

GYÁRAK ÉS MUNKÁSOK

Talán autója is van (igaz, hogy az ott ugyanolyan életszükséglet, mint nálunk a kerékpár, hisz sokaknak órákig kell utazgatniok a gyárig), de üzemi újsága majdnem bizonyosan (ha nagyobb gyárban dolgozik), helybe hozzák néhol a továbbképző tanfolyamokat, a műsoros rendezményeket, nem beszélve az étkezőről, fürdőről, pihenő helyiségről, kirándulásokról, karácsonyi, születési, házassági ajándékokról, temetkezési segélyről. Ezenkívül (Amerikában) üzemi bizottsága vagy (Németországban) üzemi tanácsa is van (erről eddig csak általánosságban hallottunk), olyan munkástanács féléje (mint látni fogjuk, csak féléje). Sőt: a termelékenység növeléséért jutalékot is kap, mint nálunk. Nem is keveset, a düsseldorfi „Demag” például a jövedelem felét a részvényeseknek adja, a másik felét állítólag fizetésül és jövedelemrészesedésül a munkásoknak és alkalmazottaknak. (De hisz ez dicséri a kapitalizmust — mondja most a sztalini tanoktól túlságosan átítatott szociológus, holott csak néhány, tudományosságra is igényt tartó, még meg nem jelent tanulmányból idézgetek — a munkástanács-kongresszusra megjelenik néhány — és ezzel kapcsolatban eszembe jut egy régi tréfa: Nézi a polgár a kapitalizmus leleplezésére szánt propaganda-filmet, newyorki sikátorokat mutatnak neki, keskeny úttest felett a szemben levő ablakok között kötélén vánkosok, lepedők, ingek és egyebek száradnak, az amerikai nyomort példázza a filmes, mire megszólal a mozinéző atyafi: Mennyi fehérneműjük van!) Szóval sok mindene van annak a nyugati munkásnak, és mégis — ha hallott róla — furkálja az oldalát a jugoszláv munkásigazgatás, és érdeklődéssel olvas — ha hozzájut — a jugoszláv munkás intézményeiről, akinek (a munkásnak) tudvalevő, még nincs autója, annyi ajándékot sem kap a gyártól, a menzája is gyengébb, a munkaviszonyok néhol rosszabbak és általában kevesebb kényeztetéshez szokott, és ennek ellenére bizonyos értelemben irigylik.

Most azt kellene megmagyarázni, miért van ez így, de ez nem egyszerű dolog: Az emberi és társadalmi viszonyok roppant szövevényesek. Egy cikkirő egy cikkben aligha mérítheti ki. Ehhez több idő és több cikkíró kell. Nevezzük hát az alábbiakat pusztá feltevéseknek, előrebocsátva, hogy tévedések is lehetnek.

Egy jugoszláv társadalomkutató viszont azt mondja, — igaz, még szintén eléggé meg nem vitatott, és fel nem mért munkájában, — hogy mivel az iparilag fejlett országokban előbb jelent meg a kapitalizmus a történelem színpadán, mint nálunk, s ennél fogva sajátos gazdasági kiváltságokhoz és ezzel együtt gazdasági erőhöz jutott megfelelő magas életszínvonalal, jut is a jutalékokból jutalmakra és más egyébre marad is. Másrészt az első világháború utáni forradalmak során nem egy nyugati városban és iparvidéken, ha rövid időre is, munkások irányították a gyárat, megvalósítva a szocialista demokrácia elvét, a közvetlen termelők öngazgatását. S a kérdés azóta sem került le a napirendről. Nyugat-Németországban például a „döntésekben való részvétel jogára” 5,5 millió szakszervezeti tag pályázik, ezenkívül bizonyos okokból helyesli a burzsoázia egy része, a katolikus egyház és néha polgári politikus is.

