

1978 JUN

352.052.0

244

A munkahelyi demokrácia érvényesülése a tanácsi szervezetekben

Egy szociológiai felmérés anyagából

● Szakszervezetünk 1978. évi munkaprogramjának egyik kiemelt témája a munkahelyi demokrácia helyzetével való folyamatos foglalkozás igénye, amely a — különböző munkaterületeken érvényesülő — jelenlegi gyakorlat átfogó elemzésével, az azokból levonható következtetések hasznosításával alapot teremthet a munkahelyi demokrácia elméleti és gyakorlati fejlesztésének további kimunkálásához.

A tapasztalatok gyűjtése, elemzése folyamatos és több módszerrel, különböző területeken folyik. Ezeknek egyike a múlt év őszén a tanácsi szervezetben végzett szociológiai felmérés is.

A vizsgálat 452 tanácsi dolgozóra (93 vezető beosztására és 359 érdemi ügyintézőre) terjedt ki; érintette a Fővárosi Tanácsot, a budapesti VII. és XIX. kerületi tanácsot, valamint a Csongrád és Békés megyei tanácsi szervezeteket minden tanácsszinten. A felmérésről készített összefoglaló jelentést a Közalkalmazottak Szakszervezetének Elnöksége megtárgyalta és elfogadta. Az alábbiakban csak az általunk legfontosabbnak ítélt kérdések ismertetésére térünk ki; olyan eredményekre és problémákra, amelyeknek tapasztalatai már ma is hasznosíthatók a mindennapi munka során.

Annak felmérésére törekedtünk, hogy a munkahelyi demokráciát szabályozó 2/1974. sz. MT TH irányelv mennyire ismert a tanácsi szervezet dolgozóinak körében.

A beérkezett válaszok a feltételezettnél sokkal rosszabb képet mutattak. Megállapítottuk, hogy az irányelvet a megkérdezett dolgozóknak csak 56 százaléka ismeri — nagyrészt a Tanácsok Közlönyéből —, 44 százaléka pedig nem. Ha az ismertségi szintet tanácsszintenként vizsgáljuk, az irányelvet *nem ismerők* rangsora az alábbi képet mutatja:

1. Fővárosi Tanács 53; 2. megyei tanácsok 46; 3. fővárosi kerületek 44; 4. város 44; 5. nagyközség, község 44; 6. járási hivatal 34 százalék.

Az MSZMP-tagok 71 százaléka ismeri a szabályozást, a nem párttagoknak csupán 41 százaléka. Jelentős (19 százalékos) eltérés mutatkozott a férfiak és a nők ismeretszintjében is, a nők hátrányára. E különbségek az aktivitást vizsgáló kérdésekre adott válaszoknál is megmaradtak. A felszólalók között például 24 százalékkal több a párttag, s csaknem 20 százalékkal több a férfi. Más kérdésekre adott válaszoknál is azt tapasztaltuk, hogy azok az irányelvet ismeretével szoros összefüggést mutattak.

Úgy tetszik, hogy a munkahelyi demokrácia leggyengébb pontja a tájékozottság, a tájékoztatás. A munkahely általános helyzetéről való tájékozottság átlaga 45 százalékos. Nagy különbség mutatkozik azonban a vezetők és az ügyintézők tájékozottsági szintje között; míg a vezetőknek átlagosan 62 százaléka válaszolta azt, hogy a munkahely minden lényeges kérdéséről tud, addig az ügyintézőknek mindössze 18 százaléka.

A dolgozók a legjobban funkcionáló információforrásokként a szakmai vezetőket és a munkaértekezletet jelölték meg.

A munkaértekezletet — mint a munkahelyi demokrácia fórumát — a dolgozók alapvetően jól működő intézménynek tartják; arra a kérdésre, „milyen fórumon szólna hozzá szívesen?” 236 személy, tehát a megkérdezettek 52 százaléka nyilatkozott így. A munkaértekezleti beszámolókat informáló hatásukat a tanácsi dolgozók 66 százaléka ítélte jónak, míg a vezetői munka értékelésére és ellenőrzésére 70 százalék tartja alkalmasnak.

Vizsgáltuk azokat a témákat, amelyek az érdeklődésre leginkább számot tartanak. A megkérdezettek 32 százaléka (145 személy) érzi úgy, hogy a munkahelyi demokrácia fórumain leginkább a munkaszervezés, a munkaelosztás, az egyszerűsítés témakörében tudna hasznosítható észrevételt, javaslatot tenni. Ehhez hozzászámítva azokat a válaszokat, amelyek „a szakmai kérdésekkel általában” megjelölést tartalmazták (110 dolgozó, 24 százalék), egyértelmű, hogy a munkaértekezlet valódi értelemben vett funkcióját a dolgozók jól érzékelik és az ennek megfelelő napirendi témákhoz aktívan kapcsolódni is tudnak. Mindössze 14 megkérdezett (három százalék) jelezte azt, hogy nincs olyan téma, amellyel kapcsolatban véleményét tudna nyilvánítani.

A kérdőíves felmérés a munkaértekezleti észrevételeket és javaslatokat számszerűleg is összegezi. Ezek szerint a 452 személyes mintából 303 tanácsi dolgozó (67 százalék) már tett észrevételt, illetve javaslatot a fórumon. Ez az arány rendkívül jónak mondható, még akkor is, ha a vezetők és az ügyintézők ilyen irányú aktivitása között 20 százalékos különbséget találunk. A válaszoknak tanácsszintenkénti megoszlását vizsgálva, a Fővárosi Ta-

nács dolgozóinak passzivitása szembeötlő (53 százalék). A legtöbb észrevétel és javaslat a munka módszereivel, szervezetségével, a munka elosztásával és a munkakörülményekkel kapcsolatban hangzott el.

A munkahelyi demokrácia fórumainak hatékonysági megítéléséhez rendkívül fontosnak tartottuk annak vizsgálatát, hogy a dolgozóknak a munkaértekezleten tett javaslatok milyen sorsra jutottak, illetve azok eredményességét a dolgozók hogyan ítélik meg.

A hozzászólók közül kielégítő választ kapott észrevételére a dolgozók 41 százaléka; 44 százalék javaslatát megvalósították; formális választ kapott 12 százalék; választ sem kapott vagy nem tudja, mi történt javaslatával a dolgozók három százaléka. A legtöbb megvalósított javaslatot a járási hivatal és a fővárosi kerületi tanácsok dolgozói jelzik.

Megállapíthattuk, hogy a különböző fórumokon a dolgozók véleményezési és javaslattevési joga érvényesül. Feltettük azonban a kérdést: vajon lehetséges-e a közalkalmazotti, s így a tanácsi munkaterületen a munkahelyi demokrácia fórumának bizonyos kérdésekben döntési jogot adni? A válaszolók 62 százaléka (281 dolgozó) elképzelhetőnek tartja ezt; az összes vezető 77 százaléka, míg az ügyintézők 47 százaléka tartja ezt a jogosultságot gyakorolhatónak. A legtöbb igenlő válasz a megyei tanácsoktól, a legkevesebb a Fővárosi Tanácstól érkezett.

Úgy gondoljuk, hogy az itt csak vázlatosan, egészen nagy vonalakban ismertetett felmérés tapasztalatai is további ösztönzést adhatnak a munkahelyi demokratikus vonások további erősítéséhez.

Dr. Filipzsné Mihók Irén