

1977. 11. - MAGYAR VILÁG: HELYZETKÉP A BRIGÁDMOZGALOMRÓL

„A szocializmus nemcsak nem fojtja el a versenyt, hanem ellenkezőleg, először teremti meg annak lehetőségét, hogy a versenyt valóban széles, valóban tömegméretekben alkalmazzák, hogy valóban a dolgozók többségét vonják be az olyan munkába, ahol megmutathatják, hogy mit tudnak, ahol kifejtethetik képességeiket...” (Lenin)

Hazánkban a munkaverseny-mozgalom gyökerei a második világháborút követő újjáépítésig és a gazdaság „helyreállítási periódusáig” nyúlnak vissza. A jelenleg legnagyobb tömegeket mozgósító versenyforma úgy kezdődött, hogy 1958 végén néhány üzemi kollektíva felvette a „szocialista brigád” címet, majd 1959 márciusában a tömegszervezetek a pártkongresszus tiszteletére szocialista versenymozgalomra szólító felhívást tettek közzé. A szocialista brigádmozgalom tartalmában is sok újat hozott. A munka szféráján túl a teljes emberi életre való törekvés is bekerült a célok közé. A mozgalom jelszava egyben körvonalazta a hármas követelményt is. Az elmúlt csaknem két évtized során a brigádmozgalomban is jól megfigyelhetők a gazdasági-politikai eseményekkel összefüggő fellendülések és visszaesések. A vizsgált minta és hipotéziseink

Az egyik minisztérium megbízásából szociológiai vizsgálatot folytattunk 3 budapesti és 10 vidéki vállalat szocialista brigádjai körében.¹ A felmérésbe csak fizikai dolgozók alkotta brigádokat vontunk be.² A vizsgálat első szakaszában a 67 kérdést tartalmazó kérdőíveken 834 fő válaszait rögzítettük. A második szakaszban 13 brigádról esettanulmányt készítettünk.³ Napjainkban publicisztikai írások, szociológiai vizsgálatok, de a vállalati versenykiírások is azt jelzik, hogy a mozgalomban gyakorivá váltak a formai elemek. A mi előzetes feltevésünk szerint is sokat veszített felhajtóerejéből a mozgalom, s éppen a korábbiakhoz képest újat hozó elemek jelentősége csökkent. Véleményünk szerint a brigádok nem vehetnek részt egyenlő eséllyel a versenyben, például a szakmai eltérések és a technológiai sorban elfoglalt hely különbségei miatt. Ezeken túl más objektív tényezők is meghatározzák külső feltételként a brigádok lehetőségeit. Feltételeztük, hogy a vállalatok főként a gazdasági vállalások teljesítését szorgalmazzák, s a művelődési és egyéb területen megelégednek a látszatteljesítményekkel. Az önkéntességnek, a brigádalakulás körülményeinek és idejének, a brigádvezető választásnak, a létszámnak nagy szerepe van a kollektíva tevékenységében. Kevés olyan brigád található, amely közel azonos vállalati környezetben dolgozik, személyi összetétele hasonló, szociológiai jellemzői kis eltérést mutatnak, és így egymással összehasonlíthatók. Ilyen körülmények között a (vállalati) vezetői és a brigádérdekek ütközéséből olyan kompromisszum jön létre, amely formális vállalásokban és látszatteljesítésekben érhető tetten. A fenti előfeltevések cáfolatát vagy megerősítését célozta vizsgálatunk.

A gazdasági vezetés és a brigádok kapcsolata

Valamennyi vezetői szinten megkérdeztük, hogy mennyire intenzív és milyen tartalmú a szocialista brigádokkal fennálló kapcsolatuk. Ez a vezetői hierarchiában elfoglalt helytől függ: minél alacsonyabb pozíciót tölt be valaki, annál közvetlenebb kapcsolatba kerül a brigádokkal. A különböző szintű vállalati vezetők és a brigádok közötti kapcsolat a legtöbb esetben gyakorlatilag a vállalat számára meghatározott gazdasági cél megvalósítására szorítkozik. Ismeretes, hogy a gazdasági vezetők munkaköri kötelességévé vált a szocialista brigádoknak megfelelő feltételek biztosítása. A gazdasági vállalások esetében ez többnyire maradéktalanul teljesül is, hiszen a szocialista brigádok mozgósítása a gazdasági vezetőknek lehetőséget

biztosít a termelési érdekek érvényesítésére és a (partikuláris érdeket is kifejező) vezetői akarat keresztülvitelére.

A közép- és felső vezetők, valamint a brigádok közötti kapcsolat szinte kizárólag a vállalási javaslatok és a teljesítés értékelésének hivatalos, írásos kapcsolatára szűkül. Az alsó szintű vezetőkkel a kapcsolattartás a termelésirányításra korlátozódik. Brigádügyben általában a brigádvezetőt hívatják az üzemi négyyszög elé, a vezetők ritkán keresik fel a kollektívákat. Szinte alig találtunk példát a vezetők és a brigádok munkahelyen kívüli, „nem munkaidőben” létesített kapcsolatára. A személyes kapcsolattartás hiányosságaira utalnak a vezetőkkel készített interjúk is: nekik kizárólag a favorit brigádokról van némi információjuk.

Lényeges kérdés, hogy a vezetők milyen jelentőséget tulajdonítanak a szocialista brigádmozgalomnak. Nyilvánosan, hivatalos körülmények között valamennyi vezető jónak, eredményesnek tartja, és nagyra értékeli a brigádmozgalmat. A vezetők egy része azonosult a mozgalommal. Ez érthető is, hiszen a gazdasági vállalatok egybevágóan célkitűzéseivel. A vezetők másik része nem azonosult a mozgalommal (de negatív álláspontját nem hangoztatja). Ez egyrészt időhiányból, másrészt a mozgalommal szembeni kétkedésből és ellenérzésből adódik. A kapcsolat tehát formális és gazdasági jellegű, főként a termelési feladatok kiadásában és számonkérésében merül ki. A művelődés és a szabadidő-tevékenység támogatását szinte egyáltalán nem tekintik feladatuknak. A ritka és hivatalos jellegű számonkérés helyett a brigádok gyakoribb és elsősorban segítő-támogató kapcsolatot igényelnek. Jelen helyzetben a kapcsolattartás és a brigádokkal való foglalkozás nem érdeke a vezetőknek, s elsősorban a munkaverseny-felelősök adminisztratív feladata.

