

A szocialista demokrácia erősítésén belül most előtérben álló feladat az üzemi, a munkahelyi demokrácia fejlesztése. A tapasztalatok azt bizonyítják, hogyha erősödik az üzemi demokrácia, ha a dolgozóknak nagyobb a beleszólási lehetőségük a vállalati gazdálkodásba, a helyi- és a közügyekbe, ez fokozza aktivitásukat, szélesíti látókörüket és növeli felelősségtudatukat.

Főcím: GONDOLATOK AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIÁRÓL



Mindenkinek, vezetőnek és dolgozónak egyaránt éreznie és értenie kell, hogy a szocialista társadalom építésében pótolhatatlan, a szó legmélyebb értelmében nélkülözhetetlen a tömegek politikai, termelési és társadalmi aktivitása. Ez a mi rendszerünk egyik leglényegesebb vonása.

- Ne haragudjon, hogy megzavarom a munkájában... - Tessék. - Szeretnék feltenni egy kérdést. Mitől érzi magát jól a dolgozó a munkahelyén? - Ha megbecsülik a munkáját. Szerintem ha megbecsülik anyagilag és erkölcsileg.

- Ahhoz az kell, hogy megtalálja az ember a számítását. - Szeresse azt a munkát, amit csinál, talán ez a legfontosabb. - Legyen meg minden feltétel a jó munkavégzéshez, legyen jó anyag- szerszám - ellátás és legyen jó gazdasági vezetés, s akkor a dolgozó nem bosszankodik. - Nézze, az apám innen ment el nyugdíjba, a bátyám 32 éve van itt, én 35 éve, itt van a fiam, itt van a feleségem, a bátyámnak a fia, tehát az egész dinasztia. Ennél többet tudok mondani? - Köszönöm szépen, egy pillanatot türelmet kérek. Ne haragudjon, hogy megszólítom, maga szerint mitől függ, hogy a dolgozó jól érzi magát a munkahelyén? - Attól függ, hogy meghallgatják a véleményét és el is fogadják.

- Nagyon sok függ a főnöktől. Szerintem a főnök az ne csak főnök legyen, hanem ember is. - Hogy mitől függ? Ha a vezetőknek nemcsak a tervteljesítés a fontos, hanem azok is, akik a tervet teljesítik. - Hü, kacifántos egy kérdés. Kérem, az egy új üzemrész, új emberekkel dolgozunk, új terméket állítunk elő, szerintem a kollektívának nagyjából együtt kell lenni ahhoz, hogy ez sikerüljön.

- Ha másutt többet fizetnének, maga itthagyná a gyárat? - Én? Semmi pénzért nem mennék el. Mi nagyon jól megvagyunk itt. - Miért mondja azt, hogy mi? - Hát mi, a brigád. - És maga? - Én szintén nem. - Miért? - Mert Arany és ezüstkoszorus brigád vagyunk. - Mióta? - Két éve. - Maga a következő? - Nemcsak munkatársak, barátok is vagyunk. - Amikor a nyomdaiparból átkerültem ide, a cél-gép lemezlakatos műhelyébe és egy lemezt le tudtam megfelelő méretre vágni, és az akkori főnököm a Feri bácsi megdicsért és mondta, na ez már igen, akkor éreztem, hogy na, mostmár itt fogok maradni és úgy érzem, hogy olyan sikerélményt adott, hogy a jövőt illetően ezt a munkakört el fogom tudni látni. - Jakab bácsi, hogy alakul ki a dolgozóban az az érzés, hogy gazdája az üzemnek? - Hát én mostmár 22 éve dolgozom itt az üzemben. És hát sok tapasztalat