Tény, hogy Nyugat-Németországban 1951-ben törvényesen szabályozták az acél- és vasiparban és a szénbányászatban a munkások részvételét a döntésekben. Eszerint, ha ezernél több munkás dolgozik a gyárban, a „felügyelő bizottság” 11 tagból áll. Ennek fele részvényes, fele termelő. A tizenegyedik tagot közösen választják. Ha nem egyeznek meg (és érthetően nehezen egyeznek meg), „döntő bizottság”, vagy valami felsőbb bíróság elé utalják az ügyet. 1952-ben pedig törvényt hoztak az üzem szervezetéről. Eszerint az „üzemi tanácsot” titkos szavazással választják két évre a munkások számának arányában. Az ülések zártak és a munkaadót meg kell hívni. Hatásköre: tanácsadó jog felvétel és elbocsátás esetében, részvétel a döntésben, ha szabadságról vagy szakképesítésről van szó, továbbá: egészségügyi intézkedések, munkarend, fegyelem, az illetménytétel meghatározása az elért termelés szerint, óvintézkedések, balesetek ellen stb. Ha a fizetést szerződéssel szabályozzák, a tanácsnak nincs beleszólása. Ezenkívül úgynevezett „gazdasági bizottságot” választanak 4—8 tagból. Közülük egy tagja a tanácsnak. Ez a bizottság nagyjából a termelékenység növelésével foglalkozik, és voltaképpen az üzemvezetőség szerve. Az üzemi tanács általa közlekedik a személyzettel. Tagjainak felét a tulajdonos jelöli ki.

A skandináv országokban, Svédországban például 4500 gyári bizottság van, minden 25 munkásnál többet foglalkoztató üzemben. Itt is a fele-fele elv érvényes: ahány munkás, annyi részvényes. A bizottság hatásköre nagyjából tanácsadó jellegű: szilárdítja az együttműködést a munkaadóval, betekintést nyújt a munkafolyamatba, törődik a munkások egészségvédelmével, serkenti a szakképzést, gondoskodik mindenről, ami javítja a munkakörülményeket.

Amerikában az üzemi bizottság szintén felerészben munkásokból, felerészben munkaadókból áll, hasonló hatáskörrel.

Aztán a javadalmasítás. A munkás részesedik a termelékenységtől általánosított haszonból. Amerikában néhol külön megfizetik a szervezésre, úji-

tásra tett javaslatokat. Németországban folytatják a háborúelőtti elképzelést „a munka szépségéért” jelszóval. Gyermekbölcsődét létesítenek, rendezményeket, kirándulásokat szerveznek, külön nyugdíjat adnak (ez néhol magasabb az államinál), üzemi áruházakat létesítenek alacsonyabb árákkal, lakásokat adnak részletre, a külön jutalékokat elhelyezik az üzem takarékpénztárában, de részvényt is vehet rajta az illető, „hűség-jutalmat” osztanak azoknak, akik tíz éve dolgoznak az üzemben, befestik a gépeket, hogy kellemesebb legyen a szemnek stb., stb.

Az ottani gazdasági szakértők nem titkolják, hogy miért járnak — látszólag — ennyire kedvében a munkásnak.

A tudományosan is feldolgozott elmélet így valahogy szól:

Bizonyos „Taylor-rendszer” szerint a magasabb technikai racionalizáció, a nyersanyaghiány, a munkásosztály és szervezeteinek társadalmi helyzete arra indította a gyárat, hogy nagyobb figyelmet szenteljen a munkás emberi tulajdonságainak és tehetségének, és hogy ezzel a racionalizálás további folyamatában mint a termelékenység növelésének jelentős tényezőjével számoljon. Az úgynevezett „pszichotechnika” segítségével igyekszik szorosabb kapcsolatot teremteni a munkás és a gyár között.

A „Human Relation” amerikai módszer. Különleges mérnöki kádert képeznek az emberekkel való közlekedésre, az üzemben magas színvonalat létesítenek (ezért a menza, a fürdő, a kellemes pihenőhely stb.), és bevezetik a jutalmazás különféle formáit. Tudományos intézmények is tanulmányozzák a kérdést.

Nyugat-Németországban az egyik intézet abból a felismerésből indul ki, hogy a technika szempontjából maximálisan megszervezett gyár károsan hat a munkás személyes kezdeményezésére és felelősségére. (Emlékezzünk Chaplin halhatatlan filmművére, a „Modern idők”-re, hogyan válik idegessé, rángatózó, mindig ugyanazt a mozdulatot ismétlő géppé a futószalag mellett dolgozó ember.) A személyzet és a vállalatvezetés között nincs többé emberi viszony, a munkás odaadása csökken, nem talál munkájában örömet. Ennek kiküszöbölésére kellenek a különlegesen képzett mérnökök, az üzemi újságok, a szaktanfolyamok, üzemi rendezmények és mindaz, ami azt az érzést próbálja kelteni a munkásban, hogy a gyár az övé.