A vezetők és brigádok közötti kapcsolat intézményes formája a termelési tanácskozás. Ezeken a brigádtagok többsége (63%) passzív. A hozzászólók is — a vezetők elvárásának megfelelően — termelési problémákat említenek. Interjúink során a brigádtagok sérelmezték, hogy a termelési tanácskozáson a vezetők bér-, munkaügyi, szociális és személyi kérdésekkel nem szívesen foglalkoznak, és csak a szűken vett termelési problémákra szorítkoznak. A brigád munkájának elosztása szinte kivétel nélkül a közvetlen termelésirányító hatáskörébe tartozik, függetlenül, hogy a technológiai és egyéb adottságok lehetővé tennék ezt a brigádvezető számára is. A brigád munkájával kapcsolatos döntéseknél a brigádvezetőknek csak a véleményét kéri ki.

A bérelosztás egyetlen esetben sem kerül a brigádok hatáskörébe. Az esetek egy részében a brigádvezetőket meghallgatják, de a bérügyi döntések gyakran megkérdésük és tudtuk nélkül születnek. A jutalomelosztás bizonyos alkalmakkor már brigád-szintű (brigádvezetői) döntés szerint alakul (például a brigádmozgalomban kapott jutalom elosztása).

A versenyvállalatok rendszere

A vállalatok megtételének rendjét, az értékelés módját és az elismerési fokozatokkal járó jutalmazást minden vállalat részletesen kidolgozza a munkaverseny-szabályzatában, így ezek az egyes vállalatoknál sok tekintetben különbözhetnek, de gyakran csak a minisztériumi általános munkaverseny-célkitűzéseket tartalmazzák.

7. A gazdasági vállalatok. Legnagyobb jelentőségűek a termeléssel kapcsolatos vállalatok. Ezek csak a vállalati terveknek, lehetőségeknek megfelelően alakíthatók ki, éppen ezért a brigádok a gazdasági vezetőktől kapott javaslatokat örömmel fogadják, sőt sok esetben igénylik is. Gazdasági téren az önálló felajánlások lehetősége korlátozott, vagyis nem a brigádtagok kezdeményezésén múlik, hogy milyen vállalatokat tesznek. Az objektív körülmények — a termelés szervezetében, a technológiai sorrendben elfoglalt hely — meghatározó szerepet játszanak. Legtöbbször még a tervek túlteljesítéséről sem döntenek a brigádok, mert az külső

tényezőktől függ, például az anyag- és energiafelhasználás lehetőségétől.

Egy vállalati főosztályvezető ezt mondta erről: „...Hogy a túlteljesítés milyen mértékű, azt számos műszaki-gazdasági kérdés határozza meg, attól függ, szükség van-e a lényeges túlteljesítésre, műszakilag lehetséges-e a nagyobb teljesítés. Mert a tervszerű munkától való eltérés más vonatkozásban is változtatásokat jelent.” Máshol a termékek piaci értékesítési lehetősége a brigádoktól független tényező. A vállalat egyik üzemvezetője szerint: „...Egyes termékekből meg kell szüntetni a gyártmány termelését, másokból pedig az addigi kétszeresére vagy többre van szükség. Ez változó, és a brigádvezetők emiatt a vállalásokat nem is igen tudják előre tervezni.”

Az önálló felajánlások azért is irreálisak, mert a gazdasági vállalások teljesítéséhez szükséges feltételek biztosítása a vállalat feladata. Előfordul, hogy a brigádok egyik-másik vállalásukat nem tudják teljesíteni. Ilyen helyzetet — csaknem kivétel nélkül — brigádon kívüli akadályok idéznek elő. Az ok többnyire a szervezetlenség, de gyakran előfordul az is, hogy év közben olyan helyzet alakul ki, aminek következtében már nem érdemes az év elején tett vállalások teljesítését szorgalmazni.

Az egyes brigádok önállóságát, vállalási lehetőségeit jelentősen korlátozhatja az is, hogy munkájuk milyen mértékben függ más brigádtól: „Nem minden brigád dolgozik külön-külön, nem lehet külön vállalni. Nem lehet külön mérni a teljesítményt. Az üzemvezetőség ad egy irányszámot, megmondja, hogy mennyi a gazdasági terv, aszerint vállalunk... Az öntés a terv függvénye, a selejtszázalék is adott. A felhasználás is irányszám. Tehát csak annyit tudunk tenni, hogy annak a betartását a legmesszebbmenőig szorgalmazzuk. Külön plusz vállalást hiába teszek, nem tudom honnan teljesíteni” — tájékoztatott egy brigádvezető.

Felvetődik a kérdés, vajon meghaladják-e, s ha igen, mennyiben haladják meg a vállalásként megfogalmazott feladatok a brigádtagok munkaköri köteleességét? Sok helyen a brigádvezetők és a brigádtagok maguk fogalmaztak így: „A termelési vállalat mind munkaköri köteleesség.” „Ha mindenki úgy dolgozna, ahogy kell, és a munka tényleg meg lenne szervezve, akkor termelési vállalásokat alig lehetne tenni.”

A kérdés megítélésében problémát okoz, hogy a munkaköri köteleességek nincsenek egyértelműen rögzítve: „Vannak olyan vállalások, amelyekről nem tudom megállapítani, hogy az most a mi vagy a mások munkaköri köteleessége lenne” — ismerte el az egyik brigádtag. „Sok olyan dolog van, ami — bár nem tudjuk pontosan, hogy mi tartozik a munkaköri köteleességünk közé — szerintem az emberek jóakarátán, lelkesedésén múlik” — vélte egy másik brigádtag. A brigádok gyakran tesznek olyan vállalásokat, amelyek keverednek a munkaköri köteleességgel vagy nem haladják meg azokat, s a tervfeladatokkal megegyeznek. A termeléssel kapcsolatos vállalásoknak sok esetben hézagpótló szerepük van, vagyis ha olyan munkáról van szó, ami a tervezett időbe nem fér bele, akkor a szocialista brigádok jelentik azt a tartalékot, amit a vállalat vezetői felhasználhatnak.

Végül a társadalmi munka-felajánlásokról kell szólnunk. Valamennyi interjúalany azt vallotta, hogy a társadalmi munkát munkaidőn kívül kell csinálni. Ennek ellenére az a tapasztalat, hogy ha van rá lehetőség, részben munkaidőben végzik.

Ez abból is adódhat, hogy a vállalatban belül végzett társadalmi munka sok esetben a főtevékenységként végzett feladatokhoz kapcsolódik. Az egyik munkaversenytitkár szavait idézve: „A társadalmi munkák egy része, amit az üzemben belül végeznek az emberek, felfogható úgy is, mint fekete túlóra.”

Társadalmi munka végzésére bőven van lehetőség vállalatban belül és azon kívül egyaránt: „Olyan sok helyről kérnek tőlünk társadalmi munkát — mondta az egyik brigádtag —, hogy az

ember azt sem tudja, melyiket szeresse, melyik lesz jobb az értékelésnél."

A társadalmi munkavégzés a brigádmozgalom egyik sarkalatos pontja. Ilyen vállalat valamennyi brigád szerződésében szerepel, s a legtöbbször évről évre emelik is a teljesített órák számát.