van abból, hogy fiatal dolgozók jönnek, mezőgazdaságból, különböző helyekről, például is ugye azok nincsenek úgy benne, mint a régi dolgozók, illetve nem érzik úgy át. Például a multkor is ugye egyik kislány hüvelyválogatás közben rugdossa a hüvelyt, és hát kérdelem tőle, miért rugdosod azt angyalom, azt mondja hát, csak azért! Hát mondom otthon is rugdosd a kukoricát, a konyhában. Azt mondja nem. Akkor miért csinálod ezt? Ez a hüvely is egy forint, nyolcvan fillér, sok kicsi sokra megy. Fölvette és azóta is az a tapasztalatom, hogy semmiféle probléma nincs, és bele lehet nevelni az új dolgozókba is azt, hogy vigyázzanak arra, amivel dolgoznak. - Hogy alakul ki az emberben az érzés, hogy gazdája a gyárnak? - Ha az ember a piszkos, meg a nehéz munkát is elvégzi morgás nélkül, mint otthon a mosogatást. - 51 tavaszán kerültem ide át-helyezéssel, akkorjában, nagy volt az eső, sár, a drága import gépek ott álltak a mezőn kint, azokat próbáltuk megmenteni, amit lehet, nem volt rajt ponyva, loptunk ponyvát, vasutról, azokat rátettük a gépekre, lezsírozva, hogy elkonzerválva megmaradjanak. - Molnár Ferenc, a Csepel Vas- és Fémművek pártbizottságának titkára. Molnár elvtárs, hogy alakul ki a dolgozóban az az igény, hogy részt vegyenek a vállalat irányításában? - Ez az igény természetes igény, és összefügg a munkásosztály vezető szerepével: a munkásosztály társadalmi méreteiben soha nem viselte el, hogy róla nélküle döntsenek. Természetes, hogy az elmúlt 30 év alatt a Magyar Népköztársaságban, így a Csepel Vas- és Fémművekben is ez olyan folyamattá vált, amit a munkások szinte kézzel foghatóan tudnak érzékelni. Tulajdonképpen az a tény, hogy a Művek dolgozója a vállalat, természetes, hogy a munkások, a Csepel Vas- és Fémművek távlati fejlesztésének irányába bele akarnak szólni, mert önmaguk utjának kövacsolásáról is van szó. Ennek nagyon jó fóruma az üzemi demokrácia. Az üzem, a gyár, a Csepel Vas- és Fémművek nem csak gazdasági egység, hanem egyben társadalmi egység is. Ha azt akarjuk, hogy ütemesebben haladjunk előbbre, igényelni kell az itt dolgozók véleményét, nemcsak a tervek készítésében, és kialakításában, hanem a párt politikájának helyi formálásában is. Ha az üzemi demokrácia kérdéseiről beszélgetünk, úgy hisszük, hogy ennek egyetlen sarkalatos tétele van. A párt szervezetek, a szakszervezet és a többi tömegszervezetek munkájával érjük el, hogy minden munkás érezze, övé a gyár, övé a hatalom. - Dr. Horváth László a Taurus Gumiipari Vállalat igazgatója. Egyetemi tanár, a közgazdaságtudományok kandidátusa. Mit jelent a fogalom, üzemi demokrácia? - Hát talán ne határozzuk meg ezt a fogalmat, mert ez messzire vezetne, valójában a tudomány még adós azzal, hogy pontosan leírja az üzemi demokrácia fogalmát. Elég talán, ha a legfontosabb mozzanatokat kiemeljük. Az a legfontosabb, hogy a dolgozók vegyenek részt a vállalat vezetésében, sőt talán tovább lehet szűkíteni ezt a fogalmat, azzal hogy jelenleg az a legfontosabb, hogy a munkások kapcsolódjanak be a vezetés munkájába. Félreértések elkerülése végett végül is a vállalati vezetőket is a munkáshatalom nevezi ki, és a mun-