Átán kísérleteket végeztek: az egyik üzemrészben felváltva (ugyanazokkal a munkásokkal) autoritatív, majd liberális és végül demokratikus vezetést honosítottak meg. Az autoritatív, parancsnokló rendszerben a termelékenység esett, nézeteltérés támadt a munkások között, eltűnt a kezdeményezés, elpárolgott a munkakedv, kimaradások jelentkeztek. (Ezt különben nagyobb szabású kísérletek is igazolták. A régebbi adminisztratív üzemvezetés egyes keleti országokban szintén titokzatos technokrata tervek végrehajtóiá degradálta a munkást és a munkaközösséget. A rendszer ebben az esetben csakis az üzemvezető apparátus jobb vagy gyengébb munkájától függött. Ezt az apparátust ösztönözték, jobban fizették, ha

jobb eredményeket ért el. Ez persze megint nem az alkotó kezdeményezést serkenti, hanem az üzemvezetést, amely a dolgozókat ellenőrzi. Most a gazdasági élet továbbfejlesztése érdekében decentralizálnak, a munkásgyűlések jelentőségét hangoztatják stb.) A liberális kísérlet alatt szét-hullott a kollektív szellem és megint csak esett a termelékenység. A demokratikus irányítás viszont felélesztette a kezdeményezést, javított a minőségen, jó viszonyt teremtett a munkások között, és a termelékenység meglepetésszerűen növekedett.

A nyugatnémet egyetemeken egyre nagyobb helyet kap az „üzemek szociológiájának” tanulmányozása. (Nálunk egyelőre, sajnos, még csak az „egyetemek szociológiájának” tanulmányozásánál tartunk.) Ott könyvtárra való munka jelenik meg azokról az üzemekről, amelyek bevezették, — ahogyan ők mondják, — az „üzemi szociális politikát”, a „jövedelemrészesedést” és a „társas tulajdont.”

A német (és nemcsak a német) burzsoáziának ezek szerint számottevő tapasztalata van arról, hogy milyen jelentős a társadalmi-eszmei hatás a termelékenység növelésében. Sőt a hitleri „gyakorlatból” is levonták a tanulságot. Tudják, hogy az ember erkölcsi ereje sokszor legyőzi a biológiai törvényeket. Az öntudatos lények életben maradtak és maradnak olyan körülmények között is, amelyekben mások elpusztulnak.

A nyugati munkás-életszínvonal és demokratikus igazgatás célja tehát világos.

A gyáros szempontjából: növeli a termelékenységet, a munkafegyelmet, eltávolítja a munkást a szakszervezettől, a politikai pártoktól és az osztályharctól, és a termelékenység növelésével a normális profit mellett extra profitot teremt, ő is s általában az ország ipara versenyképes lesz a világgiacon.

Az egyház (őt is említettük) szempontjából: a tőke és a munka kiegészíti egymást. A javakat igazságosan kell elosztani. A magántulajdon sérthetetlen, az államnak azonban meg kell határoznia a tulajdonból eredő jogokat, nehogy visszaéljenek vele. Deproletarizálni kell a proletárokat, elkerülni a válságokat, és mindennekfelett megőrizni a „szociális békét”.

Általában a rendszer szempontjából: kedvét szegi a munkásoknak, hogy szervezetük útján harcoljanak jogaikért, csökkenti szolidaritásukat más üzemek munkásai iránt, arra serkenti, hogy csak üzemének falai között hassanak, ne pedig a társadalmi-politikai életben, hogy sértetlen maradjon a termelőeszközök magántulajdona, és elaltassa a társadalmasításra, az igazi munkásönigazgatásra irányuló fel-feltörő törekvéseket.

Az a karácsonyi ajándék tehát, amelyet a szépen feldíszített teremben a mosolygó gyáros átnyújt a munkás gyermekének, pontos kalkuláció terméke: ez ennyi és ennyi dollárt, márkát stb. hoz évenként. (Bezzeg mi még olykor az új gép vagy épület kifizetését is nehezen számoljuk ki.)

