

1972. 10. - TOVÁBBI ADALÉKOK AZ ÉPÍTŐIPARBAN FOLYÓ JÁTÉKOKHOZ

A Valóság 1972/6. számában Hajdú László rendkívül szimpatikus kísérletét bemutató írásával bepillantást nyújt az építőipari bérezési rendszer — mondhatni — harmadik ökonómiájába. A cikkben leírt konkrét helyzethez kapcsolódóan más tényezőkre is felhívnom a figyelmet, és néhány általánosabb megjegyzést is szeretnék tenni.

A tájékozatlan olvasó is megállapíthatta, hogy az építőiparban az állami vállalatoknál a bérezés mint ösztönző rendszer, diszfunkcionálissá vált. Elöljáróban le kell szögeznünk, hogy nem ismerjük a probléma gyökerét, az okozat okát — Hajdú szavaival élve. A

teljesítmény-elszámolási és bérrendszer jelenlegi állapota csupán okozat, melyek működésképtelensége a tünet, s a megbízható diagnózis még várat magára.

Az elszámolási rendszer nagyon lényeges, a dolgozókat közvetlenül érintő gazdasági-politikai tényező, de nem vonatkoztatható el az adott gazdasági-társadalmi környezettől. Az elszámolási rendszerrel szorosan összefüggő vállalati tevékenység a munkaerő-gazdálkodás. Vizsgáljuk meg a helyzetet ebből az aspektusból!

Az új gazdasági mechanizmus nagymértékben kitágította a munkaerő-piacot. A munkások több lehetőség között és szabadon választhattak, alkalmuk adódott az ingázás, a munkásszálláson élés megszüntetésére keresetcsökkenés nélkül, sőt jövedelmük növekedett. A munkahelyet változtató munkások többsége egyúttal családjához közelebb igyekezett elhelyezkedni.

Hasonlítsuk össze az építőipari dolgozók jövedelmi helyzetét a többi iparággal! Kereseteik a hatvanas évek végén a bányászat és a kohászat után következtek. 1970-ben már csak a bányászat előzi meg. A tendencia jó, de hatása nem egyértelmű. Az emelkedő bérek sem hozták meg a várt eredményt, ami szintén a probléma bonyolultságára utal. 1968 és 1971 között az állami építőiparban a szakmunkások átlagos havi keresete 500, a segédmunkásoké 300 forinttal emelkedett. A tsz-vállalkozások esetében a keresetemelkedés 1100 és 900 forint. Ennek természetes következménye a munkaerő-áramlás iránya. Az egyre-másra alakuló vállalkozások munkáslétszáma két-háromszorosára növekedett. Ezzel szemben az állami építőiparban a szakmunkások száma alig emelkedett, a segédmunkásoké pedig csökkent.¹ A rugalmas vállalkozások, melyeket a gazdasági szabályozók kevésbé kötnek, és a szociális kiadásokat is minimálisra csökkentik, könnyebben alkalmazkodnak a gazdasági környezet változásaihoz. Az állami vállalatok ugyanakkor merevnek bizonyultak, betartva az előírt játékszabályokat, pl. a kifizethető béreket meghatározó átlagbérellenőrzést.² Ha van bérfejlesztés, órabéremelés, akkor az év végi nyereség csökken, s emiatt lépnek ki a dolgozók. Ha viszont nincs béremelés, akkor meg sem várják a nyereségrészesedést.

Az állami építőipar számára a 7/1971. MüM sz. rendelet sem hozott javulást.³ Maradt a munkáselvándorlás, a homokozás, a létszámhígítás.

Az extenzív fejlődés tünete a munkaerő-piacon még mindig uralkodó „szívás-állapot”.

Munkaerő-tartalékaink kimerültek, a munkába álló fiatalok száma a demográfiai hullámvölgy miatt csökkenőben van. Az építőiparban fokozott mértékben érvényesül a szívás, mivel kedvezőtlenek a munkakörülmények, nagy a fizikai igénybevétel, s napjainkban az építőipari szakmák társadalmi tekintélyük mélypontján vannak. E szakmákat és munkaköröket csak megfelelő anyagi elismeréssel lehet vonzóvá tenni. Egyes építőipari szakmákban nagyon megcsappant a munkások száma, és segédmunkára is többnyire csak azok vállalkoznak, akik képességeik miatt máshonnan kiszorultak vagy közvetlen lakóhelyükön nincs munkaalkalom. Természetesen a képzetlen munkaerő is válogathat, kihasználja a kereslet—kínálat alakulását,

ott vállal munkát, ahol a legjobban megfizetik.