károk nevében irányítjuk a vállalatokat, és nagyon jó, hagyományos képviselői formái is vannak az üzemi demokráciának. Vannak bizonyos területek, ahol hát javítanunk kellene, például a termelési értekezletekről köztudott, hogy azok sok helyütt eléggé formálisak. De hát azért hogy mondjak néhány nem-et is. Hát sokak véleményével ellentétben nem demokrácia az, ha például a dolgozókat csupán tájékoztatják a vezetők döntéséről, azaz csak a végrehajtásba vonják be a dolgozókat, a munkásokat. Azt sem, hogyha megengedik, hogy véleményt mondjanak bizonyos kérdésekről, a döntések előtt és ezeket vagy figyelembe veszik, vagy nem. A munkásoknak részt kell venniük a döntésekben. Tehát részt kell venniük azokban a legfontosabb döntésekben, ügyek intézésében, amelyek az egész vállalatot, a munkásokat is érinti. Na most hogy hogyan, ez tulajdonképpen a fő probléma. Természetes, hogy nem egyénenként vehetnek részt a munkások ezekben a bonyolult gazdasági döntésekben, de a kollektiva az, a munkáskollektiva az, amelyikre elsősorban támaszkodnunk kell. Azután vannak olyan ügyek, amelyeket hát elsősorban a gazdasági vezetésnek kell eldöntenie. Vannak olyan ügyek, amelyeket már ma is a kollektívák döntenek el; hát például a szociális ellátás ügyeiben a kollektívák döntenek és vannak ügyek azután, amelyeket csak együttesen lehet eldönteni, tehát mindkét fél egyetértése szükséges. Persze ilyen esetekben is kölcsönösen tájékoztatni kell egymást, tehát például a gazdasági vezető köteles beszámolni a kollektiva előtt a vállalat ügyeiről. - Egy személyes kérdést szeretnék feltenni. Messze van-e a vezérigazgatótól a dolgozó, és a dolgozó munkapadja? - Hát ilyen nagy vállalat esetében, mint a Taurus, bizony messze van. És azt is figyelembe kell venni, hogy Nyiregyháza, Szegeden, Vácott és még jó néhány helyen dolgoznak a munkásaink, tehát nem könnyű egy központi helyről ilyen módon kapcsolatot tartani. Hát ezt úgy próbáljuk megoldani, hogy az ugynevezett információs csatornákat azt igyekszünk kiépíteni. Például, hogy még közvetlenebb legyen a kapcsolat, minden munkás számára átadunk egy mappát, amiben megcímzett borítékok vannak, és bármilyen ügyben közvetlenül hozzám fordulhatnak a vállalat munkásai, és ezeket a leveleket meg is válaszoljuk, rendszeresen elintézzük. - A munka- és üzemszervezéssel kapcsolatban az üzemeknél lévő targoncákat központosították. A központosítással nagy problémák jelentkeztek az üzem munkájába, mert az alkatrészek szállítása a raktárból a szerelőműhelybe, vagy a műhelyből a gépsorok mellé egy-egy üzemzavar elhárításnál, kézi erővel történik. Jól kvalifikált szakmunkások kiskocsin kézi erővel huzzák az alkatrészeket. Lehet, hogy látzólagos megtakarítást tudnak kimutatni a targoncák összevonásával, de azt a sok-sok munkaórát, ami a szakmunkások szállítással való lekötését eredményezi, ezt nem vették figyelembe. - Itt van például az edzőkályhák esete. Az elhelyezésnél mi figyelmeztettük az üzemvezetőséget, ne oda tegyék, illetve ne úgy

állítsák be, mert probléma lesz belőle. Nem hallgattak ránk, és az idő minket igazolt, mert később rájöttek, több százezer forintos kár keletkezett abból. Jó lenne, hogyha az üzemvezetés, vagy a felsőbb műszaki vezetés meghallgatná jobban a dolgozók véleményét, és figyelembe is vennék ezt. - Én magam részéről ellenzem a fogadónapot. Itt van például a bizalmi, <sup>a</sup> vezető bizalmi, bárki bármilyen panasszal felkeresheti őket. Ehelyett a dolgozóknak egy része elmegy a fogadónapra, panaszkodik, lukat beszél az őt fogadó vezetőnek a hátsába, az dönt, ígér neki, felületes, egyszeri meghallgatás után. Lekerülve az üzembe, ez már igazságtalanságnak hat. Célszerűnek tartanám, azt, hogy mielőtt bármit is ígérnek, a közvetlen gazdasági vezetőnek, vagy a szakszervezetnek a véleményét ki kellene kérni. - Komoly százezreket fordítunk arra, hogy az ön pénzéből, az én pénzemből, és a gyár bármelyik munkásának a pénzéből, hogy az egyetemen különböző kvalifikált koponyákat kiképezzünk, de mi van akkor, amikor ezeket a koponyákat kiképeztük. Általában az van, hogy ahol szükség lenne rá, és ott adnak neki teszem föl háromezer forintot, az irodában adnak 2400-et, akkor nem azt válassza, ami, ahol szükség lenne, hanem mindjárt iróasztalt szeretne. Én itt úgy látnám, ebben az esetben megoldásnak, hogyha a termelő munkát jobban megfizetnék.

