. Ebben a tervezett hatékonyság figyelembevételével a bérfeljesztés arányát is meghatározza. A jövedelempolitikai

irányelveket, széleskörű tanácskozásokon vitatják meg, és azt végül is a Szakszervezeti Tanács hagyja jóvá. Már ebből is nyilvánvaló, hogy a vállalat jövedelempolitikájának meghatározásában a dolgozóknak közvetlen beleszólásuk van.

A jövedelempolitikai irányelvekben és a tervben meghatározott vállalati bérfejlesztés konkrét megvalósítására az üzemekben kerül sor. Az évenként kifizetett bérek arányában a bérfejlesztés összegét az üzemek vezetőinek adják le. Az üzemek vezetői a bérfejlesztés összegét a párt, SzB., KISZ bevonásával osztják fel, figyelembe véve a vállalat jövedelempolitikai irányelveiben meghatározott differenciáló tényezőket.

A Vállalati szabályozás biztosítja az egységes jövedelempolitika megvalósítását. Ezen túlmenően a bérfejlesztési összeg felosztása a demokratizmus legmesszebbmenő betartásával valósul meg. Az utóbbi időben a demokratizmus kiszélesítését jelenti, hogy néhány üzemrészben, (finomcsiszolda, festőüzem) az üzemvezető a békeretet leadja a brigádoknak, amelyek az összeget brigádgyűlésen egymás között felosztják. Ez a módszer helyesnek ítélik és a gyár vezetői már az általános elterjesztés lehetőségeit fontolgatják.

A gyárban dolgozók szociális és kulturális igényeinek kielégítésére nagy gondot fordítanak. A szakszervezeti bizottság évenként beszámoltatja a gazdasági vezetőt a dolgozók élet- és munkakörülményeinek alakulásáról, a munkavédelmi, szociális, kulturális, és egészségügyi célokat szolgáló beruházások állásáról, a kollektív szerződés éves teljesítéséről. A szakszervezet gondoskodik arról is, hogy a munkahelyi légkör megfelelő legyen. Az érdekképviselőt ellátását több konkrét eset is bizonyítja. Az 1971. január 29-i szakszervezeti tanácsülésen merült fel az a probléma, hogy a gépesítés és automatizálás miatt létszám-átcsoportosításra lesz szükség. A szakszervezet illetékesei egyetértettek ezzel, de állást foglaltak abban, hogy az átcsoportosítás miatt a dolgozókat keresetsökkenés ne érje. A szakszervezet rendszeresen figyelemmel kíséri a szociális ellátás helyzetét is. A szakszervezet kezdeményezésére a vállalat vezetősége elhatározta, hogy 1972-re az országos szabványban előírt szociális létesítményeket elkészítetik.

A földgáztüzelésre való áttérés következtében a dolgozók munkakörülményeiben is jelentős változás állott elő. A dolgozók javaslata alapján végrehajtott tetőszerkezet és ablakok cseréje révén az üzemek levegője lényegében megjavult. A munkafolyamatok megkönnyítése érdekében függőpályás szállítási módszert vezettek be. A mértékitelesítés gépesítése, a nehéz fizikai munkát tehermentesítő automatizálás, az üzemben belüli szállítás gépesítése mind a munkafeltételek javulását eredményezte. Az önálló üzemorvosi rendelő folyamatos munkaeegészségügyi vizsgálatokat tart. Rendszeressé vált a fiatalokúak orvosi ellenőrzése. A lakásépítés, a kultúrotthon és a sportegyesület támogatása, ez utóbbiak működési feltételeinek biztosítása szoros kapcsolatban van a szakszervezet érdekképviselőjének ellátásával, a vállalatvezetés és a dolgozók között egyre jobban kibontakozó kölcsönös együttműködéssel. Az egészségesebb munkafeltételek megteremtésére irányuló erőfeszítéseket méltányolják a dolgozók, sőt az üzemek, műhelyek rendiének, tisztaságának védelme már egyre több dolgozó belső ügyévé is válik. Az 1969. július 3-i termelési tanácskozási jegyzőkönyvben található:

„Fordítsunk nagyobb gondot a munkahely tisztaságára, mert szocialista műhely vagyunk, és a rendetlenség nem illik a műhelyhez.”

A vezetés stílusa és módszere

A gazdasági mechanizmus bevezetése óta a vállalati vezetők körében mindinkább erősödik az a felismerés, hogy a termeléssel, a termelékenység növelésével, a gazdasági hatékonyság fokozásával kapcsolatos feladatokat csak úgy teljesíthetik, ha mindinkább támaszkodnak a munkások, a műszakiak gondolataira, ötleteire, javaslataira, kritikai észrevételeire. A vállalat eredményes tevékenységéért felelősséget érző, anyagi érdekeltségükkel is szövetelő munkásokban és műszakiakban erre meg is van a készség. A vezetők és a dolgozók szándékainak összhangját tehát meg lehet teremteni, de a mindennapos gyakorlatban azt meg kell újítani.