2. A nem gazdasági jellegű vállalatok. A művelődéssel és a közösségi élettel kapcsolatos vállalatok tekintetében már sokkal nagyobb tere van az önálló kezdeményezéseknek. A művelődési vállalatok között első helyen a tanulás szerepel, amit vállalatonként eltérő mértékben — néha túlzottan — ösztönöznek.

„Divat a tanulás — mondta az egyik vállalat üzemvezetője. — Meglehetősen nagy az oktatással kapcsolatos felajánlások száma. És üzemgazdasági szempontból nem is mindig zavartalan ezeknek a problémáknak a megoldása. Ez olyan problémákat vet fel, amelyeket részben a brigádoknak saját maguknak kell megoldaniuk, mert a hiányzót helyettesíteni kell. A brigádok törekednek arra, hogy a vállalásaik között legyen ilyen is, mert ez az értékelésnél elég nagy súllyal esik latba."

A nyolc osztály elvégzésére vonatkozó felajánlásokat a vállalat vezetői érthető módon örömmel fogadják és magasra értékelik, ami e téren is a mennyiségi szemlélet elterjedéséhez vezet. Előnyösebb helyzetbe kerül az a brigád, amelyiknek pillanatnyilag több tagja is végzi az általános iskolát, mint az, melynek tagjai már szakmunkások, és egyéb továbbtanulásra éppen nincs lehetőségük. A tanulási vállalatokat elsősorban a vállalaton belül szervezett szakmászító és továbbképző tanfolyamok elvégzésével teljesítik.

Gyakori vállalat a közös színház- vagy mozilátogatás, de adataink szerint a brigádtagok 40%-a az elmúlt évadban egyetlen színházi előadást sem látott. 28%-uk egyáltalán nem, 23%-uk pedig csak havonta egy alkalommal volt moziban. A közös színházlátogatást a gyakorlatban sok helyen úgy „tudják le” a brigádok, hogy vesznek 2—3 bérletet, és a tagok felváltva mennek színházba. Az ilyen típusú közös programokban, összejövetelekben mindig van némi erőltettség, ami a szervezési nehézségekben kifejezésre is jut.

Tipikus vállalat a könyvtárlátogatás, illetve meghatározott számú könyv elolvasása. Jól bevált gyakorlat, hogy minden brigádtag évente 10—15 könyvet hazacipel, de olvasatlanul vissza is viszi, viszont igazolást kap a vállalat teljesítéséről. A kérdezettek közül mind a vállalati, mind a területi könyvtárakat kevesen keresik fel (35%). Általában többféle újságot olvasnak, de folyóiratot csak a magasabb végzettségűek említene. (A Brigádélet című lapot egyáltalán nem ismerik a brigádtagok.)

Az előzőekben felsorolt vállalatokat nem tekinthetjük a szocialista brigádtagság lényegi kritériumának. A művelődés joga is, kötelessége is minden állampolgárnak, függetlenül attól, hogy brigádtag-e vagy sem. Többször, közös művelődést a látott vagy olvasott élményanyag közös feldolgozása jelenthetne, de éppen erre rendszerint nem kerül sor. Fontos közösségteremtő alkalomnak tartjuk a kirándulást, de ilyesmire viszonylag kevés a lehetőség. A művelődéssel, közös programmal kapcsolatos vállalatok teljesítéséhez már sokkal kevesebb támogatást kapnak a brigádok, mint a gazdasági vállalatoknál. Csaknem mindenhol azzal találkozunk, hogy keveslik a brigádok a vállalat által biztosított lehetőségeket. (Például van vállalati busz, de nem kapják meg, kulturális programokról későn értesülnek stb.) A vezetőkkel készített interjúk tanúsítják, hogy a művelődéssel kapcsolatos problémákat kevésbé ismerik, és „nem az én asztalom” jellegű álláspontra helyezkednek.

Az eddig említetteken túl még sokfajta — néha tiszteletet ébresztő, értékes, máskor semmitmondó — felajánlást olvashattunk, amelyek a „szocialista módon élni” területéhez

tartoznak. Itt sorolják fel a brigádok az ünnepélyeken, brigád összejöveteleken való részvételre, véradásra stb. vonatkozó vállalásokat. Sok helyen a brigádértekezlet megtartását is felajánlásnak tekintik, holott ez inkább tekinthető a brigádok működéséhez szükséges feltételnek, mint vállalásnak. A munkaerkölcs területét érintő vállalások közül leggyakoribbak a késés és az igazolatlan hiányzás megszüntetésére vonatkozóak. Kérdés, hogy felajánlásnak tekinthetjük-e ezeket, hiszen a pontos munkakezdés mindenkinek kötelessége.

Végül érdemes külön megemlíteni a balesetmentes munkavégzésre vonatkozó vállalásokat. Megítélésünk szerint erősen vitatható ezek létjogosultsága, hiszen egyrészt a dolgozó személyes érdeke a balesetmentes termelés, másrészt a baleseteknél sok, a dolgozótól független, előre nem látható tényező játszik szerepet. „A balesetmentes munka munkaköri kötelesség, de ha a vállalat közt is benn van, ezt nem szoktuk kihúzni” — magyarázta az egyik vállalat munkaversenytitkára. A balesetmentes munkavégzés fontos vezetői érdek is, ezért nyilván továbbra is szerepelni fog a brigádszerződésekben, különösen ott, ahol olyanok a munkakörülmények, hogy a jövedelem növelését a dolgozók csak fokozott kockázatvállalással érhetik el.

Gyakoriak az olyan szociális jellegű felajánlások, mint bölcsőde, óvoda, állami gondozottak, gyámolításra szorulókat támogatása.⁵ Ide tartozónak véljük a brigádtagok egymásnak nyújtott segítségét is: „A munkahelyen és azon kívül is egymást segítjük és támogatjuk” — olvashatjuk sok brigád szerződésében.

3. A brigádok tevékenységének értékelése. Az értékelés alapja a brigádnapló, ami a vállalások, valamint azok teljesítésének dokumentálására szolgál. Az értékelés menete általában a következő: a brigádvezető (egy-két brigádtaggal) év végén elkészíti az önértékelést, és felterjeszti az üzemi négyesög elé.⁸ E megbeszélésen a munkaverseny-titkár is részt szokott venni. (Hasznos kezdeményezés, hogy néhány vállalatnál a brigádvezetőket is meghívják a brigádok tevékenységének értékelésére.) A jó eredményt elért brigádok anyagát a vállalati értékelő bizottság elé bocsátják. A kisebb vállalatoknál valamennyi brigádot vállalati szinten is értékelik. A brigádok igénylik, hogy az értékelő bizottság gyakrabban látogasson el hozzájuk, és ismerje meg alaposabban tevékenységüket. A termeléssel kapcsolatos vállalásokat viszonylag gyakran (néha folyamatosan), a nem gazdasági vállalásokat azonban nem vagy csak formálisan — a brigádnaplón keresztül — ellenőrzik. A legtöbb gondot a kulturális és az egyéb vállalások értékelése okozza. Általános tapasztalat, hogy e két területen is a mennyiségi szempont érvényesül, a teljesítések minőségi mérlegelése ritkán merül fel. Ez a szemlélet természetesen a brigádokat is a könnyen „kipipálható” vállalások megtételére és látszatteljesítésekre ösztönzi. „Ami nincs ledokumentálva, azt nem vesszük figyelembe az értékelésnél” — mondta az egyik üzemvezető.