A gyáros pontosan, grammra és parára tudja, mennyit segít neki a norma vagy az akkord, mennyit az alkalmazott munkakedve. Az amerikai Harvard-egyetem néhány tanára állítólag évekig dolgozott mint munkás, hogy ezt kitapasztalja és feldolgozza. Rájöttek többek között, hogy a norma vagy az akkord bizonyos esetekben nem hat tovább. Legtöbbször önkéntes csoportok alakulnak, s ha tagjai közül valaki túlteljesíti a normát, nagyobb mértékben mint a többinek megfelel, a csoport leintí, majd megfélemlíti, aztán eltöri a szerszámát, pokollá teszi életét, arra kényszeríti, hogy se többet, se kevesebbet ne termeljen, mint amennyit a többi. Csoportos normánál vagy akkordnál hasonlóképpen járnak el azzal, aki állandóan lemarad.

Az egyik stuttgarti tízezer munkású cipőgyár, amely hihetetlenül kimerítő munkatempójáról ismert, átadott a munkásoknak igazgatásra néhány vendéglátó-ipari objektumot, s ennek a jövedelmével is ők gazdálkodnak. A gyárat bezzeg nem így igazgatják. De fő az illúzió: igazgatnak valamit, önállóan, emberi méltóságuknak megfelelően. S ez kihat a gyári többtermelésre is. A munkás itt, képletesen mondva, legfeljebb jól megbecsült cseléd. Aki, ha elvégezte munkáját (ami melleleg sokkal több, sokkal nehezebb, mint nálunk; sehol Ausztriában például nem láttam a városközi autóbuszon külön jegyszédőt, a sofőr végzi ezt a munkát is, sehol nem láttam uzsonnázó vagy cigarettázó tisztviselőt, vagy beszélgető munkást munkaidőben, az iram idegölő és ezt is figyelembe kellene talán venni az életszínvonal összehasonlításakor) délután bemehet az úri szobába, de kiküldik, ha komoly dolgokról beszélnek, a jövedelem vagy a társadalmi-állami funkciók elosztásáról például. Ő pedig benn szeretne maradni, inkább legyen kevésbé fényűző a lakás, de az övének tudja, teljes joggal.

Eljutva idáig, fel szokták tenni a kérdést, hová fejlődik mindez, mit hoz a jövő?

Kardely szerint a nyugateurópai szocializmus nagyjából mégis a klasszikus polgári demokrácia mechanizmusa útján, fokozatosan, evolutív módon erősíti a munkásosztály politikai, gazdasági helyzetét. (Nem így a fejletlen országokban, amelyekben nincsenek demokratikus hagyományok, élesebbek a belső ellentmondások, itt ez a folyamat sokszor lassú, olykor lehetetlen. Itt nemcsak a munka felszabadítását kell ugyanis elérni, hanem megszabadítani az országot az elmaradottságtól, a gazdasági és politikai függéstől, s ezáltal alkalmassá tenni a szocializmusra.) Feltételezhető azonban, hogy idővel a szocialista viszonyok fejlődésével a klasszikus polgári demokrácia szervezeti mechanizmusa is átalakul az úgynevezett közvetlen demokrácia rendszerévé, amely az emberek széleskörű öngazgatásán alapul a társadalmi élet minden ágazatában.

Azzal a kérdéssel kezdtük, hogy miért érdeklődnek a jugoszláv dolgozó ember intézményei iránt szerte a világon, a magasabb színvonalú orszá-

gokban is. A válasz a fentiek alapján feltételezhető. Az említett közvetlen demokrácia, a széleskörű öngazgatás hazája ma Jugoszlávia, minden nehézsége és elmaradottsága ellenére. Nem lehet tehát érdektelen a külföld számára, hová lyukadtak ki a jugoszlávok munkás- és egyéb tanácsaikkal (és a közeljövőben tartandó munkástanács-kongresszusukkal), mit végeztek e téren az itteni munkások, akik, igaz, még nagyobbára kerékpáron járnak munkába talán gyengébben felszerelt gyáraikba, mégis otthonosabban érzik benne magukat, mint sokfelé másutt.