Az Öblösűveggyári vezetők munkamódszere, vezetési stílusa az utóbbi időben jelentős fejlődésen ment keresztül. A vállalat vezetője az elsősorban, aki a demokratikus formák megfelelő működéséhez a legtöbb segítséget adta. A termelési tanácskozásokon, a szakszervezeti bizalmiak értekezletén a dolgozókat a javaslatok, és bírálatok megtételére hívta fel. Bátorította a dolgozókat, hogy a termelési tanácskozásokon elhangzott javaslatok elintézését kérjék számon az üzemek vezetőitől. A tervekészítés mechanizmusa, a bér, a szo-

ciális és kulturális kérdésekben való döntési jogkörök kiszélesítése és alsóbb szintekre helyezése mind a vezetés demokratizmusának bizonyítékai. Az alsóbb szintű vezetőknél azonban a vezetés demokratizmusával még bajok vannak. Elég, ha csak utalok a vállalati tervek reggeli idő alatt történő megtárgyalására, vagy arra, amit az egyik dolgozó a Szakszervezeti Tanács 1971. szeptember 28-án tartott ülésén elmondott:

„Van egy olyan irányzat, hogy a művezetőink túl durván sértik a dolgozókat . . . Nem kellő hangnemben beszélnek az emberekkel.”

Az 1971. január 22-i műszaki tanácskozáson pedig az is elhangzott, hogy néhány művezető egészségi tevékenysége abban merül ki, hogy a műszakot beírja, de meg sem győződik arról, hogy a dolgozó bent volt-e, vagy hiányzott az üzemből. Ezek a problémák azt is mutatják, hogy a döntési jogkör alsóbb szintre kerülése, még önmagában nem biztosítja az üzemi demokrácia továbbfejlődését, hanem ehhez az is szükséges, hogy az alsóbb szintű vezetők tudjanak élni és ne visszaélni a hatalommal.

2. A dolgozók részvétele az ellenőrzésben

Az üzemi demokrácia biztosítja a dolgozók ellenőrzésének feltételeit is. Az ellenőrzés közvetett és közvetlen formában valósul meg. A dolgozók közvetett ellenőrzését a pártbizottság, a szakszervezeti bizottság ellenőrző munkája biztosítja, a közvetlen ellenőrzés pedig a termelési tanácskozáson, a szocialista brigádok értekezletein valósul meg.

A közvetlen és közvetett ellenőrzés összekapcsolása és a dolgozók vezetésben való részvétele az üzemi demokrácia fontos megnyilvánulása. A két elem kölcsönös fejlődése szoros összefüggésben van a vezetés stílusával és módszerével is és együttesen biztosítják a dolgozók szocialista tulajdonosi szemléletének kialakulását és továbbfejlődését.

Az ellenőrzés közvetlen és közvetett fórumai az elmúlt évek során számos hiányosságot hoztak felszínre.

Elég ha csak utalok a dolgozók javaslatainak esetenkénti figyelmen kívül hagyására, a tervismertetés üzemi előkészítésének hiányosságaira. Az ellenőrző munka megjavítását a pártbizottság kiemelt feladatnak tekinti s a tömegszervezeteket is hatékonyabb ellenőrzés megvalósítására ösztönzi.

Az üzemi demokrácia fejlődésének hatása a vállalat eredményeiben

Az új gazdasági irányítási rendszer bevezetése az üzemi demokrácia fejlődésére kedvező hatást gyakorolt. Az objektív feltételek kedvezőbbek lettek, ugyanakkor a vállalat vezetői is sokat fáradoztak azért, hogy az üzemi demokrácia kibontakozását elősegítsék. Ezek a tényezők a termelésre és a gazdasági hatékonyság növekedésére is kedvezően hatottak.

Az üzemi demokrácia kedvező fejlődése a termelés alakulásában is megmutatkozik. 1968-ban a vállalat még évi 164 millió forintos termelési értéket állított elő, 1971-ben pedig már 243 millió forintos termelési értéket hoztak létre.

A termelési érték jelentős növekedése ellenére csökkent a vállalat létszáma és a költségszint is kedvezően alakult. A vállalat gyorsütemű, dinamikus fejlődését, az eredmények javulását nagymértékben elősegítette a kedvező munkahelyi légkör, a dolgozók és vezetők közötti megfelelő viszony, vagyis az üzemi demokrácia kedvezőnek ítélt alakulása. Mindezekkel szoros kapcsolatban fejlődött a szocialista brigádmozgalom, és az újító mozgalom is. A vállalatnál évről évre nőtt a szocialista brigád címet elért brigádok száma. 1971-ben már 200 brigád (1800 fő) közül 160 brigádnak (1200 fő) ítéltek oda a szocialista brigád cím valamelyik fokozatát. A versenymozgalom fellendülésének tudható be az is, hogy a vállalat 1968 óta minden évben elnyerte az élüzem címet, 1969-ben pedig a Szocialista Munka Gyára kitüntetés birtokosa lett.