Kétségtelen, hogy jóval nehezebb, mégis célravezetőbb lenne differenciáltan, a körülmények figyelembevételével elbírálni a brigádok tevékenységét, mint egy előre kidolgozott pontrendszer alapján. Azt tapasztaltuk, hogy az értékelő bizottság tagjai nem ismerik eléggé a brigádok valóságos tevékenységét, így előfordul, hogy egy brigád csupán azért kapja meg a magasabb fokozatot, mert évek óta részt vesz a mozgalomban. Néhány vállalatnál az a szokás, hogy a brigád — amennyiben megfelel a formális követelményeknek — évről évre automatikusan megkapja a magasabb fokozatot anélkül, hogy akár korábbi színvonalával, akár hasonló tevékenységet folytató másik brigáddal érdemben összehasonlítanák. A különböző munkát végző brigádokat azonban eleve irreális dolog összehasonlítani. Ezt felismerve, néhány vállalatnál úgy döntöttek, hogy külön értékelik a termelő brigádok közül az egy és a több műszakosokat, valamint a műszakiakból álló, illetve az adminisztratív dolgozók alkotta

brigádokat.

Az egyes brigádok, attól függően, hogy milyen terméket gyártanak, milyen szerepet töltenek be a termelésben, kiváló eredménnyel szerepelhetnek a versenyben, vagy éppen ellenkezőleg, nincs lehetőségük kiugró teljesítményre. „Egy tíz esztendeje működő brigád, amelyiknek az a sors jutott, hogy azóta ugyanazt a terméket passzírozza, nem tud már rajta javítani semmit. Sokkal többet dolgozik és ténylegesen több munkája fekszik benne, a megtakarítását viszont csak ezrekben lehet mérni. Tehát a jelenlegi értékelési rendszer szerint mindenképpen hátrányban van. A felső szintű gazdasági vezetők azt mondják, hogy amelyik brigád hozza a pénzt, az a brigád érdemli meg, hogy az elsők között legyen. Aki pedig itt a brigádban nap, mint nap látja, milyen problémákkal kell megküzdeni, az esetleg kedvét veszti. Sokkal több a munkája, kevesebb a haszna belőle és kevésbé méltányolják” — panaszolta az egyik brigádtag.

Pedig nem biztos, hogy éppen azok a brigádok a legjobbak, amelyek a leggazdaságosabb, a legkeresettebb terméket állítják elő és ezzel látványos sikereket produkálnak. „Kiváló brigádról hallottam, hogy ők bizony nem voltak soha együtt moziban. Inkább kapálnak otthon. És kiváló brigád, mert olyan gyártmányt csinálnak, ami sok forintot hozott, a nyereségbe erősen belejátszott” — mondta az egyik vállalat művezetője. Azok a brigádok, amelyek kevésbé lényeges szerepet töltenek be a termelésben, de lehetőségeikhez mérten a maximumot nyújtják, nagyon ritkán szerepelnek a legjobbak között.

A gazdasági vezetők érdeke az irányításuk alá tartozó brigádok teljesítményének „kozmetikázása”. Az üzemek azzal is javíthatnak pozíciójukon — például a vállalat kiváló üzeme címért folyó versenyben —, ha szocialista brigádjaik a lehető legmagasabb fokozatokat érik el. Ha a vállalat kiváló üzeme címet elnyerték, ez egyúttal a vállalat kiváló dolgozója címet és a vele járó anyagi elismerést jelenti az üzemvezetőknek.

Gyakori egy-egy brigád favorizálása is. Minden vállalatnál vannak brigádok — elsősorban a kiváló brigád cím birtokosai vagy várományosai —, amelyek a vállalatokat fémjelzik, azzal a céllal, hogy a kívülállók a vállalati brigádok tevékenységét rajtuk keresztül ítélik meg. Ezek a brigádok általában kulcsfontosságú területeken dolgoznak, új technológiát kísérleteznek ki, exportra gyártanak stb. Egy-egy brigád eredményességében tehát nemcsak és nem elsősorban a vállalások teljesítése a döntő, hanem nagy szerepet játszanak a brigádtól független tényezők, így a brigádok erőfeszítéseit nem tükrözik az elért elismerési fokozatok.

A brigád — elsődleges munkahelyi szervezet és kiscsoport

A munkahelyi kiscsoportot a munkaszervezet legkisebb egységének tekinthetjük, amelynek célja, (néha deklarált) funkciója és helye van a szervezetben. Tagjai között csak akkor alakulhat ki szoros emberi kapcsolat, ha a csoport létszáma és az interakciók gyakorisága lehetővé teszi ezt.

1. A brigádok története és létszáma. A brigádok alakulása többnyire nehezen rekonstruálható, mert a brigádok tagjai gyakran változnak és az eltelt évek során feledésbe merül az esemény. A brigádok legtöbbször nem spontán alakulnak, hanem a gazdasági vezetők alakítják ki azokat a technológiai, munkaszervezési követelményeknek megfelelően.

Visszatekintve a mozgalom eddigi történetére, a számokból megállapítható, hogy bizonyos időszakokban brigádalakítási kampányok voltak. Mint egyik interjúalanyunk elmondta, a hatvanas években olyasmi is előfordult, hogy a brigádalakítási javaslatát elutasították, mondván, hogy „felülről” leállították a brigádszervezést. Néhány év múltán ismét előtérbe került a brigádmozgalom. Ekkor felkereste az üzemegységet a személyzeti vezető, és szocialista brigád alakítását javasolta. Az általa kiszemelt dolgozó vezetésével meg is alakult a brigád.

Gyakran előfordul, hogy átszervezik a korábbi brigádokat a több műszakos termelésre való áttérés miatt, és a kollektíváknak ezután teljesen új felállásban kell részt venniük a mozgalomban. A brigádtagok érdekei a legtöbbször háttérbe szorulnak, sőt figyelmen kívül hagyják az üzemi demokrácia egyik alapvető feltételét is, a megfelelő tájékoztatást, és az érdekelt dolgozók a történetekről csak az áthelyezési utasításból értesülnek.

