

2kh

Felvétel nincs

Nem vetem meg S. Zoltánt kétarcúságáért, aki a munkaügyi osztály vezetője jelenlétében arról biztosít, hogy munkatársával együtt megértették a gazdálkodás követelményét, a lépésváltás szükségességét. Értik ők, hogy most másként kell dolgozni, mint korábban. Az pedig a termelés korszerűségének velejárója, hogy olykor mozdulnia is kell az embernek. És ebbe még az is belefér, hogy húszesztendő szakmai gyakorlattal valakinek esetleg újabb mesterséget kell megtanulnia.

Vagyis belátni, hogy ott kell dolgoznia, ahol munkája nagyobb hasznot hoz a népgazdaságnak, no és természetesen a munkáltatójának. Ámde nagy nekibuzdulásainkban olykor csak vállalati és társadalmi méretekben vagyunk hajlandók gondolkodni, feledve azt, hogy a termelés mégis csak az emberen múlik. S. Zoltán munkáltatójának munkaügyi vezetője a fenti bekezdésben elhangzottak szerint képzelte a beszélgetést, mert sűrűn bólogat az okos szavakra. S. szaktárs azonban kihasználva a telefoncsörgést, odasúgja: egy óra múlva a közeli kocsmában elmondja majd az igazságot.

Izgatottan hallgatom igazmondását:

— Ha bent megmondtam volna magának az igazat — kezdi —, holnap át lennék szervezve egy másik munkakörbe. Holnapután esetleg még azt is kiderítenék, hogy húszesztendőnyi szakmunka után az udvar sepregetésében értékesíthetem a leggazdaságosabban felhalmozott tapasztalataimat. Ha viszont megígéri, hogy nem ad ki főnökeimnek, elmondom, mi foglalkoztatja nálunk manapság az embereket. Azt megértjük, hogy változtatni kell, azt is, hogy ez néha áldozatokkal jár. Igen ám, de ebben a játszmában úgy sakkoznak velünk, mint akik nem ismerik a szabályokat. Néhány éve még arról volt szó, hogy ezután a veszteséges gyárak becsukhatják a kaput, csak a jól dolgozók maradnak fenn, oda áramlik majd a munkaerő, de azokat megbecsülik. De hallott már egyetlen gyár becsukásáról? Látja, hát éppen ez az! Mert eddig azt díjazták, aki a fenekén maradt, újabban meg azokat, akik vándorolnak. Ők járnak jól, mert így tornázzák föl a saját munkaerejük árát. Ez a kor a szerencselovagoknak kedvez. Mi már nehezen tudunk váltani, mert bennünket úgy neveltek, hogy azt díjazzák, aki kötődik a hazához, meg a munkájához. Arra sincsenek tekintettel, hogy a becsüle-