Az utóbbi években a vállalat központi feladatként kezelte a termelés műszaki színvonalának emelését, a korszerűbb, gazdaságosabb termelést, és a gyártmányok minőségi színvonalának emelését. E fontos feladatok megoldásában jelentős segítséget kapott az újító mozgalomtól. Az újítások népgazdasági hasznuk mellett azért is jelentősek, mert a dolgozók tulajdonosi érzésének, felelősségérzetének alakulását is mutatják.

A vállalatnál 1971-től évenként 2 hónapon át újítási hónapokat tartanak. Az átdolgozott újítási szabályzat, az újítási ügyek elbírálásának központosítása és gyorsítása mellett egyre magasabb követelményeket támaszt az újítókkal szemben.

Az üzemi demokrácia fejlődésének hatása a tudat alakulására

A társadalomban élő emberek tudatát a társadalmi lét, ezen belül a gazdasági viszonyok határozzák meg. Az emberek a termelőerők által meghatározott, akaratuktól független gazdasági viszonyok között élnek, ezért gondolkodásmódjukat alapvetően ezek a viszonyok határozzák meg. A társadalom tudata tehát úgy alakul, változik, fejlődik, ahogyan alakul, fejlődik a társadalom. Ez az összefüggés, azonban csak viszonylagosan érvényesül, mert a társadalmi tudat csak késve követi a társadalom alapjaiban végbement változásokat, ugyanakkor pedig a társadalmi és egyéni tudat között is lényeges különbségek mutatkozhatnak.

Mindez érvényes a szocialista társadalomra is. A társadalom tagjainak tudatát a szocialista termelési viszonyok határozzák meg, de magatartásukban, gondolkodásukban, erkölcsi felfogásukban még érvényesülnek a régi társadalom maradványai is. A szocialista társadalmi viszonyok erősödésével, fejlődésével, a társadalom tagjainak szocialista tudata is fejlődik, de ez önmagában nem elegendő, hanem a tudat aktív befolyásolására, fejlesztésére is szükség van. A tudat fejlesztésének különböző eszközei és formái közül a szocialista demokráciának jelentős szerepe van.

Az üzemi demokrácia fontos szerepe az egyéni, a vállalati és a társadalmi érdek összefüggéseinek tudatosításában, megértésében van. Elsősorban a tulajdonosi tudatot erősíti a dolgozóknál, s ez alapvetően megváltoztatja a termeléshez való viszonyukat is.

A szocialista tulajdonviszonyok, és ebből következő tulajdonosi tudat feltétlenül azt eredményezi, hogy a dolgozó érdekelt a termelés növelésében, mert ez egyúttal egyéni jóléte növekedésének forrása is. A döntések folyamatában való részvétel, a kollektivitás, a szocialista brigádmozgalom, az újításokban való részvétel, a közvetlen és közvetett ellenőrzés mind-mind a dolgozó tulajdonosi érzésének és felelősségének növekedését jelentik. Mindezek ugyanakkor a dolgozók tudatának, gondolkodásának továbbfejlődését is elősegítik.

A társadalmi tulajdon védelmének és gyarapításának elve a dolgozók tulajdonosi érzésének és felelősségének egyik fontos megnyilvánulása. A tulajdonosi szemlélet azt követeli meg, hogy a dolgozók olyan felelősséget érezzenek a társadalmi tulajdon megőrzése és gyarapítása iránt, mint saját személyi tulajdonuk iránt. A vállalatnál a közös tulajdon védelme még nem tükrözi egyértelműen a dolgozók tulajdonosi szemléletét. A gyár portáján történő ellenőrzések tapasztalatai azt igazolják, hogy a dolgozók egy kis része időnként megkísérli a késztermékek eltulajdonítását.

A rendszert nyilvántartása szerint 1969-ben 14, 1970-ben 71, 1971-ben pedig 63 esetben történt lopás. Bár ez a szám a vállalat dolgozóinak létszámához viszonyítva elenyészően csekély, de arra mégis figyelmeztet, hogy a dolgozók tulajdonosi tudatának erősítése érdekében még jelentős feladatokat kell megoldani.

A dolgozók tudatának alakulását a munkafegyelem állapota is tükrözi. A gyár dolgozóinak döntő többsége becsületesen helytáll a munkában, kisebb részénél azonban lazaságok, munkafegyelem-sértések tapasztalhatók. 1969-ben például 20 fő akart ittasan bemenni a munkahelyére, de késések és munkafegyelem-lazítások is előfordulnak. 1965-ben történt meg, hogy az egyik dolgozó szombati napra szabadságot kért művezetőjétől, hogy a tv esti műsorát megnézhesse. A szabadságot nem engedélyezték, a dolgozó azonban ennek ellenére távol maradt munkahelyéről. 1966-ban pedig az fordult elő, hogy a gyár által biztosított kedvezményes vásárlás lehetőségét néhányan üzérkedésre használták fel. Nagyobb mennyiségű árut vásároltak fel és azt Budapesten értékesítették. 1966-ban az egyik szocialista brigád naplóját ismeretlen tettes ellopta és megsemmisítette.