A brigádalakulás körülményeiről a tipikus vezetői állásfoglalás: „A brigádalakulás minden esetben alulról jövő igény szerint történik, vagyis van egy munkacsoport, ahol eldöntik, hogy ők brigádot alakítanak, összehívják a brigádgyűlést, és elkészítik az alakuló jegyzőkönyvet.” De, egy másik vezető tárgyilagosabban fogalmazott: „Csak akkor szorgalmazzuk a brigád létrejöttét, ha arra az üzemi célok elérése érdekében feltétlenül szükség van, és ha kialakult már a kollektíva a brigád létrejötte nélkül is. Ezután a társadalmi szervek képviselői vetik fel a témát és teljesen demokratikusan választhatnak.”

A belső kezdeményezésre alakult brigádok létrejöttének egyik fő motívuma az, hogy a brigádtagok között volt egy agilis, politikailag tájékozott (többszire párttag vagy társadalmi funkciót viselő) személy, aki a brigádban véleményformáló szerepet töltött be. E típusba azok a legkorábban alakult brigádok sorolhatók, amelyek részesei voltak a mozgalom vállalati beindításának. Máskor a brigádalakítás fő mozgatórugója a kollektívának az a felismerése, hogy a mozgalmon-kívüliség mintegy helytelennek minősül. Ilyenkor — elsősorban a brigád buzgóbb tagjai nyomására — úgy döntenek, hogy megpályázzák a-szocialista brigád címet. E brigádok többsége 5—7 éve alakult, a legtöbbször bevallottan is azzal a céllal, hogy ők se mulasszák el a mozgalommal járó előnyöket.

A külső hatásra alakult brigádok a társadalmi-politikai vezetők agitációjának eredményét jelzik. A meggyőzésbe a gazdasági vezetők is egyre inkább bekapcsolódnak, mióta a mozgalom feltételeinek biztosítása munkaköri kötelességük. Ezek a brigádok zömmel a mozgalom középső szakaszában, gyakran valamilyen országos jelentőségű politikai-gazdasági kampány során alakultak.

A brigádok létszámát is a szervezési szempontok, technológiai adottságok szabják meg.⁷ Olyan esetről nem tudunk, hogy a tagok számát kategorikusan megszabták volna, de a munkahelyi vezetők csaknem mindig közlik, hogy „ehhez a munkához (ebbe a műszakba) ennyi ember kell”, így a dolgozók rokonszenvi kapcsolaton alapuló brigádválasztása nem érvényesülhet. A 10 főnél kisebb brigádokat — ahol erre lehetőség van — általában arra ösztönzik, hogy egyesüljenek egy másik brigáddal. A rendszerint klikkesedő 30 fő körüli kollektívák gyakran feloszlanak, és az érdekkülönbségek felismerése mellett kisebb brigádok alakulnak. De erre csak ott van lehetőség, ahol a technológiai főfolyamat részei térben elhatároltak vagy a főfolyamat mellett lényeges kiegészítő folyamat is van. A brigádok létszáma és a munkahelyen kívüli összejövetelek gyakorisága között nincs összefüggés: kis és nagy brigádok egyaránt ritkán és rendszertelenül vesznek részt közösségi megmozdulásokon.

2. Fluktuáció a brigádokban. A brigádok tagjai csaknem folyamatosan cserélődnek, s a csoport számára minden új tag potenciális élménygazdagodást jelent. Az új brigádtagok befogadásánál két tényezőt tartunk lényegesnek: az új tag milyen hatással van a csoport érdekviszonyaira, és milyen változást idéz elő a kialakult rokonszenvi struktúrában.

Az új tag néhol automatikusan tagja lesz a szocialista brigádnak is. Máshol rövidebb-hosszabb „próbaidő” van, amit néhány vállalat a munkaverseny-szabályzatában is rögzít. De legtöbbször csupán attól függ a felvétel, hogy mennyi idő alatt ismerik meg a leendő brigádtagot. Az általunk vizsgált brigádok között nem akadt olyan, amelybe valakit ne vettek volna fel. A próbaidőt azok a brigádok veszik komolyan, melyeknél teljesítménybérézés van és a tagok speciálisan képzett

szakemberek.⁸

A felvétel módjáról a válaszok megoszlása a következő: automatikusan brigádtag lett egy másik brigádból áthelyezve 24,8%; belépéskor azonnal tagja lett a brigádnak 15,8%; miután a brigádhoz került, később nyert felvételt 25,5%; alapító tag volt 22,9%. A belépés körülményeit, a szocialista brigádba való bekerülését a kérdezettek többsége nem tartotta emlékezetes eseménynek.

A brigádból történő kilépés legtöbbször együtt jár a vállalattól való távozással is. Ilyenkor az egyén és a kiscsoport érdekkülönbségénél magasabb szintű érdekütközés állhat fenn.⁹ A kilépés másik oka a vállalatban belüli áthelyezés. Ez történhet vállalati érdekből vagy a brigádtag kérésére. Ez utóbbi gyakori módja a dolgozó és a brigádvezető vagy a kollektíva közötti konfliktus feloldásának. A brigádból való kizárásra ritkán van lehetőség, de ha valaki „persona non grata” lesz, akkor a csoport nyomást gyakorol a „kilógó” tagra, igyekszik tudtára adni nemtetszését, s rávenni a kilépésre. Ez a vezető részéről jóindulatának megvonásával kezdődik, ami rendszerint anyagiakban is kifejezésre jut, főként ott, ahol a brigádvezető egyben alsó szintű vezető is, és ahol a brigád és a vezető közötti viszonyra a személyi függőség jellemző. A kizárás — mint a kollektíva leglényegesebb szankciója — jelenleg tehát nem funkcióképes. (A kizárás oka szinte minden esetben az italozó életmód és a rendszertelen munkába járás volt. Az igazolatlan hiányzások ugyanis nagy szerepet játszanak a brigádok értékelésénél.)

3. A brigádvezetői funkció elnyerése. Az egyik vállalat munkaverseny-szabályzatából idézzük: „A brigád vezetője lehet az a dolgozó, akit a brigád kollektívája erre a tisztségre alkalmasnak és megfelelőnek tart és megválaszt.” Szinte valamennyi vállalat deklarálja, hogy a munkahelyi kiscsoportjuk vezetőjét a dolgozók maguk választhatják meg. A választás a gyakorlatban sokszor másként történik. Már a brigádalakulás körülményei meghatározzák a brigádvezető személyét. Az átszervezéssel vagy felső javaslatra létrehozott brigádok vezetőit rendszerint a vállalat vezetői jelölik ki, esetleg a társadalmi szervek képviselői segítségével érvényesül a vállalati elképzelés. Ha ez a „javaslat” nem egyezik a tagság véleményével és az új brigádvezetőt a kollektíva „nyakára ültetik”, akkor hosszú időre intézményesen biztosítják a brigádon belüli rossz hangulatot, bizalmatlanságot, esetleg a hivatalos és a rokonszenvi vezető közötti rivalizálást.¹⁰ A felülről jövő javaslatok főleg a kampányszerű brigádszervezések idején voltak gyakoriak, és az általunk megismert hasonló brigádok mindegyike meg is választotta a javasolt személyt. A brigádvezető-választás körülményeit sok esetben csak nehezen lehetett kideríteni, beszélgetőpartnereink nem szívesen nyilatkoztak erről. Az alkalmatlannak tartott brigádvezetők lemondásának, leváltásának okait, körülményeit nem sikerült kiderítenünk. Megjegyezzük még, hogy a brigádvezetők lényegesen nagyobb arányban (50,2%) szerepelnek vezetői szinteken, mint a brigádtagok (8,5%).

