

Az üzemi demokrácia érvényesülésének tapasztalatai az MN Textiltisztító és Javító Üzemben

MN Rubázati Szolgálat Főnökség Munkakollektívája

A közelmúltban számos folyóirat – közöttük elsősorban a Pártélet és a Társadalmi Szemle – foglalkozott az üzemi, munkahelyi demokrácia elméleti és gyakorlati kérdéseivel. E figyelem felkeltő megmozdulást elsősorban az motiválta, hogy egyfelől a fejlett szocialista társadalom építése során mindinkább nélkülözhetetlen a dolgozók aktív részvételének kibontakoztatása az őket foglalkoztató vállalatok, intézmények vezetésében, másfelől – bár az eredmények e területen figyelemreméltóak – egy sor elméleti kérdés még nem kellően tisztázott, s a teljesség eléréséig még sok a tennivaló.

Igy van ez a néphadseregben és nem különben a központ hadtáp szerveinél is, ahol az üzemi, munkahelyi demokrácia ugyancsak magán viseli a kezdetiség általános jellemvonásait. Az MSZMP MNHF-i Bizottsága megvitatta a kialakult helyzetet és határozatot hozott a további feladatokra, többek között arra is, hogy az ügyet szolgáló munka segítése céljából egy társadalmi aktivistákból álló munkacsoport dolgozza fel és publikálja az MN Textiltisztító és Javító Üzem ez irányú tapasztalatait. A pártbizottság az információ forrásául éppen azért jelölte meg ezt az üzemet, mert itt a Minisztertanács vonatkozó határozata és a miniszteri irányelv nagy létszámú polgári dolgozót érint, a működési rend többé-kevésbé hasonlít a népgazdaság termelő vállalataiéhoz és miután az állomány többsége női dolgozó, az üzemi demokrácia olyan sarkalatos kérdésekkel együtt jelenik meg, mint a nők vezető funkcióba állítása és közéleti tevékenysége. Talán azt a körülményt sem felesleges megemlíteni, hogy a szerveink állományának körében nagy a fluktuáció és az újonnan munkába lépők többnyire első munkavállaló fiatalok, akiknek egy része faluról, a háztartásból – kerül ki. Ennek a rétegnek öntudatos munkássá érlelése, társadalmi aktivizálása az üzem vezetőinek és kollektívájának meg-megújuló feladata.

A társadalmi aktivitás szempontjából ugyancsak eltérő sajátosság, hogy az üzem költségvetési gazdálkodást folytat és a dolgozók jövedelme nagymértékben függ a termelési eredményektől. Éppen ezért az állomány anyagilag is érdekelt abban, hogy termelési tapasztalatait közreadja és kihasználva a munkahelyi demokrácia lehetőségeit, beleszóljon az üzem irányításába.

Mindez tovább színeződik azzal is, hogy azonos technológiai berendezések és termelési feltételek mellett üzemegységenként eltérőek a munka és szociális körülmények, mert az üzemépületek egy része elavult és a szociális helyiségek szempontjából nem felel meg az állami normáknak. Természetes, hogy itt a dolgozókat és a vezetőket ezek a problémák nap-mint nap foglalkoztatják.

A téma érdemi kérdéseire térve mindenekelőtt azt mondhatjuk, hogy az üzemnél a demokratikus fórumok egyes elemei már a vállalati gazdálkodás bevezetése előtt, az 1960-as évek közepén kialakultak. Létrejöttüket azonban nem elsősorban a tudatos ráhatás, hanem inkább a belső szükségyszerűség motiválta. Esetlegességüket jól mutatja, hogy még a vezetők körében sem volt kellőképpen tisztázva, hogy melyek azok a kérdések, amelyekket az üzem kollektívájának részvételével kell megvitatni és hol vannak a folyamatokban azok a pontok, ahol szükséges a testületi állásfoglalás. Ebben az időszakban a tanácskozássok többnyire tájékoztató jellegűek. A hangulat felmérésén túl ezek az összefüggések csupán a már meghozott döntések bejelentésére, a feladatoknak a dolgozókhoz való eljuttatására és egységes értelmezésére korlátozódtak.