A vállalat dolgozóinak döntő többsége elítéli a lógósokat, a munkafegyelem sértőket, a közös tulajdont károsítókat. A termelési tanácskozások jegyzőkönyvei is erről tanúskodnak. A felszólalók a közösség, a kollektíva érdekében lépnek fel, amely a „miénk”-tudat kialakulását és fejlődését mutatja.

A dolgozók tudatának fejlődésében nagy szerepet játszik a szocialista brigádmozgalom. A szocialista brigád cím elnyerésének különböző feltételei jó irányba befolyásolják a dolgozó magatartását, erősítik és fejlesztik szocialista tudatuk kialakítását. A szocialista brigádok járnak élen az üzemen belüli és üzemen kívüli társadalmi munkában és minden olyan társadalmi megmozdulásban, amely a vállalat becsületének, jó hírnevének erősítését szolgálja.

1966 januárjában bekövetkezett masszaház-robbanás után a szocialista brigádok városnapi társadalmi munkában vállalták a romok eltakarítását. 1970-ben 6050 óra társadalmi munkaórát végeztek.

Salgótarján várossá nyilvánításának 50. évfordulója méltó megünneplésére meghirdetett 20 ezer munkanap Salgótarjánért mozgalmat a vállalat kezdeményezte. Több mint 3200 óra társadalmi munkával rendezhették és csinósították a gyár közelében lévő munkáslakások környékét. A Tv-t iskoláknak! mozgalom keretében 5 db televíziót ajándékoztak a környékbeli iskoláknak. Az árvízkarosultaknak 1 napi munkabért ajánlottak fel. A Megyei Vöröskereszt szervezésében rendezett veradáson 300 dolgozó adott ingyenesen vért.

A gyár hírnevének, becsületének erősítésére a külső rendezvényeken való tömeges részvételben is megmutatkozik. A munkások többsége büszke a kiváló termelési eredményeket elérő vállalatára. A különböző ünnepegeken, de különösen a május 1-i felvonuláson tükröződik ez legjobban. Május 1-én a gyár dolgozói az üzem előtt gyülekeznek és a felvonuláson a vállalati kitüntetések feletti büszkeség érzése látható az arcokon.

A vezetők és a dolgozók alkalmassága az üzemi demokráciával kapcsolatos jogok gyakorlásában

Az üzemi demokrácia fejlesztésének egyik központi problémája az, hogy a gazdasági egységek vezetői mennyire igénylik a dolgozók beleszólását a vezetésbe, irányításba, és ellenőrzésbe, ezek érvényesülésére milyen fórumokat hoznak létre, és azok érdemi működésének feltételeit hogyan biztosítják. Ezzel összefüggésben arról is szó van, hogy a gazdasági vezetők mennyire teszik alkalmassá a dolgozókat a vezetésben, irányításban, és ellenőrzésben való részvételre. Az említett feladatok megoldása érdekében, a párt, a gazdasági vezetés, és a tömegszervezetek összehangolt munkájára van szükség. Az üzemi demokrácia fejlesztése, tartalmának gazdagítása szükségessé teszi a pártszervezet elvi, politikai irányító, kezdeményező, és koordináló tevékenységét. A pártszervezetnek az üzemi demokrácia fejlesztését fontos politikai feladatként kell kezelni. A szakszervezeteket és a tömegszervezeteket a demokratikus formák kiszélesítésében, tartalmának fejlesztésében állandóan ösztönözni kell. A gazdasági vezetésnek biztosítani kell a döntési hatáskörök kialakítását és alsóbb szintre helyezését, és ezzel egyidejűleg az alsóbb szintű vezetők demokratikus vezetésre való felkészítését. Biztosítani és fejleszteni kell minden olyan fórumot, ahol a dolgozók aktív tevékenysége kibontakozhat. Meg kell szabadítani ezeket minden felesleges formalizmustól, a bürokráciától és a tényleges érdemi részvétel lehetőségét kell megteremteni.

A szakszervezeteknek, KISZ-nek aktívan kell bekapcsolódnia az üzemi demokrácia kibontakoztatásába. A dolgozók érdekvédelmét úgy kell ellátni, hogy közben a kitűzött gazdasági feladatok megvalósuljanak, az üzemi demokrácia fejlődjön, az egyszemélyi vezetés erősödjön.

A fenti követelményeknek az öblösüveggyári párt, gazdasági és tömegszervezeti vezetés igyekezett eleget tenni.

A gazdasági vezetők az üzemi demokrácia közvetett és közvetlen formáinak működésére nagy gondot fordítottak. Az üzemrészenként tartott termelési tanácskozásokon a vállalat vezetői rendszeresen részt vettek, a szocialista brigáderkezeltek munkáját tevékenyen támogatták. A vállalat vezetőinek egyik legfontosabb feladata a jövőben az alsóbb szintű vezetők nevelése kell, hogy legyen.