4. A brigádok társas szerkezete. A brigádok szociálpszichológiai szerveződését többféle módszerrel igyekeztünk feltárni.¹¹ A szociometriai felvétel szerint csak egy volt olyan a 13 brigád közül, amely mindegyik tagját integrálta, s egyetlen magányos sem akadt.¹² A brigádok társas szerkezetére jellemző az egyenlőtlenség: a központi alakzat, a befolyási övezet és a perem aránya a központ vagy a perem túlsúlya felé tolódott el. Az ilyen szerkezeti arány az információ terjedésének nem előnyös, így a központi alakzatban kialakult közvélemény nem hat kellő mértékben. A brigádok kohéziója, a tagok összetartó ereje hét brigádnál volt az átlagos érték alatt.

Igyekeztünk feltárni továbbá a magányosak peremhelyzetének okát és kideríteni az ellenszenvek eredetét. Megfejtettük egy-egy kedvelt brigádtag népszerűségének titkát. Feltártuk

például, hogy az egyik kilógó brigádtag miért került italozása miatt a brigád periferiájára, holott a brigád többi tagja sem veti meg az italt, ő a fehér asztal mellett mindig annyit igyekszik „kisajátítani” a közösből, hogy „pénzénél legyen”. Megpróbáltuk felfedni azokat az okokat, melyek következtében a brigádvezető a peremre vagy a zárt alakzaton kívülre szorult. Több esetben azért alakult így a helyzetük, mert felülről jövő átszervezés során kerültek a brigád élére. Mindezekből következtethetünk a választók motívumaira és a csoport normarendszerére is. A viszonylag alacsony szintű társas szerveződés nem kedvez bensőséges én-közel megnyilvánulásoknak. Bizonyára ez is kifejezésre jut abban, hogy a brigádok kulturális tevékenysége formális és felszínen mozgó. Az elmélyültebb művelődés, az élmények kicserélése, megvitatása egyúttal nagyobb érzelmi töltésű kapcsolatokat igényelne, s ilyen helyzetet a teljesítményorientált kiscsoportok nem, vagy csak elvétve képesek teremteni. Tapasztalataink szerint a brigádok ritkán töltik be a viszonyítási csoport szerepét. Ez elsősorban azoknál a brigádoknál szembeötlő, melyekben sok a kettős életvitelű (bejáró) dolgozó. Az ő normarendszerükre sokkal inkább hat a lakóhelyi közösség.

Néhány tudati problémáról

A mozgalom gyakorlata, a célok megvalósításának sikere nagymértékben függ attól, hogy a résztvevők milyen jelenséget, tevékenységet, magatartásformát tekintenek értéknek. A tudati szféra megközelítésére a szocialista brigádok értékorientációját három aspektusból igyekeztünk feltárni.

A szocialista brigádmozgalom értékelésével kapcsolatos egyik kérdésünk arra vonatkozott, hogy a megkérdezett számára mit jelent a mozgalomban való részvétel. Az adatszolgáltatók csaknem fele (48,5%) válaszolta, hogy a mozgalomban való részvétel miatt „javultak termelési eredményei, növekedett jövedelme”, további 28,5% számára „megkönnyítette a beilleszkedést”. Csupán 7,9%-uk tett említést arról, hogy a mozgalomban való részvétel tanulásra ösztönözte, holott adataink szerint abban az évben 45%-uk részt vett valamilyen oktatási formában. A brigádtagok 4%-a válaszolta azt, hogy „semmit nem nyújtott” számára a mozgalom.

További két kérdéssel azt tudakoltuk, hogy a brigádtagok szerint mi a mozgalom legfontosabb célja, illetve milyen szerepet tölt be ténylegesen a vállalatuknál. A kérdezettek 43%-a a termelés növelésében látja a mozgalom legfontosabb célját. További 4% is a termeléshez közvetlenül kapcsolódó tényezőt (anyag- és energiatakarékosságot, illetve nyereségnövelést) jelölt meg célként. 25,3% azoknak az aránya, akik a tudatformálást tekintik a legfontosabbnak. Nagyon kevesen (1,8%) tartják a mozgalom céljának az „általános műveltség gyarapítását”. (Munkafegyelem javítása 7%, egyéb 15%.)

A szocialista brigádmozgalom vállalati szerepére első helyen adott válaszok sorrendje a következő: a termelékenység emelése, a takarékoság és a minőség javítása a legfontosabb cél 39,8% szerint; a közösségi magatartás és a segítőkészség fejlesztését 12,6% választotta; a politikai, szakmai műveltség növelését 12,8%, a társadalmi munka szervezésének megkönnyítését pedig 11,9% tekinti elsődlegesnek. A másodsorban választott alternatívák esetében: a termelékenység növelése, takarékoság és minőségjavítás 21%-os, a társadalmi munka szervezésének megkönnyítése 19,9%-os, a közösségi magatartás fejlesztése, illetve a politikai és szakmai műveltség növelése 13—13%-os arányban szerepel.

Ezek az adatok nagyon jól tükrözik, hogy a brigádmozgalom hármaskövetelménye a gyakorlatban kevésbé érvényesül. Megkértük interjúalanyainkat, hogy mondják el, mit értenek az alatt, hogy „szocialista módon élni”? Többségük nemigen tudott mit kezdeni a kérdéssel. Mentségükre szolgáljon, hogy ezt a kérdést nemcsak a praxis, de az elmélet is alig tisztázta még. Így e téren a vállalati vezetők, munkaverseny-felelősök ritkán tudnak használatos

javaslatot adni a brigádoknak. Mindezek ellenére fontos dologról van szó, hiszen az életmód alakulása, valamint a gazdasági, politikai és kulturális fejlődésünk kölcsönösen függenek egymástól. Az életmód alakításának szükségessége egyértelmű, de vigyázni kell, hogy a magatartás irányítása ne járjon diszfunkcionális következményekkel. Hajlamosak vagyunk ugyanis arra, hogy a társadalmi problémákat kultúrpolitikai, nevelési problémává alakítsuk, mintha az emberi magatartás korlátlanul szabályozható lenne.