- 1972-ben kötöttem szerződést a vállalattal, a gépipari szakközépiskolában gépész szakon kezdtem el, mert a vállalatnak erre volt szüksége, a közvetlen gazdasági vezetőimmel megbeszélve, tehát ez a szerződés megszűnt egy évre rá, mikor az államtól kaptuk meg a 15 nap szabadságot, és ezek után a vállalat már semmiféle kedvezményt már nem nyújt a tanulóknak. - 1974-ben alakítottuk meg brigádunkat, én vagyok a brigád vezetője, sajnos azóta sem hívtak meg a főnökeim semmiféle megbeszélésre. Egy brigádvezetőnek van joga ahhoz, hogy kikérjék a véleményét, munkával kapcsolatban, nálunk ez sajnos nem történt még meg. És nem beszélnek meg a közvetlen főnökeink velünk a gondjukat, problémáikat, holott mi szeretnénk és tudnánk segíteni nekik. Nagyon sokat. - A társadalmi munka nem kíván különösebb agitációt az embereknél. Érezzük és tudjuk, hogy az kötelességünk. Azonban fölmerül egy kérdés. Nem tudjuk, hogy az a szocialista brigád, abba a bölcsődébe, vagy óvodába mit tett azzal, amit elvégzett. Ezt szeretnénk, ha valahol, vagy valaki egyszer eljutna odáig, hogy közölné velünk. - Ezek a hangfelvételek nemcsak a Csepel Vas- és Fémművekben készültek, hanem más üzemekben is. A dolgozók különböző megjegyzései, véleményei, javaslati, azt hiszem eléggé általánosak. Azért vagyunk most itt, magukkal együtt a Csepel Vas- és Fémműveknél, hogy szakszervezeti és üzemi vezetőket megkérdezzünk arról, hogy hogy jelentkeznek ezek a problémák az önök munkájában. A jelenlévők, Palkó elvtárs, szakszervezeti bizalmi, Takács elvtárs művezető, Kovács elvtárs diszpécser, Bosnyák elvtárs műhelybizottsági titkár, és

Szücs elvtársnő a Kisz-bizottság tagja, Palkó elvtárs, maga mint bizalmi a legközvetlenebb kapcsolatban áll a dolgozókkal. Mióta látja el ezt a funkciót? - 11 éve, vagyok szakszervezeti bizalmi. - Hát akkor megkérdezhetem magától, hogy milyen a jó bizalmi? - Hát a jó bizalmi az, akibe a dolgozók megbiznak, bizalmat szavaznak neki, és ügyes-bajos dolgait intézi. Tehát úgy a gazdasági vezetővel, mint szociális vonatkozásban. Hát a 11 év alatt sok probléma vetődött föl, jó, rossz, olyan is amit közvetlen el tudtam intézni, olyan amit csak közvetetten, mondjuk elsősorban a partnerem a művezető. Na most, ha olyan problémák vannak, ami gazdasági vonatkozásu, azt a művezetővel beszélem meg, ha pedig szociális vonatkozásu, akkor mondjuk a műhelybizottsághoz fordulok, vagy pedig magam döntök, ha olyan vonatkozásu a dolog. Hát sok probléma van. Van, ütköznek a termeléssel, ütköznek a szociális dolgokkal, hát a művezetővel nem minden esetben értsük meg egymást, de azért közös nevezőre jutunk. Hát akkor hadd kérdezzek meg egy jelenlévő művezetőt. Milyen a jó művezető? - A jó művezetőnek szakmailag képzettnak, politikailag fejlettnak és rátermettnek kell lennie. Továbbá sok esetben sokrétű feladatot kell, hogy megoldjon. Üzemi problémákon belül, Itt gondolok mindjárt, hogy pedagógusnak kell időközönként lenni, pszichológusnak, és adott esetben még jogásznak is. A problémákból adódólag egyes dolgozókkal lehet szépen bánni, hallgatnak a jószóra, egyesekkel viszont sajnos néha utasítást is kell hogy végrehajtsunk. Elsősorban mint gazdasági vezető a főnti utasításokat kell, hogy végrehajtsa, illetve végre hajtassa. Másodsorban a dolgozók által fölvetett problémákat, ügyes-bajos észrevételeiket kell hogy reagáljon. tehát egy szóval, megoldja ezt a két problémát közös feladatként. - Elvtársnő, egy fiatal szerint milyen legyen a jó vezető? - Én úgy képelem el a jó vezetőt, hogy elsősorban a helyi kollektiva nevelje vezetővé, tehát onnan kerüljön ki, mint vezető, ezáltal ismerje a helyi adottságokat, problémákat, gondokat, közvetlen tud segíteni, akár megoldást javasolni; ami még feltétlen szükséges, hogy jó vezető legyen valaki, az emberi kapcsolat kifejlődése a dolgozó és a vezető között egy nagyon fontos dolog, mert nem egy esetben adódik, hogy személyes problémánkkal a gazdasági vezető felé kell fordulnunk, és a bizalom az, ami a lényeg. - Mi van akkor, hogyha a művezető nem találja meg a megfelelő hangot a dolgozóval? - Ha a művezető csak a főntről kapott utasításokat hajtja végre, és csak a gazdasági problémákkal törődik, akkor egy bizonyos idő után elszakad a dolgozóktól. A dolgozók hát, hogy úgy mondjam erdőbe viszik, vagy ahogy mifelénk szokták mondani, betártanak neki. Ezután szóval a művezető tulajdonképpen lehetetlenné válik abban az adott gazdasági egységben. - Bosnyák elvtárs, maga mint műhelybizottsági titkár, egy fokkal magasabb szinten érzékeli a dolgozók részvételét az üzem életében. Történt itt változás Csepelen az utóbbi években? - Feltétlenül történt, mert a dolgozók mostmár