Az 1970-es évek elején hozott felső szintű párt- és állami határozatok viszont mindenki számára egyértelművé és jól áttekinthetővé tették az üzemi, munkahelyi demokrácia kibontakoztatásának és továbbfejlesztésének feladatait. Lényegében ezeknek a határozatoknak a szellemében és a miniszteri irányelv útmutatásai alapján kezdődött el az a széles körű szervező munka, mely első lépésként az üzemi demokrácia szervezeti kereteinek kialakítását, majd a dolgozók mind szélesebb körű aktivizálását tűzte ki célul. A szabályozás során a vezetők abból indultak ki, hogy az üzemi demokrácia gyakorlatának az üzem szervezeti és működési rendszerére kell épülnie és fórumként kell kezelni minden olyan lehetőséget, ahol a dolgozók, vagy választott képviselőik a célkitűzésekről tájékoztatást kapnak, a célok elérésének módja, alternatívái között választhatnak, az üzem tevékenységéről véleményt alkothatnak és nyilváníthatnak, kollektív elhatározásokat hozhatnak, valamint a korábbi döntések végrehajtását számon kérhetik.

Ennek a rendező elvnek az alapján alakult ki az üzemnél a tanácskozó testületek rendszere, amely nem csak a miniszteri irányelvben felsorolt fórumokat foglalja magában, hanem a demokratikus vezetés modelljével is harmónikusan ötvöződik.

Ez az intézmény igazgatóságból és tíz, egymástól távolieső, önállóan termelő üzemegeységéből áll. Ily módon a dolgozók részvételi lehetősége a vezetésben kétlépcsős. Üzemegezési méretekben a szervezeti egység egészére kiható kérdéseket dolgozzák fel – mint pl. az éves termelési terv – és igazgatósági méretekben, ahol is a küldött értekezlet a jellemző forma. Üzemegezés szinten, a tanácskozássokat a dolgozók teljes részvételével tartják és az ide tartozó kérdéseket részletesen megvitatják. Ilyenek többek között a bérezés, a nyereség felosztás, a munkakörülmények, a munka- és balesetvédelmi kérdések, a versenymozgalm helyzete, feladatai, az erkölcsi elismerés, valamint a termelési terv végrehajtásával kapcsolatos helyi tennivalók és még számos más kérdés.

A demokratikus fórumok rendszere ennek megfelelően a következők szerint épül fel:

Brigádvezetők értekezlete. A szocialista, vagy szocialista címért versengő brigádok vezetői évente kétszer értekezleten kapnak tájékoztatást az üzem helyzetéről, feladatairól. Elmondhatják az általuk képviselt brigádok javaslatait, észrevételeit a termeléssel, minőséggel, mozgalmi-politikai élettel kapcsolatban, döntenek a „Kiváló Vállalat” pályázaton való részvételtől stb.

Ifjúsági parlament. Küldöttértekezlet keretében kétévenként az üzem vezetőinek részvételével áttekinthetik az ifjúsági törvény végrehajtásának állását, a fiatalok szakmai, politikai és szociális helyzetét és javaslatokat tesznek a további tennivalókra.

Termelési tanácskozás. Az üzemegységeknél háromhavonta megtartott tanácskozáson ismertetik, megvitatják, értelmezik az üzemegység életével a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdéseket, áttekintik a szocialista munkaverseny, a brigádmozgalom állását, döntenek a kiváló dolgozó cím odaítéléséről stb.

Az üzemegység brigádvezetőinek értekezlete. A brigádvezetők a helyi vezetőkkel együtt negyedévenként megvitatják az üzemegység előtt álló feladatokat, azok végrehajtásának módját, áttekintik a szocialista munkaverseny és a brigádmozgalom helyzetét, az ezzel kapcsolatos tennivalókat.