A következőkben lássunk néhány interjúidézetet! „A szocialista módon élni-t én inkább ott látom, hogy a hazai körülmények hogy változnak meg, mert végső fokon a hazai körülményeket az ember mint a púpját a hátán viszi magával...” — véli egy technikus-műszakvezető, aki brigádvezető, és végzi a marxista-leninista középiskolát. „Nemcsak a munkahelyen, hanem a munkahelyen kívüli esetekben is igyekeznek azok a kollektívák a családtagok bevonásával közös kirándulásokat szervezni vagy közös klubdelutánokat, de ehhez hasonlóképpen jelentkezik olyan gyakorlat is, amikor egy üzemrész közösen programoz be klubdelutánt...” — mondja egy üzemvezető, aki korábban szakszervezeti vezető volt. Végül egy üzemmérnök munkaverseny-felelős véleményét idézzük, aki elvégezte a marxizmus—leninizmus esti egyetemet:

„A szocialista típusú ember... ez a fogalom előttem eléggé komolyan vett fogalom. A szocialista erkölcs a szocialista típusú emberré válás egyik legfontosabb kritériuma... Ahhoz, hogy szocialista módon élni és dolgozni lehessen, hogy ezt valaha minél többen elérjék, műveltnek kell lenni, a kor követelményeinek megfelelő színvonalon kell állni. Tehát az előző kettő nélkül nem valósítható meg.”

A beszélgetésekből és megfigyelésekből leszűrt tapasztalataink során tehát nem talákoztunk igazán újszerű, előremutató életmódot folytató közösséggel. Néhány brigádnál maximális humanitárius szemléletet és ennek gyakorlati megnyilvánulását tapasztaltuk. Más esetekben viszont azt láttuk, hogy a szocialista életmód körvonalazódó célrendszerével ellentétesen, a racionális szabályozás (például, hogy szervezzenek közös időtöltést, kirándulást) irracionálisba fordult. A közös kirándulásokat több helyen le kellett állítani, mert mindannyiszor ivászatba torkollottak. A beavatkozással tehát vigyázni kell, mert még az oly sokszor hangoztatott közösségi tevékenység is ellenállást szülhet, ha történetesen az összejövetelek a családi kötelékek fellazításához vezetnek.

A tulajdonosi szemlélet vizsgálatánál figyelembe kell venni, hogy a társadalmi tulajdon értelmezése körül éppúgy viták folynak, mint a szocialista életmóddal kapcsolatban.¹³ A szociológiai kérdőív egy kérdése direkt úton, egy pedig indirekt módon tudakolta, hogy tulajdonosnak érzi-e magukat a dolgozók. Az egyik kérdésre adott válaszokból kiderült, hogy a brigádtagok között meglepően magas (40%) azok aránya, akik úgy kötődnek a vállalathoz, hogy „felbosszantja őket a felelőtlenség”. További 14,5%-uk azért érzi magát tulajdonosnak, mert „figyelembe veszik a véleményét” a vállalat ügyeiben. A válaszok alapján feltételezhetnénk, hogy a megkérdezettek 54,5%-ának „aktív” tulajdonosi szemlélete van, mert érzi, illetve értik a szocialista tulajdonviszonyok lényegét.¹⁴ Ezt a feltételezést azonban nem tekinthetjük megalapozottnak egyetlen kérdésre adott válasz alapján. Passzív tulajdonosi szemlélettel rendelkeznek azok az adatszolgáltatók, akik azért érzik tulajdonosnak magukat, mert „nincs tőkés” (7%), illetve az „alkotmány biztosítja” számukra ezt (16%). A brigádtagok 12%-a választotta azt, hogy nem érzi magát tulajdonosnak. Közülük 3,7% azzal indokolta választát, hogy „nem veszik figyelembe véleményét”, 8,3% pedig úgy véli, hogy „a vállalat az állam tulajdona”. A kérdezettek 6%-a felelt „nem tudom”-mal.

A másik kérdéssel a társadalmi (vállalati) tulajdon védelmével, kezelésével kapcsolatos

véleményeket kutattuk. A brigád tagok 75%-a válaszolta, hogy a vállalattól „semmit sem szabad elvinni”, számítanunk kell azonban arra, hogy sokan az elvártnak vélt választ adták.¹⁵ Az adatszolgáltatók 10%-a a kallódó holmikat nyugodtan hazavihetőnek tartja, 3,8%-uk válaszolta, hogy „miért ne, hiszen mindenki ezt teszi a maga módján”. 3,6% akkor tartja megengedhetőnek a különböző holmik hazahordását, ha kisebb értékről van szó. Egészen alacsony (2,5%) azok aránya, akik a társadalmi tulajdont képező eszközökről teljesen felelőtlenül nyilatkoznak: „miért ne vinnék el, ha nem veszik észre” (0,7%), illetve, „ha nekem ezzel nem okoznak kárt, nem érdekel” (1,8%).

Nem tudjuk, hogy a tulajdonosi tudat alakításában a brigádkollektívának, a mozgalomnak volt-e szerepe. Feltételezzük — és erre némi információnk van —, hogy a brigádtagok egymás közt gyakran megbeszélik az idevágó problémákat. A szocialista tulajdonhoz való aktív viszony csak akkor válhat teljesen a közösség normájává, ha környezetük ellenpéldái eltűnnek, és az üzemi demokráciát a formalitásból lényegi demokráciává alakítják.

A jelentős évforduló kapcsán ismét fellendülés tapasztalható a mozgalomban. A sajtóból kitűnik, hogy most is a termeléssel kapcsolatos felajánlások az elsődlegesek, a nem munka szférájáról kevesebb szó esik. Talán ez is arra utal, hogy az életmód terén az anyagi igények mellett a művelődést, a kulturálódás belső szükségletté válását, érdekké tételét sokan másodrendű folyamatnak tartják. Az illetékes gazdasági vezetők pedig a művelődési szakemberek gondjának tekintik a kulturális feladatokat. Ezt az álláspontot nem fogadhatjuk el, és törekednünk kell arra, hogy a termelő szervezetekben a gazdasági funkció mellett a kulturális és nevelési funkció is polgárjogot nyerjen. A gazdasági vállalatokkal elért termelési sikereket a mozgalom szempontjából nem tartjuk ösztönzőnek, mert az ily módon teljesített (vagy túlteljesített) tervek aránytalanul nagyobb anyagi (és erkölcsi) elismerést jelentenek a vezetőknek, mint a vállalatokat teljesítő brigádtagoknak.