érik azt, hogy gazdái a gyárnak, jobban részt vesznek a termelés kialakításában, szívügyüknek tekintik a termelés érdekét és véleményeiket, javaslatokat bátran el merik mondani, minden szinten. A szocialista brigádok mint egy kis közösség, az üzemnek a legkisebb sejtje, megtárgyalva szintén a termelésnek az érdekét, a folyamatosságát, javaslatokat tesznek, és most már érik azt, hogy a szívüket, lelküket bele tudják adni a munkába, nemcsak a kétféle munkájukra van szükség, hanem az agyukra is. - Kis János és szocialista brigádjával a Csepel sportpályán találkozunk most a futball meccs után, de nem arról akarok érdeklődni, hogy hogy vannak megelégedve a csapattal a mai mérkőzés után, hanem inkább arról, hogy hogy alakul ki Kis elvtárs egy szocialista brigád? - Hát fogalmazhatnék úgy, hogy egy munkahelyen a természetes kiválasztódás útján. Ez alatt azt értem, hogy különböző korú emberek egymásra vannak utalva a munkában, és egy szocialista brigád úgy jön létre, hogy ki-ki elvégzi a rá háruló feladatot, összeszokik a munkában, segíti, támogatja egymást, később már a magánéletben is ha erre szükség van. És olyan típusú emberek kerülnek be egy-egy szocialista brigádba, itt Csepelen, de merem állítani az ország többi részén is, akik nem ijednek meg a munkától, a munka sűrűjében vesznek részt és teljes lelkesedéssel, aktivitással dolgoznak. Hát azt hiszem, hogy lesz itt véleménye a brigád tagjainak is, mi a véleményetek a... - Talán ahhoz hasonlítanám a mi brigádunkat, mint egy jó futballcsapat, ahol mindenkinek megvan a helye, felosztódnak a feladatok, mint a futballcsapatban, mindenki, a szélső jól fut, a hávéd jól szerel, vagy a kötéppályás jól osztogat, mint nálunk a Jancsi, és azért kap, azért is lett ő brigádvezető, és azt hiszem, hogy ebben a munkában teljesen egymásra vagyunk utalva, mindenki a megfelelő munkát végzi, ami képességeinek legjobban megfelel, talán azt mondanám, hogy az egymásra-utaltság, az kialakít egy olyan kapcsolatot az emberek között, amely egy jó hangulatot, mert anélkül nem lehet és ez a sikernek az alapja. - Mik ezek a lehetőségek, amikkel ma egy szocialista brigád

**Állítod Kis elvtárs?** - A szocialista brigádnak nemcsak kötelezettségei, hanem jogai is vannak, egy-egy vállalaton belül. Nagycobb a beleszólás a vállalat életébe, tehát a gazdasági, politikai életre gondolok itt elsősorban, hiszen most valóban ránk van bízva a jól megérdemelt munka után járó anyagi ösztönzőrendszer, tehát a brigád tagjai döntenek el a jutalmakat, és azt hiszem, hogy ez is a helyes. Legeza József 1951-ben segéd munkásként került a Taurus gumigyárba. Technikum és marxista egyetem elvégzése után 1970-ben a vulkanizáló-, 1974-ben a felépítő üzem vezetője lett egyszemélyben. Évek óta elkészíti és a dolgozók kezébe adja a két üzem gazdasági- és társadalmi tervét. Tisztelt Munkatársam!