Ifjúsági fórum. A 30 éven aluli fiatalok a vezetők részvételével 2 évenként megvitatják és véleményezik az ifjúsági törvény megvalósítására tett, vagy tervezett intézkedéseket, a fiatalok helyzetét.

Kiváló dolgozók fóruma. Az üzemegység kiváló dolgozói alkalmanként megvitatják és véleményezik a termelési, technológiai kérdéseket, az üzemegység előtt álló feladatok végrehajtására tervezett intézkedéseket.

Az üzemi demokrácia szervezeti kereteinek kialakítására hozott intézkedést először a párt- és a KISZ-tagság ismerte meg, majd a szocialista brigádvezetők tanácskozása tűzte napirendjére annak feldolgozását. Az üzemegységeknél azt követően tartották meg azokat a termelési tanácskozásokat, ahol az egész kollektíva tájékoztatást kapott a rendszer felépítéséről és működéséről. A tudatosításnak ez a módja eredményes volt, mert a fokozatosság révén a dolgozók legfelvilágosultabb, legöntudatosabb rétegét – és ily módon jelentős erőket – mozgósítani lehetett a kitűzött cél érdekében.

Az üzemi demokrácia megnyilvánulási formáinak kialakítása lényegesen kevesebb erőfeszítést igényelt a vezetőktől, mint annak működésbe hozása, tartalommal való megtöltése. Ez a tevékenység-komplexum, vagy más szóval felkészítő, nevelő munka – amely napjainkban is tart és szükségképpen meg-megújul – arra irányult, hogy a dolgozók megismerjék az üzemi demokrácia lényegét, elvi és gyakorlati kérdéseit, az üzem rendeltetését, feladatait és a vele szemben támasztott követelményeket; megérték munkájuk szakmai-politikai tartalmát, egyaránt tisztában legyenek jogaikkal és kötelezettségeikkel. A tudatformálás ezen általános kérdései mellett nagy súlyt kellett helyezni minden egyes tanácskozás előkészítésére, nevezetesen a dolgozók tájékoztatására a napirendről és annak lényegéről, aktivitásuk, vitázó kedvük felkeltésére.

A helyes szemlélet elterjedését segítette az üzemnél meghirdetett közművelődési program – amelyet célszerűen össze lehetett hangolni az üzemi demokrácia kibontakoztatásáért folyó kampánnyal –, az ágazat korszerűsítése, e feladat nagyságrendjének és jelentőségének lelkesítő ereje, az ennek nyomán javuló munkahelyi körülmények, a környezet nevelő hatása.

A miniszteri irányelv megjelenésétől eltelt időszak tapasztalatai alapján úgy ítéltető meg, hogy az üzemnél a szervezeti keretek és formák összességében beváltak, a felsőszintű párt- és állami határozatok szelleme megfelelően érvényesül. A dolgozók oly módon vesznek részt a vezetésben, hogy a többség – és ehhez megnyerik őket – azonosul a célkitűzésekkel, a kollektívák észrevételeikkel, javaslataikkal segítik a munka jobb megszervezését, alkotó jellegének kibontakoztatását, részesei a döntések előkészítésének és együttesen jutnak elhatározásra az üzem működését, termelését és gazdálkodását érintő kérdésekben.

A dolgozók körében ma már általános az érdeklődés az üzem ügyei iránt és mind jellemzőbb ezekben a kérdésekben az alulról jövő kezdeményezés, az őszinte, felelősségteljes, bátor vélemény-nyilvánítás.