A szakképzetlen munkaerő iránti kereslet fokozódik, s a piac törvényei szerint a munkaerő ára emelkedik, megközelíti a betanított és szakmunkáért járó bért. A differenciálás lehetősége nemcsak a képzettségi fokozatok között, hanem a fokozatokon belül is csökken. Ha különbséget akarunk tenni jól és rosszul dolgozó szakmunkás között, akkor először képzett és képzetlen munkás között kell különbséget tenni.

Jogosnak tekinthető az a kérdés is, hogy az építőipar jelenlegi struktúrája és a működését befolyásoló szabályozók-rendszere megfelel-e azoknak a követelményeknek, melyeket a társadalom támaszt az ágazattal szemben?

Az extenzív az intenzív gazdasági fejlődésbe való átmenet az építőiparban kissé lassúnak tűnik. Mintha a jelenlegi munkaerő-helyzet sem lenne ösztönző a gépesítésre, az új technológia bevezetésére, a segéd- és a nehéz fizikai munka csökkentésére. Nem lehet ösztönző már csak azért sem, mert a vállalatnak szüksége van a képzetlen — ezért viszonylag a legolcsóbb — munkaerőre mint létszámra is. Az előbbieken említett bérszabályozó rendszer csak így lazítható fel. A létszámhígítás az építőipari termelésirányítók „átlagbér-játékának” is gyakorlatává vált. Éppen ezért felvesznek minden jelentkezőt, hiszen „kell lenni néhány csellengő embernek az építésvezetésen” — mondják az építésvezetők. A csellengők általában az iskolából kikerülő vagy kimaradó gyermekek, valamint cigányok, s az ő alacsony bérük teszi lehetővé a kulcsemberek, a jó szakmunkások, a törzsgárda megtartását. A szocialista építőipart ilyesmi nem szabadna hogy jellemezze!

Nem kerülheti el figyelmünket a munkaidőn kívül végzett különmunka; a „második ökonomia”. A maszekolás vonzereje megnőtt, hiszen a szabad munkaerő-piacon a hivatalos órabér két-háromszorosát is megkapják. A magánépítkezések száma nő, a kereslet tartósnak ígérkezik. Az építőipari munkások többsége az igényelt életszínvonal eléréséhez túlmunkával biztosítja az anyagi feltételeket. A másik oldalon viszont a munkahelyi tevékenység lazítása, teljesítmény visszatartás, erőtartálékolás van.

Ejtsünk néhány szót az építőipar sajátosságairól is! Mint ismeretes, a kivitelező építőipari tevékenység főként a szabadban folyik, nem független az időjárástól, évszakváltozástól. A téliesítés, az új technológiák, az előregyártás ellenére az építőiparban idénymunka folyik. Ez azt eredményezi, hogy a téli időszakban a vállalatok igyekeznek a felesleges munkaerőtől megszabadulni. Másrészt viszont sok „szabadúszó” az alkalmi munkalehetőségek csökkenése miatt igyekszik valamilyen állami vállalatnál áttelelni. Ezek hatásaként ősztől bizonyos mértékű „nyomás”, nagyobb munkaerő-kínálat kezdődik. Tavasszal ismét növekszik az építőipar munkaerő-igénye, s beáll a szívás állapota. Ezt fokozza az áttelelők kilépése, akiket a magas napszám csábít a mezőgazdaságba.

A munkaügyi osztályok munkatársai ilyenkor végzik legnehezebb s meglehetősen hálátlan feladatukat, a toborzást.⁴ A kiszemelt területről már rendelkezésre állnak a szükséges információk — hol szűnik meg bányá, hol van gyenge tsz —, melyeket a dolgozóktól vagy a vállalat megbízottjaitól szereznek be. Az illető község e célra alkalmasnak vélt helyiségében — kocsmában — lezajlik az egyezkedés. Egyrésztől remények és várakozások, másrésztől ígérek, melyek gyakran nélkülöznek minden alapot, s így már ezek magukban hordják a későbbi fluktuáció csíráját.

További építőipari sajátosság, hogy a termék marad helyben és a termelőszerkezet változtatja a helyét. Az új munkahely beindítása, a változó nagyságrend, az elmúlt évben például a beruházási stop a telepített iparhoz képest nagyon megnehezítik a tervszerű munkaerő-gazdálkodást. Ezekhez járulnak még az anyagellátás (építőanyagipar, szállítás)

bizonytalanságai, a nem kellő szakértelem és a nagy igénybevétel miatt gyakori géphibásodás. A jó létszámgazdálkodás alapfeltétele a jó norma és a korszerű szervezési terv. Sajnos nagyon kevés alkalommal fordul elő egyidejűleg mindkettő. (Nemrég még volt olyan vállalat, amelyik nem fogadott el hálódigramos szervezési tervet.)