Nehéz, komoly feladatokkal teli év tapasztalatai alapján adom ki az 1975 év irányvonalait, követelményeit. Megköszönöm az Ön munkáját és fáradságát, melyre a továbbiakban is számítok. Hogy gyárunk sikeresen teljesítse ezévi feladatait, a két üzem jól összehangolt munkájára van szükség. A jól szervezett üzemi munka feltétele, hogy az üzemszervezők, sőt egyes csoportok is ismerjék a helyi feladatokat, tisztában legyenek azzal, hogy minden ember munkája döntően befolyásolja az egész gyár eredményét. Ebhez kívánok erőt, egészséget, sikeres évet úgy munkájában, mint magánéletében. A dolgozókkal együtt kerestük és keressük jelenleg is az utat, hogyan lehetne jobban bekapcsolni munkatársainkat a vezetés nehéz feladataiba. Ez a kísérletsorozat, ez a sok munka eredményezte a társadalmi-gazdasági tervünk mai formáját. Meghatározzuk a gazdasági-társadalmi vezetés együttműködésének keretét. Szólunk arról, hogy üzemekben hogyan érvényesül a vezetés. Ismertetjük az üzemek fejlesztési tervét, ismertetjük a gyártási programokat, norma, bérkérdés olyan téma, mely minden dolgozót egyaránt érdekel. Szocialista brigádmozgalomnak külön fejezetet szenteltünk, hisz nálunk 14 szocialista brigád dolgozik. Ez a gazdasági-társadalmi terv ez kér, követel, esetenként számon is kér, mert könnyű visszalapozni, hogy miről van szó, mit kell tenni, könnyű megállapítani, hogy mit tettünk és mit teljesítettünk. Még azt is, hogy hogyan. A megjelölt, megbeszélte feladatokat dolgozóink is, vezetőink is állandóan ellenőrizhetik. A véleményem az, hogy nincs nemtörődöm rossz dolgozó, csak rossz vezető van. Ugy érzem, hogy a rossznak mondott dolgozó tudatának átalakításáról magának az üzem vezetőjének kell minden esetben gondoskodnia. A vezető a hibás, ha nem a termelési értekezleten, hanem a mel-lékhelyiségben szidják, vagy bírálják. Az üzemi lapok a vállalatok belső életének, gazdasági és társadalmi célkitűzéseinek, a dolgozók és vezetők véleménycseréjének hasznos szócsovéi. A Rába c. üzemi hetilap főszerkesztője, Puskás Csaba. Puskás elvtárs; van-e az eheti lapban üzemi demokráciával foglalkozó cikk? - Igen. Két írás foglalkozik az üzemi demokrácia témakörével, az elsőben munkások vetik fel, hogy olyan jelenség tapasztalható néhány gyáregység-nél, hogy a csoportérdeket a vállalati érdek elé helyezik. Arról van szó, hogy ők teljesítik a tervet, de nincsenek tekintettel arra, hogy a társgyáregységnek időben legyártsák az alkatrészeket, berendezéseket. Ezt summázza az írás címe is: Siránkozás helyett összefogás. Megemlíteném még a következő cikket is, mert az elmúlt heti számban fölvetették a dolgozók, hogy szüntessünk meg egy baleseti forrást. Most az üzemvezető válaszolt, jogosnak érzi a Rába ujság felvetését és máris intézkedett a veszélyforrás megszüntetésére. - Puskás elvtárs. Hogyan szolgálja eredményesen az üzemi lap? - Az üzemi lapnak egyik legfontosabb feladata, hogy a dolgozók alulról jövő kezde-

ményezéseit, javaslatait felkarolja és azt továbbítja a vezetés felé. A vezetés akaratát pedig torzításmentesen közvetítse a dolgozókhöz. Ugy érzen, hogy a sajtó munkásai/kellő politikai elhivatottsággal és következetességgel szerény eszközökkel így járulhatnak hozzá az üzemi demokrácia kiszélesítéséhez.