A tanácskozások napirendjén gyakran szerepel az adott kollektíva (üzemegység, műhely stb.) előtt álló feladat, illetve a végrehajtás részletkérdéseinek, hogyanjának megvitatása. Ez két szempontból is előnyös a cél elérése érdekében, mert a vélemények ütköztetése és szintetizálása nagyobb biztonságot ad a vezetői döntés számára, ugyanakkor az elhatározást a dolgozók a sajátjuknak tekintik és ez serkenti a hozzáállásukat a munkához. Különös jelentősége van e tekintetben a brigádmozgalomnak, amely az üzemnél sokéves múltra tekint vissza. A dolgozóknak mintegy 75%-a brigádba szervezeten végzi munkáját. A brigádok részvétele a vezetés gyakorlásában meghatározó tényező és lényegében ez az az erő, amelyre a vezetés egyaránt számíthat, a rendkívüli feladatok teljesítése során és a munka hétköznapijainak időszakában is. Hogy az eredmény a fórumok működését illetően még csak kezdeti, ez abban is tükröződik, hogy a tájékoztatás és a vita időben nem mindig különül el egymástól, holott ezek különválasztása – vagy még fejlettebb fokon a tanácskozás anyagának írásban történő kiadása, célra orientált kérdésekkel is megtűzdelve, – lehetőséget ad a jobb felkészülésre és ezúton a hatékonyság növelésére. További probléma, hogy a beszámolók, tájékoztatók nem elég konkrétak, testreszabottak és nem keltik fel kellőképpen a résztvevők vitázó kedvét.

Az üzemi demokrácia egyik leghatékonyabb fóruma a termelési tanácskozás. Itt gyakoriak a munka- és termelési feltételek javításával kapcsolatos napirendek. Mindenekelőtt ki kell emelni a munka tárgyi- és szervezési feltételeinek megteremtésére irányuló gondolatokat. A tárgyi feltételek vizsgálata során sok javaslat hangzik el az eszközök és berendezések beállítására, kihasználására, míg a szervezési feltételek vonatkozásában a rugalmas munkaerő-átcsoportosítással kapcsolatos javaslatok dominálnak. A dolgozók hozzászólásai közül példaként említhetjük a marcali üzemegység szellőzésével kapcsolatos problémákat, melyeket a tanácskozáson elhangzottak alapján rendeztek.

Jelentős részt képvisel – valamennyi termelési tanácskozás napirendjén szerepel – az adott kollektíva (üzemegység, műhely, osztály) előtt álló feladatok ismertetése, illetve az ezzel kapcsolatos operatív intézkedések megvitatása. Megfelelő időközönként a termelési tanácskozás dönt arról, hogy az üzemegységi, üzemi kollektívák értékelése milyen módon történjen, mely brigádok kapják meg a „Kiváló munkabrigád” vagy a „Szocialista brigád” címet, annak alapján, hogy mennyiben tettek eleget vállalásaiknak, milyen eredményekkel járultak hozzá az üzemegység és az üzem előtt álló feladatok teljesítéséhez.

Bevált gyakorlat, hogy az üzem vezetése rendszeresen részt vesz a termelési tanácskozásokon, megteremtve a legközvetlenebb információcsere lehetőségét. A mindkét részről egyaránt igényelt találkozások során az üzemegységek dolgozói közvetlenül, minden áttétel nélkül értesülnek az egész üzem és ezen belül saját üzemegységük eredményeiről, a jövő feladatairól, valamint arról, hogy a felső vezetés miként értékeli az adott egység helyét és szerepét a konkrét időszakban. Ezek a találkozások módot adnak arra is, hogy a vezetők benyomásokat szerezzenek az állomány hangulatáról, munkahelyi közérzetéről és mérni tudják, hogy a dolgozók körében milyen hatásokat váltanak ki a vezetés különböző döntései.

Összefoglalásként megállapítható, hogy szerveinknél az üzemi demokrácia szervezeti keretei kialakultak, a fórumok téma és hatáskör szerint elhatároltak,

összefüggő rendszert alkotnak és működési rendjük megfelel a felső szintű határozatok előírásainak.