Az emberi kapcsolatok alakítását befolyásoló tényezők — a csoport társas szerkezete, az individuum társas ügyessége, az emberi moralitás — nem veszítették el jelentőségüket, de úgy véljük, hogy munkahelyi viszonyok közepette a gazdasági-társadalmi hatás az elsődleges. Például a brigádvezető-választás, a brigádalakulás körülményeivel szemben olyan szociológiai tényezők bizonyulnak döntőnek, mint a bejárás okozta nehézségek, a brigádtagok feszített anyagi igényei, a munkahelyek vezetési és termelésirányítási problémái, a munkaszervezési hiányosságok, az érdekviszonyok sokszor nagyon széttartó szálai. Mindezek eredendően meghatározzák a brigádok lehetőségeit és igényeit.

Egyrészt le kell számolni az olyan illúziókkal, hogy a brigádelet egyes részmozzanatainak demokratikussá tétele megváltoztatja a mozgalom hatékonyságát, kiküszöböli a formaságokat. Másrészt ügyelni kell arra, hogy társadalmi önismeretünk ne tévedjen az illúziók világába, a kíváncsi ne tűnjék fel valóságosként, ahogy ezt gyakorta tapasztaljuk, ha a brigádmozgalomról olvasunk.

BÉKI GABRIELLA -ZÉTÉNYI ZOLTÁN

JEGYZETEK

1 A vizsgálatot a szerzőkön kívül Lathwesen Henrik, Lukács János és dr. Tiba Imre végezték.

2 Mintánkba természetesen így is bekerült néhány fizikai brigádban tevékenykedő műszaki beosztású dolgozó.

3 30 kérdés a „munka világára”, 21 a tanulásra, művelődésre, szabad időre, 16 a személyi adatokra vonatkozott. A kérdőívhez tartozott még egy — a gondolkodás zártságát mérő —

attitűdskála is. (Ld.: Barcy Magdolna: A gondolkodás zártsága és a személyiség rugalmatlansága. A visegrádi hiedelemkonferencia előadásai. TK—MTA 1975.) Az esettanulmányhoz interjúkat csináltunk, szociometriái felvételt és megfigyeléseket végeztünk, valamint dokumentumokat elemeztünk.

4 Erről a kérdésről ld.: Béki Gabriella—Zétényi Zoltán: „Ehhez is kérnénk az elvtársak messzemenő segítségét” (A szocialista brigádok művelődési tevékenységéről.) Kultúra és közösség 1977. 1.sz. megjelenés alatt.

5 Találkoztunk olyan brigáddal, amelyik egy állami gondozott gyermek sorsát kíséri figyelemmel évek óta. A brigádtagok takarékbetétkönyvet nyitottak számára, és a szünidőt náluk tölti. Egy másik brigád vakvezető kutyákat kiképző telep patronálását végzi.

6 A legtöbb vállalatnál félévkor is, sőt néhánynál negyedévenként ellenőrzik a brigádnaplót.

7 Létszám meghatározó tényező még a csoportteljesítmény elszámolásából adódó nehézség, ami miatt pl. a szénbányászatban a három műszak azonos fronton dolgozó csapata — melyek egyenként is 10—30 főt számlálnak — egy brigádot képez. Helyenként 50—90 Fős brigádok is funkcionálnak. A szénbányászatban a létszámot és a brigádalakulást is alapvetően befolyásolja a termelés évközi ingadozása. Ennek megfelelően évente legalább kétszer átcsoportosítást hajtanak végre a brigádok között. Télen, amikor nagyobb a szén iránti kereslet, akkor a termelő front-brigádok létszámát növelik a front adta lehetőségekig, míg nyáron a nagy létszámú brigádokat részben csökkentik, s az előkészítést, a feltárást végző elővájó brigádokat erősítik meg, sőt újakat hoznak létre.

8 A szénbányászatban a brigádba kerülés sajátos rendszere alakult ki. Ez nem a szocialista brigádmozgalom követelményrendszerén alapszik, hanem a teljesítmény maximalizálása miatt vált gyakorlattá. Az egyes brigádok a felfutó őszi időszakban a tartalék állományból kapnak új tagokat, akik ha jól dolgoznak és megfelelnek a brigádvezetőnek és a kollektívának, akkor a brigád állandó tagjaivá válhatnak. Ha munkabírásuk és munkakedvük, segítőkészségük és szolidaritásuk nem felel meg a brigád által kialakított és a brigádvezető által rendszeresen hangoztatott normáknak, akkor rövid időn belül elválnak útjaik, s a brigád újabb jelöltet tehet próbára a tartalékból.

9 Az új munkaügyi szabályzókkal csökkentik a kilépéseket, a konfliktusok egyik megoldási lehetőségét. Ezzel a munkaerőhelyzet formálisan javulhat, de a konfliktusok mélyülhetnek.

10 így történt ez abban az esetben is, amikor például az új brigádvezető a vállalati hierarchiában művezetőként felettük volt. A helyzeten még az sem változtatott, hogy a korábbi brigádvezetőt kinevezték csoportvezetőnek, ugyanis irányítandó csoportot nem kapott, csupán a kereseti pótlék jelenthetett némi „fájdalomdíjat”.

11 A minta valamennyi tagja a kérdőívben értékelte a brigádtagok kapcsolatát, a részletesen vizsgált brigádokról szociogramot csináltunk, és tagjaik egy részével a strukturált interjúk során szociometriái explorációt készítettünk.

12 Szociometriái kérdőívünk 14 kérdésből állt. S a rokonszenvi, 9 a funkció (szakmai felkészültség, vezetői készség, érdekképviselés, igazságérzet),

1—1kérdés pedig a népszerűségi és indirekt ellenszenvi választásra vonatkozott.

A brigádok társas szerkezetét a szociogramok és 7 szociometriai mutató alapján elemeztük. (A mutatók részletes leírását és értelmezését ld.:

Mérei'Ferenc: Közösségek rejtett hálózata, KJK. Bp. 1971. és M. Petrussek: Szociometria, K.TK. Bp. 1972.)

13 Nagyrészt letisztult álláspontnak tekinthető az a felfogás, hogy a tulajdon elsajátítási viszony, tehát közgazdasági tartalma szerint tulajdonosnak lenni annyit jelent, mint valóságosan rendelkezni a tulajdont képező tárgyakkal.

(Ld. Szabó Kálmán: A szocialista termelés alapvonásai, Kossuth K. Bp. 1904).

14 Az „aktív” és „passzív” tulajdonosi tudat fogalmát Pirityi Ottó vezette be a szakirodalomba. (Ld. Pirityi Ottó: Társadalmi tulajdon és a szocialista vállalat, Kutatási előtanulmány SZÉKI 1973.)

15 Nagyon gyakran előfordult, hogy bár szóban más alternatívát tartottak igaznak — s ezt példával is illusztrálták— mégis a „semmit nem szabad elvinni” feliratú kártyát adták át.