- Bocsánatot kérek, hogy megszólítom. - Tessék. - Mi a szakszervezetnek a feladata maga szerint? - Dolgozók érdekképviselői szerve, tehát annak megfelelően kell neki működnie. - Maga szerint mi a szakszervezet feladata? Milyen ügyekben intézkedhet? - Minden olyan ügyben, ami a dolgozók érdekeit képviseli és nem sérti esetleg az ... - Például. - Például. Hát bizonyos olyan ügyekben, ahol a gazdasági ügyek, például, bérjavítás, munkaruhajuttatás, balesetvédelem stb. mindezekben az ügyekben. - Köszönöm szépen. - A dolgozóknak a kívánságait teljesítsék. Szerintem. - Pontosabban? ... - Hát pontosabban, hát ami a dolgozókat érinti. Hogyha problémája van valakinek, akkor odamegy és a szakszervezet segít neki. - Szóval... segítség, azon kívül? - Hát azon kívül, hát mást nem tudok mondani. - Köszönöm. - Én a szakszervezettől mikor beteg voltam segílyt kaptam és a fiamat Balatonon üdültette két éven keresztül is. - Radas elvtárs, maga műhelytitkár. Maga szerint mikor működik jól az üzemi demokrácia? Elvtárs, járt már maga sportrendezvényen, látott már maga stafétafutást? - Igen, láttam. - Na hát ez körülbelül ahhoz hasonló. Ott is van egy stafétabot, ami ebben az esetben a cél, az ügy. Van négy futó, az egyik az üzemi dolgozó, másik a pártszervezet, a szakszervezet és az üzemvezetés. A futást azt lehet kezdeni innen is, meg innen is. A fontos az, hogy a botot ne hogy valamelyőnk elejtse, mert akkor az ügysz az a kutba vesz. - Kérem szépen csak egy egész friss statisztikát olvasok föl, hogyan alakult a minőség készáruvonatkozásában. Tulajdonképpen az értelmes kötegninőséget olvasom föl. Felszakadás, a hármas, nullás felületeknek mintegy 21 %-át teszi ki. Nyilszerű hiba, amit nálunk pontszerű revémek hívunk, 5 %. Fekete csik, amit mi 4-es hibakóddal jelölünk, a MEO után, 49 %. Sávban behengerelt reve 3,6 %. Na ezek után következnek a belső hibák, törésvonal 7,8 %. - Hát a beszámoló az elég, elég száraz dolog. Emberek nem igen szeretik a jó számot, inkább a konkrét, kézzel fogható dolgokat. És azért, a szám az untatja az embereket. - Felesleges egy csomó statisztikai és adathalmazzal teletömni a dolgozókat, arra jó a televízió meg az ujság, ami közvetlenül érinti a munkahelyét, a gyárrezsléjét és amibe közvetlenül bele tud szólni, tehát a saját közvetlen környezetének a munkájába. Odáig szóljon az információ. A többi az véleményem szerint felesleges. - Körülbelül két éve, hogy a Csepel Művek területén bevezették a munkásgyűléseket, ezek a termelési tanácskozást váltották fel, amelyek már az utóbbi időben úgy ellaposodtak, hogy kedvük lett volna a dolgozóknak oda-



kiáltani, hogy hagyjuk már abba, mert elég a bableves. Tehát értelmetlenné váltak. Így a munkásgyűléseken közvetlenebbül a dolgozók a vezetőiknek elmondhatják napi problémáikat, termelésről, politikai munkáról egyaránt. A termelési tanácskozás az üzemi élet fontos eseménye, de színvonalán akad még javítani való. A csepeli küldötttertekezlet a dolgozók részvételének egy új, hatékonyabb formáját kutatja. - A bizalmi munka testületi szintre emelése, szerepének, tekintélyének, elismertségének növekedése a Csőgyár, és a Kerékpár és Varrógépgyár egy éves tapasztalata alapján kedvező volt, a jog és a hatáskörnek más minőségét jelentette. Az új összetételű szakszervezeti szerveknél, műhely és osztálybizottságoknál, vállalati szakszervezeti tanácsoknál a bizalmiak, a műhely- és osztálybizottsági titkárok az eddigi végrehajtási funkció mellett most már az információban, elemzésben, döntéshozatalban és meghozatalában is részt vesznek. - A szervezeti változással együtt a szakszervezeti munka tartalmi változásáról a dolgozók és a tisztségviselők véleménye kedvező, jónak tartják. A munkásképviselet hatékonyabb lett, bátran és megalapozottan mondanak véleményt, bírálatot, mert azt a dolgozók nevében teszik. - Ahol új struktúra lett, új összetételű testületek jöttek létre, ott is lehet rosszul dolgozni és valószínűnek tartom, hogy ilyen is elő fog fordulni a jövőben. Tehát magyarul az az új összetételű testület csak objektív lehetőséget ad a színvonal emeléséhez. Akkor válik az üzemi demokrácia helyessé, jóvá, ha ez minden vezetőnek belső szükségletéből fog fakadni. - Horváth Ede a Magyar Vagon- és Gépgyár vezérigazgatója. Horváth elvtárs, ön szerint milyen kérdésekben kérje ki a gazdasági vezető a dolgozók véleményét? - Hát az a kérdés, hogy a dolgozóknak a véleményét milyen kérdésekben kérje ki egy gazdasági vezetés, az azt gondolom, hogy egyformán izgalmas dolog egy kisebb termelő területen, de nagyon izgalmas dolog egy olyan nagy gyárban, mint a miénk, ahol közel 20 ezer dolgozik. Nekem az a véleményem, hogy elsősorban azokban a távlati célokban, amiket a gyár maga elé tűz, ami elsősorban érinti a gyár összes emberét, fizikai dolgozókat, műszaki dolgozókat, alkalmazotti dolgozókat, az emberek meghallgatása, megkérdezése elengedhetetlenül szükséges. Természetes dolog, hogy egy vezérigazgató az 20 ezer emberrel nem tud konzultálni és nem is tud 20 ezer emberrel mondjuk megfelelő kontaktust tartani. De a gyárnál kialakultak olyan szakbizottságok, amiket a pártbizottság is létrehozott, szakszervezet is létrehozott és olyan szakemberekből áll, akik képesek arra, hogy a gyárnak az összefüggő kérdéseit megértsék, és részletekben is ismerik a gyárnak a céljait. De azok a szakemberek kell hogy hozzák, azoknak az embereknek a véleményét is. és észrevételét,