Korábban ezeken a fórumokon elsősorban a bér, a jövedelmi és az egyént, illetve a kollektívát érintő szociális kérdésekre fektették a nagyobb súlyt. Az üzemi demokrácia érvényesülése is csupán ebben jutott kifejezésre. Ma már a dolgozók részvétele a vezetésben ennél sokkal gazdagabban és sokszínűbben valósul meg, ami annak köszönhető, hogy a vezetők egyrészt az általános politikai nevelő munka mellett gondot fordítanak tanácskozások előkészítésére, másrészt felismerték, hogy az üzemi demokrácia az üzem mindennapjait át- meg átszövő folyamat, amelyeket ezek a sajátos fórumok, a vezetés, valamint a párt- a KISZ- és a szakszervezet belső demokratizmusa együttesen foglal egységes keretbe. A tapasztalatok azt igazolják, hogy ezek az elemek nem választhatók el egymástól, de ez nem is szükséges. Ahol a dolgozók részt vesznek a vezetésben, erősödik a tulajdonosi szemlélet és másodlagos szempont, hogy ez milyen úton megy végbe.

Eredményként kell megemlíteni, hogy a vezetők szemlélete az üzemi demokrácia továbbfejlesztésének szükségességét illetően egységes, ezzel kapcsolatban nincs eltérő vélemény és fenntartás nélkül hívei a dolgozók vezetésbe történő bevonásának.

Az üzemi demokrácia természetesen nem azonos színvonalon valósul meg minden üzemegységnél. Az átlagosnál jobbak az eredmények, ahol jó a kollektív szellem és a vezetők egy emberként fel tudják sorakoztatni maguk mögé az állományt. Mindez azt mutatja, ha a dolgozók részesei az őket érintő döntéseknek, azt sajátjuknak tekintik, megnő a termelési kedvük és mindent elkövetnek annak végrehajtásáért. Az eredmény sikerélményt ad és ez újabb teljesítményekre ösztönöz. Ebből a szempontból kedvezőbb a helyzet a rekonstrukció során épült új üzemegységeknél, ahol többnyire képzett fiatal vezetők állnak az élen, az állomány többsége ugyancsak fiatal, eredményeik közösek, maguk alakították, vezetővé, illetve munkássá válásuk is ide kötődik.

A színvonalbeli eltérésekből adódik, hogy a további tennivalók sem egyformán jelentkeznek. Az üzemi demokrácia továbbfejlesztésének területünkön egyik fő kérdése a nivellálás. A figyelmet azokra az üzemegységekre kell irányítani, ahol a dolgozók részvétele a vezetésben formális, a felvetett problémák, javaslatok megválaszolatlanul, illetve elintézetlenül maradnak.

Ugyancsak kiemelt feladat az egyes fórumok jobb előkészítése. Feltétlenül szükséges, hogy a tárgyalásra kerülő témákról a tanácskozás résztvevői időben tájékoztatást kapjanak, módjuk nyílják arra, hogy egyes részletkérdésekben elmélyülhessenek, alakíthassák javaslataikat, a betérjesztett variációk fölött felkészülten vitázhassanak és dönthessenek. Célszerű, ha egyes fórumok előkészítése során kis csoportokban megbeszéléseket folytatnak az érintettek, ahol a napirendre kerülő kérdéseket sokoldalúan megvitatják.

Nagy gondot kell fordítani a téma megválasztására is, vagyis arra, hogy mi kerüljön a tanácskozás elé. E tekintetben az eddigieknél jobban szem előtt kell tartani a résztvevők felkészültségét, érdeklődési körét. Alacsonyabb szinten a kevésbé átfogó, egyszerűbb kérdésekre kell helyezni a súlyt, hogy a dolgozóknak rálátása legyen.

Az előkészítéshez tartozik az is, hogy a mozgalmi szervek sajátos, belső információ rendszere hozzá tudjon járulni a sokoldalú elemzéshez, új körülményeket tudjon feltárni a döntés előtt, továbbá egyeztetni tudják az általuk képviselt álláspontot megbízóikkal, s ezáltal egyenrangú vitapartnerekké váljanak.