A dolog kerékkötője az is, hogy a munkaerő-gazdálkodással foglalkozók — a munkaügyisek — általában nem rendelkeznek speciális képzettséggel. (Az emelt szintű képzés 1972 őszén indul meg.) A munkaügyi pálya nem vonzó; sem anyagilag, sem erkölcsileg nem eléggé elismert. Az ilyen beosztást vállalók nagy része átmeneti munkakörnek, a vezetők pedig gyakran kádertemetőnek tekintik a munkaügyi vonalat. Ideje lenne ezt a szemléletet megváltoztatni, s a munkaerő-gazdálkodás színvonalát — jelentőségéhez mérten — emelni. Az építőipari munkaerő-gazdálkodás „stratégiáját” csupán a munkaerő-kereslet tavaszi-őszi változása, a „taktikát” pedig a nemrég még legális fejpénz és az ígéretések jelentik.

A propaganda lehetőségeit nem nagyon használják ki; csak a szokványos módszerekkel, a „Fiatalkok, gyertek az építőiparba” jellegű plakátokkal folyik a közvélemény formálása. Igazi public relations még nincs, és a jól elvégzett munka, a kiváló minőség óriási propaganda-értékét még kevés vállalat ismerte fel.

Mindezek ellenére sok belépni szándékozót láthatunk a hét eleji napokon a vállalatok munkaügyi osztályán. A felvétel legjobb esetben fél-, egy napot vesz igénybe, a páciens sokszor tanácstalanul bolyong a központ épületében, s 10—15 féle nyomtatvány kitöltésével, orvosi vizsgálattal stb. telik el az ideje. Optimális esetben a felvett dolgozó még aznap megismerheti leendő munkatársait abban a brigádban, melyet a munkaügyön jelöltek ki számára. Alkalmanként lehetőség nyílik arra is, hogy falubeliekkel, rokonokkal dolgozhasson együtt. Néhol figyelemmel kísérik az új dolgozók beilleszkedését, megkérdezik, hogy érzi magát, támogatják a bürokrácia útvesztőiben elakadó ügyeinek intézését.

Alapórabérét a brigádvezető, a művezető, az építésvezető javaslat-láncolata szerint a munkaügyi osztályon állapítják meg. A javasolt órabérek többnyire alacsonyabbak a szóbeli megállapodáskor megígért összegnél. A dolgozó reklamációja esetén a felelősség-labdát természetesen mindenki tovább passzolja. A besorolási javaslatot a termelési egység 7 napon belül tartozik visszaküldeni a munkaügyi osztályra. A határidőt általában túllépik, az építésvezetőségen a munkaügyi osztályra hivatkoznak, ott viszont az az „ideológia” uralkodik, hogy a dolgozót ilyen rövid idő alatt nem lehet megismerni, eleinte kirakat-teljesítményt produkál, azután leáll. Érvelhetnénk azzal, hogy ilyen esetben csökkenteni kellene az órabért. Az órabér csökkentéséhez azonban fegyelmi ok kell, és ekkor a szakszervezet a helyzet magaslatán áll.

Szociális juttatások terén a vállalatok nagyon sokat fejlődtek, de a legtöbb gondot továbbra is az étkeztetés és a tisztálkodás megoldása jelenti, főleg a kisebb munkahelyeken. A dolgozók a háztól házig szállítást értékelik leginkább, de emiatt van a legtöbb panasz is.

Könnyen lerakódik néhány jogos vagy vélt sérelem, mely indokká sűrűsödve a munkakönyv kikérésével válik explicitté. A szakmunkás többre tartja hozzáértését és gyakorlatát, a segédmunkás nem akar létszámhígító lenni — kilépnek. Deviánsnak tartott lépésüket még akkor sem ítéltük el, ha pillanatnyilag sérti is a vállalati partikum érdekét.

Szemben találtuk magunkat a fluktuáció megfoghatatlannak tűnő — s ezért gyakran szimplifikált — jelenségével, mely nálunk még szokatlan, mert csak néhány éve tapasztalható. Némely vezetők adminisztratív intézkedéseket sürgetnek, nem gondolván arra, hogy a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodási készség hiánya a vezetői alkalmatlanság-kényelmesség jele.