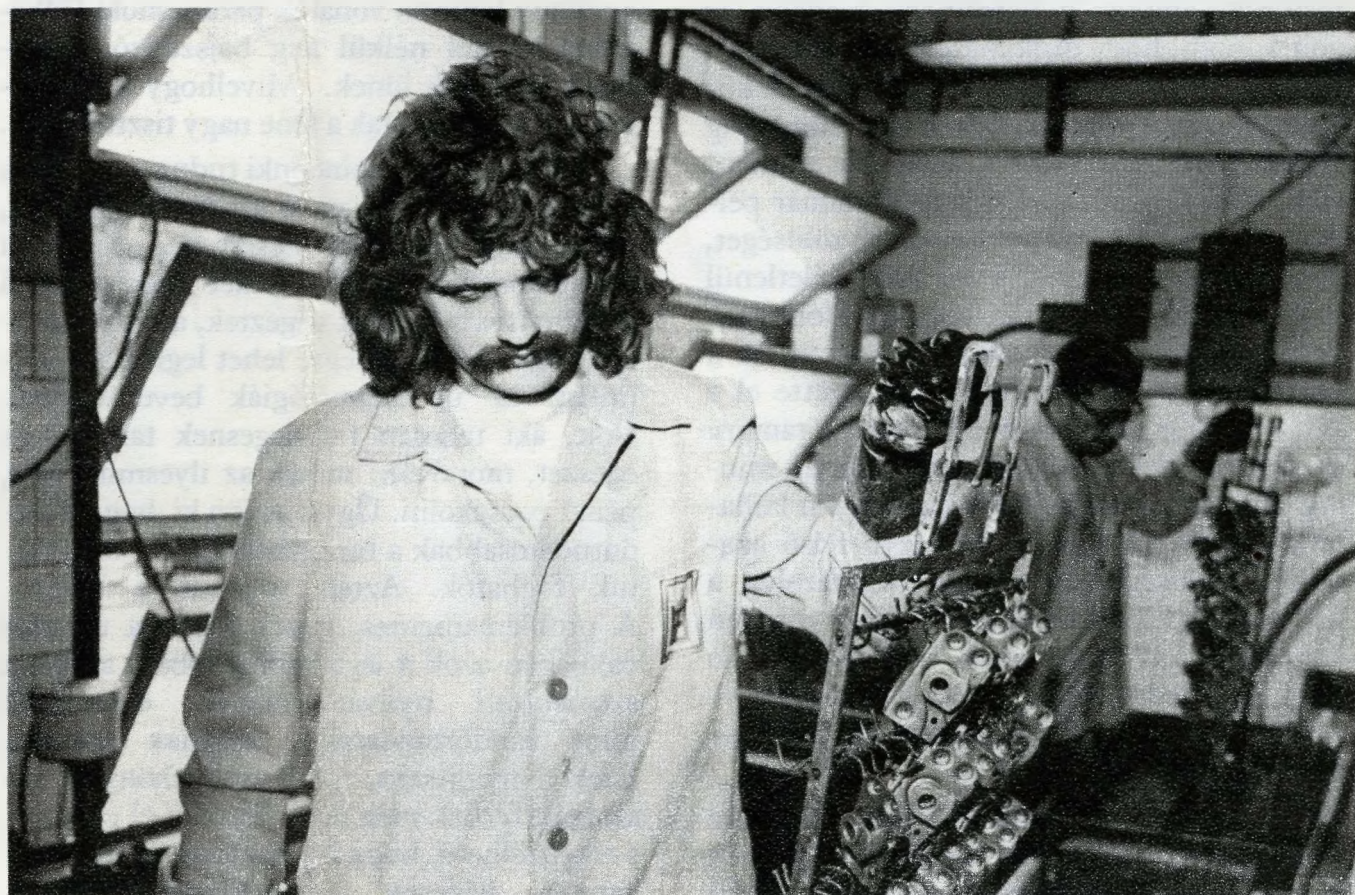
tebb fajta jól megtanulta ezt a leckét, és ott akar helytállni, ahová egykor állították. Nehezen hagyja el a süllyedő hajót, mert érzi a felelősséget. Mondják, azért van ez a nagy változás, mert gazdálkodni kell a munkaerővel. Ez helyes. De miféle gazdálkodás az, amikor a jól képzett szakmunkás segédmunkára pazarolja az erejét? Mondok még cifrábbat is: milyen gazdálkodás az, amikor napokig téblábolunk, mert nincs anyag, meg ember, aki megjavítsa a gépet. Aztán, miközben magyarázzák, hogy az anyagot szállító külfországnál ilyen meg olyan nehézségek vannak, tologatják az embert, akár a sakktáblán a figurákat. Meg azt sem értik meg, hogy a munkás a munkapadnál akar boldogulni, nem pedig azzal, hogy a maszknál segédkezik, vagy zöldségesnél trógerol, ahol sokszor napi két-három órai munkával annyit keres, mint az üzemben. Vagy mondják ki: boldoguljon, ki ahogy tud. De beszéljenek nekünk egyenesen. Ki mondja meg végre az igazságot?

*

A fővárosi népi ellenőrök a múlt esztendő végén azt vizsgálták, hogy a budapesti vállalatok hogyan gazdálkodnak a munkaerővel. Elemezték azt is, milyen a kapcsolat a gyakran emlegetett termékszerkezet-váltás és a

munkaerő-gazdálkodás között. A társadalmi aktivisták megállapításait a fővárosi vállalatok és szervezetek aligha vezetik rá dicsőséglistájukra. Mint az összefoglaló jelentésben olvasom: a szerkezetváltás és a munkaerő-gazdálkodás közt nincs meg a kellő kapcsolat. A gyárak és üzemek az adottságaiknak megfelelő szerkezetváltást valósították meg. Ennek, mint írják, egyszerű magyarázata van: a vizsgált vállalatoknál egyszerűen nem volt olyan mértékű termékszerkezet-váltás, amely a létszámok feloldását, az emberek gazdaságosabb munkavégzésre történő átirányítását eredményezte volna. Így aztán a vállalatoknál a belső munkaerőmozgás jószereivel ismeretlen fogalom. Ez jellemzi a munkaerő-gazdálkodással foglalkozó szakemberek tevékenységét is. Hiszen tennivalójuk jóformán csak a létszámcsökkenés mérséklésére terjed ki, és a meglévő munkaerő megőrzését tartják a legfőbb feladatuknak. Általános tünet viszont, hogy a fejlesztésre az átlagosnál nagyobb gondot fordító vállalatoknál és szervezeteknél a felső és középfokú végzettségű foglalkoztatottak aránya a felsőfokú képesítésük irányában tolódik el. Viszont a főiskolai és egyetemi diplomások gyakran kényszerülnek képzettségi színvonalukat nem igénylő munkák elvégzésére.

*



2/1