Tulmutat a tájékoztatás és felkészítés problémakörén a választott képviselők rátermettségének kérdése. Ez elsősorban káderkiválasztási téma, de nagyon jelentős erőfeszítéseket követel azoktól a dolgozóktól is, akik szakértői a fórumokon megvitatásra kerülő kérdéseknek. A megoldás útja csak az lehet, hogy az előzetesen közölt napirendek szellemében olyan lényegfeltáró – és tegyük hozzá, a fórum szintjének megfelelően érthető – tényanyagot adjunk a résztvevők kezébe, ami módot nyújthat érdemi következtetések levonására.

Ezen túlmenően folyamatosan fejleszteni kell a teljes személyi állomány és a már megválasztott képviselők szakmai és általános politikai felkészültségét. E probléma megoldása (lényegét tekintve) elválaszthatatlan a párt-politikai nevelő munkával és a közművelődéssel kapcsolatos határozatok végrehajtásától.

Utoljára maradt, de az üzemi demokrácia kiszélesítésének elengedhetetlen feltétele a folyamatos és a legszélesebb körre kiterjedő állandó információforrás létrehozása. Mint ahogy korábban már említettük az üzemegységek földrajzilag is távol esnek egymástól. Gyakran előfordul, hogy az állomány egy részét, vagy néhány üzemegységet feszítő probléma más szervezeti egységnél már megnyugtató módon megoldott, csupán a jó tapasztalatok közreadása várat magára. E hiányosság felszámolását egy rendszeresen megjelenő „üzemi híradó” biztosítaná, mely írásos anyagként folyamatosan belső tájékoztatást adna, s benne tág teret lehetne szentelni a munkatermelékenység fokozásának, a mozgalmi szervek tevékenységének, az üzemegységek belső életének, a különböző fórumokon feltárt gondoknak. E belső információhordozó nemcsak a tájékoztatás eszközeül szolgálna, hanem egyes nagy horderejű kérdések kapcsán módot nyújtana a teljes személyi állomány felkészítésére, a későbbi viták megalapozására. Fontos feladat, hogy e rendszeres belső kiadvány minél hamarabb elkészüljön, folyamatosan kialakuljon olvasótáborra, s ily módon elősegítse az üzemi-munkahelyi demokrácia tartalmi elmélyítését.

Befejező gondolatként célszerű arról is említést tenni, hogy a munkahelyi demokrácia továbbfejlesztése feltételezi az üzemegységvezetők, de általában a középvezetők felhatalmazásának kiszélesítését is. Miután a termelés itt folyik, a dolgozók beleszólásának is elsősorban itt kell helyt adni. A kérdés másik oldala, hogy az üzemi demokrácia keretei, bár összhangban állnak, de formálisan mégis elkülönülnek az üzem szervezési és működési szabályzatától. A tapasztalatok azt igazolják, hogy az üzemi demokrácia irányítási rendszerét célszerű beépíteni ebbe az alapvető vezetési okmányba, megteremtve ezzel a szakmai-vezetési tevékenység és a demokrácia szoros kapcsolódását.

Írásunkban megkíséreltük összefoglalni az eredményeket és mindazokat a gondokat, nehézségeket, amelyek foglalkoztatják az üzem vezetőit. Kísérletet tettünk arra, hogy feltárjuk azokat a rejtett mozgatórugókat, lehetőségeket és megoldásokat, amelyek előbbre vitték az üzemnél a demokrácia fejlesztését.

Vizsgálódásunk természetesen vázlatos maradt, mivel az üzemi demokrácia olyan sokrétű probléma, melynek feltárására megfelelő társadalomtudományi előzmények nélkül nem vállalkozhattunk. Reméljük, hogy a papírra vetett gondolatok segítséget nyújtanak a problémakör elemző, kritikus és önkritikus áttekintésére, vitára készítenek és segítséget nyújtanak a még tisztázatlan kérdések megválaszolására is.

Bízunk benne, hogy a tapasztalatok összegzésével hozzájárultunk a problémák feltárásához, az üzemi demokrácia továbbfejlesztéséhez, az abban rejlő tartalékok feltárásához.