A vállalati pártbizottság az üzemi demokrácia kibontakoztatásához jelentős segítséget nyújtott. A gazdasági vezetést és a tömegszervezeteket is rendszeresen ösztönözte a demokratizmus kiszélesítésére, az üzemi demokrácia tartalmának és formáinak gazdagítására, fejlesztésére. A pártbizottság információs rendszerén keresztül rendkívül sok észrevétel, javaslat birtokába jut. A dolgozók véleményének, javaslatainak megvalósítását rendszeresen figyelemmel kíséri, sőt a vb tagjai szűrőpróbaszerű ellenőrzést is végeznek. A pártbizottság a hatásköri szabályok tiszteletbentartásával, a gazdasági és tömegszervezeti vezetés munkájának koordinálásával elősegítette az üzemi demokrácia fejlődését. A vállalati pártbizottság titkára így summázta az üzemi demokrácia helyzetét:

„A gyár által elért eredmények önmagukért beszélnek. Szót értünk a dolgozókkal, kölcsönösen támogatjuk egymást. Nálunk nyitva áll az ajtó, bárki, bármilyen problémával a nap minden szakában felkereshet bennünket. A tömegszervezetek, a szakszervezet és a

KISZ munkája is az üzemi demokrácia továbbfejlődését segítette elő. A vállalati és üzemi négyosztály tanácskozásain a dolgozók véleményét képviselték, a gazdasági vezetés és a dolgozó kollektíva közötti konfliktus esetén a munkások érdekképviselőt látták el."

Mindezek alapján megállapítható, hogy az öblösüveggyári vezetők és dolgozók egyaránt alkalmasak az üzemi demokráciával kapcsolatos jogok és kötelességek gyakorlására. Az üzemi demokrácia színvonalának emelése érdekében azonban még sok a tennivaló.

Kő-Szabó Imre

Helyzetkép

Bejárók

Korán reggel állunk az autóbuzsmegállóban. Vagyunk vagy húszan. Az emberek türelmesen várnak. Megszokták már, hogy késik a busz.

- Majdnem minden nap így jön!
- Nem késnek el?
- Előfordul.
- Mit szólnak a gyárban?
- Megszokták már. Örülnek, hogy megyünk – mondja egy középkorú

férfi.

- Régóta utazik?
- Hat éve.
- Nem fárasztó?
- Hozzászokik az ember.
- Itt nincs munka?
- Akad.
- Akkor miért utazik el?
- Többet lehet keresni.
- Egy műszakban jár?
- Nem. Kettőben. Most megyek és délután ötkor jövök. Ha délutános vagyok, akkor délben utazom és éjfélkor vagyok itthon.

- Szakmájában dolgozik?

- Nincs szakmám. Segédmunkás vagyok, vagy inkább olyan betanított munkás.

- És mennyit keres?
- Átlagban ezernyolcat – kétezret.

Az autóbusz feltűnik a kanyarban. A várakozók tömege megmozdul. A busz már zsúfolt, alig férnek fel. Utaznak, mindennap, változatlanul. Harminc-negyven kilométerről Vácra, különböző üzemekbe.

A munkaügyes

K. Józseffel arról beszélgetek, milyen volt a helyzet a határozat megszületése előtt a rétsági járásban.

– Elhelyezkedési szempontból nagyon nehéz. Alig volt munkalehetőség. Az iparban 1965-ben 1154 főt foglalkoztattak és ebből a nők száma csak 208 fő volt.

– Miért volt ez így?

– Kimondottan nagy ipari üzem csak kettő volt a járásban. Inkább a mezőgazdaságban dolgoztak az emberek, meg eljártak. Még ma is sok községből reggelente Vágra 200–300 ember utazik. Egy felmérésünk szerint ez a szám összesen négyezer felé jár.

– Abban az időben sokan kerestek munkát?

– Nagyon. Napjában sokszor negyven-ötven ember is megfordult. Szakmunkásokban már akkor is hiány volt. Nem tudtuk teljesíteni az üzemek kívánságát.

– Kik jelentkeztek munkára?

– Általában nők és fiatalok. Férfi munkaerőben kereset volt mindig.

A határozat

1967 áprilisában az MSZMP Járási Bizottsága az iparfejlesztést és -telepítést szükségesnek mondta ki.

A határozat megszületése előtt mindenre kiterjedő alapos felmérés és mélyreható elemző munka megállapította, hogy az elkövetkezendő években egyre nagyobb gondot jelent majd:

- az iskolából kikerülő, munkaképes korba lépő fiatalok elhelyezése;
- a nagy számú munkaerő-kiáramlás;
- a szakképzetlen és a női munkaerő elhelyezésének gondjai;
- a termelőszövetkezetekből felszabaduló munkaerő elhelyezkedésének és megkötésének lehetőségei.