Visszatérve az ösztönzés rendszerére, elmondhatjuk, hogy az eltelt két évtizedben sok módszert — erkölcsit és anyagit egyaránt — kipróbáltak, s jó néhányat lejárattak. Figyelmen kívül hagyták a szükségleti struktúrát, mely másként alakul egy segéd munkásnál, mint egy szakmunkásnál, másként egy budapesti és egy falusi dolgozónál, ismét másként a fiataloknál és az idősebbeknél.

E bonyolult kérdés komplexumról még keveset tudunk, de megállapíthatjuk, hogy bármilyen bonyolult ösztönzési és elszámolási rendszert dolgozunk is ki, ha az nem adekvát a társadalom által a munkásokban kialakított igényekkel, s a szükségletek nem elégíthetők ki az igényekkel közel azonos szinten, akkor hiábavaló minden igyekezet. A jelenlegi körülmények pedig egyre erősödő tendenciával a fogyasztásra orientált típus kialakulásának kedveznek.

Az építőipari munkás nem akar vesztes lenni a játszmában, kilép az állami vállalattól és elmegy a ktsz-be, tsz-be vagy maszekhoz, így pedig rövid távon feltétlenül nyer.

A vállalatnak a határidő-csúszás, minőségromlás stb. következtében veszíteni kellene, de a nagy veszteségtől megmenti a kivitelező piacon uralkodó nagy kereslet.

Az „egyedüli” vesztes a társadalom. Lassabban oldódnak meg a lakásproblémák, később lépnek be az ipari beruházások, nehezebben enyhül a beruházási feszültség stb. Tehát meglehetősen nagy a tét!

Nem lehet az építőipar és a beruházások helyzetét az építőipari elszámolási, bér- és ösztönzési rendszerre visszavezetni, annak ellenére, hogy bizonyára szignifikáns lenne az összefüggés, ha számszerűsíteni tudnánk.

Ez jó példával szolgál arra, hogy a látszólag közvetlen — esetleg matematizálható — jelenségek mögött meghúzódó társadalmi valóság sokkal bonyolultabb összefüggések eredője. Ennek feltárása pedig nem nélkülözheti a szociológiai szempontok szerinti elemzést.

Mindezekkel azt szeretném hangsúlyozni, hogy a leírt, szerteágazó, de összefüggő problémák csupán tünetek, és a tüneti kezelés végleges megoldást nem eredményezhet.

Ahhoz, hogy megismerhessük az építőipar jelenlegi helyzetének okait, s eldönthessük a változtatás módját és irányát, elemezni kell a magyar építőipar történetileg kialakult helyzetét, az ágazattal szembeni társadalmi elvárásokat, a népgazdaságon belül elfoglalt helyét, érdekeltségi viszonyait. Ha ezt nem tesszük meg, akkor hiába változtatjuk a bonyolult szabályozó, ösztönző és bérrendszereket, hiába emeljük a béreket, az építőipar „sajátos” problémái nem fognak megszűnni.

A jövőben egyre kevésbé lesz elfogadható az építőipari sajátosságokra hivatkozás, hiszen egyre több lakásigénylő lesz, az infrastrukturális beruházások szaporodnak, a minőségi követelmények egyre magasabbak lesznek.

Mélyreható változásoknak kell bekövetkezni ahhoz, hogy a társadalom aktuális igényeit a magyar építőipar teljesíthesse.

ZÉTÉNYI ZOLTÁN

JEGYZETEK

1 ÉVM Statisztikák adatai alapján.

2 A 13/1970. MüM.sz. rendelet kimondja, hogy a vállalat a bérszínvonalának az előző évi - bázis - bérszínvonalához viszonyított növekedése után részesedési alapja terhére kedvezményes, illetőleg progresszív bérfejlesztési befizetést köteles teljesíteni. Minél nagyobb mértékben lépi túl a vállalat a megengedett - számára előírt - bérszínvonalat, annál magasabb adót kell fizetnie részesedési alapjából.

3 A 7/1971. MÜM. sz. rendelet a munkások és alkalmazottak alaplábérét a szakképzettségi

Mekkora a tét az építőiparban? (Valóság)

Írta: Adminisztrátor

2010. április 19. hétfő - Módosítás: 2010. október 09. szombat

fokokba való besorolás alapján határozza meg.

4 11/1967. MÚM. sz. rendelet 14. § I - 2. „A munkaerő-szükséglet kielégítésére, megjelölt területeken — munkaközvetítő irodákon, illetve államigazgatási körzetekben — a nem dolgozók irányában felvilágosító munka végezhető. A munkaerő-toborzás és szerződtetés költségei az érdekelt vállalatokat, illetve gazdaságokat terhelik.”