aki már a fizikai munkából, vagy az élet bármely területén a munkának a végrehajtásában vesznek részt. Tehát ez a lánc az, anivel mondjuk a, a vélemények az egyszerű emberektől, egészen mondjuk az elsőszámu gazdasági vezetőkig eljöhethetnek és szerintem így érvényesül a kontaktus a dolgozók és a vezetők között. Azt gondolom, hogy máma a gyárnak a vezetését, irányítását jövőjét el se tudnám képzelni számítóközpont nélkül. De nem szeretném ezt a komputert, ezt a számítóközpontot túlértékelni. Sokat megold kétségtelen. De nem oldja meg azt, és ezt a vezetőknek magának kell megoldani, komputer nélkül természetes, hogy érezze, hogy az általa kiadott intézkedések, utasítások milyen hangulatot, milyen véleményt váltanak ki a gyár kollektívájából, és azt gondolom, hogy a jövőben sem lehet ezt a vezetési kérdést, ezt a fontos vezetési momentumot semmiféle számítógéppel pótolni, itt arra van szükség, hogy a vezetők együtt éljenek azokkal az emberekkel, akiket vezetnek, együtt éljenek a gyár minden egyes mozzanatával és tényleg a saját intézkedéseiket nap mint nap lenn az életben, a gyakorlatban tapasztalják, hogy tudjanak korrigálni, és a következő döntéseknél, a következő utasításoknál figyelembe tudják mindenkor venni az általuk kiadott utasításoknak az emberi véleményét, és az emberi oldalát. - Helytelen lenne, ha az üzemi demokráciát valamilyen ünnepelő ruhának tekintenénk, amelyet csak a fórumokon, gyűléseken köll viselni, a szürke hétköznapiokon pedig el lehet sülyeszteni a ruhaszekrénybe. Az üzemi demokrácia nem egyenlő az alkalmanként megtartott tanácskozásokkal. Nem túlzás, ha azt mondjuk, hogy a szocialista vezetés egyik legfontosabb eleme, amelynek a dolgozókkal, a munkásemberekkel való mindennapi kapcsolatban kell érvényre jutnia. - A sok kicsiből jön ki a nagy is. Amit a műhelyekben, a földeken, a mezőkön, a tervező irodákban ezer meg ezer helyen, ezer meg ezer kezdeményezés nyomán a milliók tudnak hozzáadni, ahhoz, amit eddig is elvégeztünk, azok fogják megoldani a mi kérdéseinket. És meg fogják oldani.

Végefőcím: Készült a Csepel Vas- és Fémművek A Dunai Vasmű, az Egyesült Izzó, a Magyar Vagon- és Gépgyár, a Taurus Gumiipari Vállalat üzemeiben. Munkatársak: Gyarmati Ida, Hoffmann Vladimir, Kassai Tamás, B. Mészáros Edit, Sas István, Timár István, Varga Ágnes, Vidákovics Krisztina. A Szakszervezetek Országos Tanácsa megbízásából a Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézete közreműködésével készítette a Mafilm 8. Stúdió  
Eng. sz. M 014312/75.