A kiközvetítőben

A Járási Hivatal Munkaközvetítő Irodájában G. Pál már az elmúlt öt év tapasztalatát foglalja egybe.

– Ma már teljesen más a helyzet mint pár évvel ezelőtt.

– Miben különbözik?

– Jelenleg tizenkét üzemben 2620 főt foglalkoztatnak.

– A nők helyzete hogyan alakult?

– Kedvezően. Most 1031 nő dolgozik az ipari üzemekben, kétszer ennyi pedig a mezőgazdaságban.

– Új üzem?

– Nyolc települt a járásba.

Aki részt vett üzemek telepítésében

Szöket hajú, ambíciózus fiatalember V. József. Dinamikusan beszél.

– Nehéz volt. A kialakult helyzetek sokszor napról napra változtak. Ezek az üzemek Budapestről jöttek. Munkaerő kellett nekik. Az pedig volt és még jelenleg is van. Az öt év alatt legalább huszonöt üzemmel tárgyaltunk. Volt olyan üzem is, amelyik Pesten nehéz helyzetben volt, pénzt kért a tanácstól, azt pedig nem tudtunk adni.

- A jelenlegi üzemek?
- Segítettünk, amit tudtunk. Nem kívántuk mi azt csak úgy. A kapcsolatot minden idetelepült üzemmel jó, néha ugyan vannak kisebb súrlódások, de ez hozzátartozik az együttlétünkhöz.
- A továbbiakban?
- Már nem szándékozunk újabb üzemeket telepíteni. Egy terület van, ahol jelenleg még alacsony a foglalkoztatás és nagyon sok a kijáró, de ezt másképpen kell majd megoldanunk.

Az üzemben

Egy új üzem az idetelepült nyolc közül. Itt van a járási székhelyen, Rétságon. Olyan üzem, mint a többi hét. Nem rendelkezik jobb adottságokkal. Saját erejéből hozta létre jelenlegi korszerű telepét. Valamikor tehének bögtek itt hangosan reggelente. Most excenter présgépek dübörgése hallatszik. Rendezett, gondozott telep fogad. Villás targonca szállítja a nagy karton dobozokba csomagolt termékeket. Ezeket már vasúti rakodásra készítik elő.

A Fém- és Vastömegegység KTSZ-ben – ismertebb nevén – Campingben – jelenleg ötvenegy fő dolgozik, többségében nők. Olyan nők akik eddig otthon, a ház körüli munkát végezték. Szervezett ipari üzemben nem dolgoztak még.

Az üzemvezető

A szerelőcsarnok végében üvegablakkal elkerített irodahelyiségben fogad Pulai Nándor az itteni üzem vezetője.

Pont reggelihez készülődnek, még egy-két gép zakatol, de mire befejezzük az üdvözlést és helyet foglalok, már teljes csend uralkodik a műhelyben.

Velem szemben ül le. Középkorú, megnyerő külsejű férfi. Szemében olyan bizalomkeltő mosoly bujkál. Elmondom, miért jöttem. Készséges, szívesen válaszol bármire.

- Lassan két éve, hogy idetelepültünk.
- Mi volt az indíték?
- Pesten már nem lehetett fejleszteni a telepet. Ez közismert. A nyolcadik kerület fokozatos bontásra van ítélve. A központ mellett ma már nyolcemeletes házak épültek.
- Az első lépések?
- Nehezek voltak. Tizennyolc emberrel kezdtük úgy, hogy Pesten tanultak egy-két hónapig. Aztán itt folytattuk.
- Ez lett a helybeliek törzsgárdája?
- Nem lehet így nevezni. A régiekből már csak heten vannak.
- És a többiek?
- Kiléptek.
- Miért?
- Nem azért, mert nehéz itt a munka. Különböző indokokkal. Volt, aki a gépek zaját nem bírta és kilépett. Olyan is volt, aki fél évig dolgozott itt

és ahogy kitavaszkodott azt mondta, hogy holnaptól nem jön. Miért? – kérdeztem. – Ásni kell a kertben – válaszolta. Adok szabadságot! – mondtam neki. – Nem kell, az úgy nem jó! – és másnap már tényleg nem jött.

– Sokan cserélődtek így ki?

– Nagyon. Jelenleg 51 fő dolgozik ebben az üzemegységben, ebből 15 hónap alatt 42 ember cserélődött ki.

Cigerettára gyújt, hosszan fújja a füstöt, gondolkodik.

– A nagy mozgásra sokféle magyarázat van. Ezek az emberek többségében nem dolgoztak még ipari üzemben. Az ipari kötöttség, a naponta megkövetelt rendszeresség idegen volt számukra. Mindenre meg kellett tanítani őket, még a wc használatára is.

– Nevelni kellett.

– Mégpedig aprólékos munkával, napról-napra ismételve. A beszoktatás több mint fél évig is eltartott. Szokatlan volt a norma. Eleinte nem ment. Az ügyesebbek egy hét után már megcsinálták. Minden nap értékeltük a munkát. Őszintén és nyíltan. Volt aki belátta a hibáját és igyekezett kijavítani, volt olyan is, aki inkább kilépett.

– Minden emberrel foglalkozni kellett?

– A kezdeti időben igen. Két év alatt talán annyit beszéltem, mint a megelőző harmincötben összesen.

– De legalább nem eredménytelenül.

– Azt hiszem, igen. Ma már bátran mondhatom, hogy egy harcos kis üzemi kollektíva dolgozik itt. Három szocialista brigád versenyez, van KISZ-szervezetünk és megalakult a párt alapszervezet is.

Bejárók az új üzembe

A reggelitől visszatérők egy népesebb csoportja. Asszonyok, lányok kék munkaköpenyben. Kérdezem őket.

– Honnan járnak?

– Én Nagyoroszból.

– Borsosberényből.

– Horpácsról.

– Szátokról.

– Érsekvadkertről.

– Nagyorosziiban van új üzem. Miért járnak mégis ide?

– Ez az üzem jobban tetszett.

– A Rózi itt dolgozott, ő hívott ide.

– Én nem is gondolkoztam ezen.

– Jobb így, változatosabb. Meg itt többet lehet keresni.

– Aztán minden szombat szabad, meg csak egy műszak van. Nőknél ez sokat számít. Szombaton főzni, mosni, takarítani. Így legalább vasárnap van egy pihenőnap.

– A közlekedés? Hogyan tudnak időre beérni?

– Az a legrosszabb.

– Van olyan község, ahová jól lehet utazni, de van ahonnan nagyon nehéz.

– Tőlünk is jönnének, de így nem érdemes.

- Én kerékpárral járok.
- Helyből hányan dolgoznak?
- Kevesen.

Csodálkozom, ezt észreveszik az arcomon.

- Itt több üzem van. Ott is dolgoznak, meg a téesz is jól fizet.

A községben 1500-an laknak. Három újonnan települt üzem működik egy régebbi mellett. Jelenleg 177 főt foglalkoztatnak, a közeli távlatokban 480 főt.

A község vonzási körzetébe hét másik község tartozik, mintegy 5440 lakossal.

Az üzemvezető

- A KTSZ huszonegy évvel ezelőtt alakult. A kezdetben mindennel foglalkoztunk, a sarokvastól a mákdaráló gyártásig.

- A fordulat éve az ötvennyolcas brüsszeli vilákiállítás volt. Itt arattak sikert a KTSZ által gyártott camping bútorok.

- Termelési érték az elmúlt évben nyolcvanmillió forint, ebben az évben százmillió lesz.

- Termékeink többségét exportra gyártjuk.

- Nyereség egy dolgozónak húsz-huszonkét napi bére.

- Gyakorlatilag megszűnt a fluktuáció, a rétsági üzemegységben állandósult a létszám.

A brigádvezető

Fedor Józsefné, rétsági lakos. Az első belépők között szerepel a neve. Ez a második munkahelye. A présgépen a camping asztalok alumínium széleit lyukasztja, amikor megszólítom.

- Lassan két éve, hogy itt dolgozom. Nem is vettem észre az idő múlását.

- Előtte hol dolgozott?

- Az ÁFÉSZ konyháján.

- Melyik a jobb munka?

- Ez!

- Miért?

- Ott talán könnyebb volt, de itt jobban szeretek. Más a légkör.

- Megszokta a gépek zaját?

- Először furcsa volt. Egy hétig zúgott a fülem, de aztán megszoktam.

Most már észre sem veszem.

- A kereset?

- Jóval több. Ott ezerháromszáz volt, itt pedig megvan az ezerhét, ezernyolc.

- Férje?

- Kőműves.

- Család?

- Egy fiú.

- Látom, ebben a műhelyben csak nők dolgoznak.

- Igen. Egy férfi van, az öreg Vendel bácsi. Ő az anyagmozgató, a többi mind nő. Ez egy brigád. „Nógrádi Sándor Brigád.”
- Ki a brigádvezető?
- Én – mondta szerényen. Az arca kipirul a beszélgetésben. Aztán a kitüntetéséről faggatom.
- Még nekem is meglepetés volt. Nem is akartam elhinni. A kisipari szövetkezetek kiváló dolgozója lettem.
- Örült a kitüntetésnek?
- Nagyon.
- Elégedett ebben az új üzemben?
- Mit mondjak? Szeretek itt dolgozni, megtalálom a számításomat. Jók a munkatársaim, a vezetők is rendesek, én meg becsülettel dolgozom.

Esztergályos lány

Paulovics Eszter, ez a bányai kislány, aki nem több mint tizenkilenc éves, a présgépen dolgozik. Ügyes mozdulatokkal teszi a gépbe a vékony csöveket. Kis mozdulat és a gép meghajlítja a kívánt szögbe. Ezek lesznek az asztalok összecsukható lábai.

Amint megszólítom, abba hagyja a munkát és nagy kék szemével csodálkozva néz rám.

- A kezdettől itt vagyok. Nekem ez a második munkahelyem.
- Az első?
- Dunakeszire jártam a Konzervgyárba. Később nem bírtam a hosszú utazást, albérletben laktam.
- Mennyit keresett ott?
- Nem sokat, ezeröttszázat. Ebből kellett fizetni az albérletet, élni. Alig maradt valami. Elsők között jöttem haza.
- És most?
- Megvan az ezerhatszáz, meg itthon vagyok. Az állandó szabad szombat is nagyon jó.

Aztán elmondom neki, hogy mikor először jártam ebben az új üzemben esztergályozni láttam.

- Az érdekes volt. Pulai elvtárs kérdezte, hogy nincs kedvem megpróbálni? Félttem egy kicsit, de a bátyám dolgozott akkor a gépen. Megmutatta és már ment is. Két hét múlva megcsináltam a normát.
- A bátyja is itt dolgozik?
- Igen, egyszerre jöttünk ide. Ő Vácra járt a Hajógyárba. Reggel fél háromkor kellett kelnie, este ért haza. Fárasztó volt.
- Hogy érzi magát itt?
- Jól. Az idén kaptam kétezer forint nyereséget.
- Meddig marad ebben az üzemben?
- Ezt így nem tudom megmondani, de sokáig.

Három napja dolgozik

Ivanics Mária tizenhét éves. Három nappal ezelőtt jelentkezett felvételre és azóta dolgozik.

- Vácon az Izzóban dolgoztam. Bejártam két műszakba. Nem szerettem azt a munkahelyet.
- Itt milyen?
- Még nem tudom, de a többiek csak jót mondanak róla.

Hivatalsegéd volt

Szikora Jánosné a községi tanácson dolgozott négy évig. Hivatalsegéd volt, kézbesített, takarított, fűtött. Aztán négy év után úgy döntött, hogy munkahelyet cserél.

- Mennyit keresett a tanácson?
- Ezerszáz forintot.
- És most?
- Ezernyolcszázat!

Az édesanya

Másik szerelőcsarnokban dolgozik Koczka Ferencné tizennyolc tagú „Ifjú gárda brigádjával”. A brigád valóban ifjú gárda, az átlag életkor nem lehet több, mint tizennyolc év, még akkor sem ha az öreg Köblös bácsit is ideszámoljuk. Vidáman dolgoznak, a fiatalok kíváncsi tekintetével csodálkoznak rám, amint Koczkánéval beszélgetek.

- Nygyorsziból járok be. Az egész brigád onnan jött.
- Ott is van új üzem. Legalább százötvenen dolgoznak.
- Én mégis ide jöttem. Nem akartam először eljönni, mert a téészben dolgoztam. A tejházban. Ezerötszázat megkerestem, de két gyerek van és kell a pénz.
- Férje?
- Elváltam.
- Itt mennyi a fizetés?
- Jóval több. Kétezerhárom.
- Mindjárt idejött? Otthon nem akart az üzemben dolgozni?
- Nem! A lányok jöttek és szóltak. Aztán én is eljöttem. Jártam Pestre tanulni. Több ember között jobb dolgozni. Szeretek ezeket a fiatalokat.

Az öreg szaki

Alacsony, vékony ember Köblös Sándor. Segédkezik, rakja a csöveket. Hat hónapja dolgozik itt, de úgy mozog a műhelyben, mintha itt kezdett volna. Ért mindenhez.

– Tehenész voltam a téészben. Kevés volt a pénz, nagy a család. Aztán elmentem az építőiparba, onnan meg tovább. Közben beteg is voltam. Egyik szombat, mikor hazamentem azt mondja az asszony: – Ott, az az asszony a feleségem! – mutat egy gép felé. – Ember, mi lenne, ha te is eljönnél Rétságra dolgozni? Mi a Rózsával már ott dolgozunk, gyere te is haza. Így kerültem ide kérem.

A párttitkár

Hornyák Sándor a párttitkár. Fiatal ember, nem több harminc évesnél. Az alapszervezet négy taggal alakult egy hónapja. Két fő felvétele folyamatban van.

– Örültem, hogy megalakult az alapszervezet ebben az üzemben. Meglepett, hogy engem választottak meg titkárnak. Komoly feladat ez számomra, igyekszem jól elvégezni.

– Az üzemben már két éve dolgozom. Több hónapot töltöttem a pesti központban. Jó a kapcsolat. Szeretnék hosszú távon itt dolgozni.

– Feleségem tanítónő, az életemet is úgy akarom rendezni, hogy itt építsek. Most Nagyorosziból járok be minden nap. Igaz, nem nagy távolság, de mégis fárasztó.

– Ebben az új üzemben teljesen új gépeket hoztak, nincs egyetlen rossz gépünk sem.

– Az előző munkahelyemen tíz évig dolgoztam, nem szeretem én cserélni.

– Örülök, hogy idetelepült ez az üzem és hogy így összetalálkoztunk.

1972. május 22.