

FARKAS ZOLTÁN

AZ INTÉZMÉNYEK ÉS AZ ÉRDEKEK AZ ÜZEMBEN

A tanulmányban egy gépipari üzemben elemezzük a munkások érdekeit, és rámutatunk azokra a társadalmi intézményekre és anyagi-technikai körülményekre, amelyek létrehozzák az érdekek egyes összetevőit, illetve az érdekeket alkotó cselekvési lehetőségeket. A tanulmány első részében meghatározzuk a kereseti érdek fogalmát és foglalkozunk az érdekek empirikus kutatásának a problémájával. A második részben az ösztönzési rendszert képező társadalmi intézmények és az érdekek tartalma közötti összefüggéseket elemezzük, és felfedjük a bértényezőkre irányuló érdekösszetevőket. A harmadik részben a termelőeszközökre irányuló érdekösszetevőket térképezzük fel, és rámutatunk az azokat meghatározó társadalmi intézményekre és anyagi-technikai körülményekre. A negyedik részben a munkarendre és a közvetlen munkavégzésre irányuló érdekösszetevőkre világítunk rá, végül az ötödik részben az érdektudat és a személyes értékek viszonyának a kérdését tárgyaljuk.

Ezt a közel huszonöt évvel ezelőtt írt tanulmányt azért vettem elő kissé átdolgozva, hogy ezzel szemléltessem az érdek fogalmát, amely az általam kidolgozott intézményes szociológia elméletének egyik fontos fogalma. Az adott üzemben a terepmunkát jóval a „rendszerváltás” előtt végeztem, a vizsgált időszak az 1983-as év volt. Ennyi idő után már megnevezhetem a vizsgált üzemet: a kutatást a miskolci Diósgyőri Gépgyár Szivattyúgyártó gyáregységének a Forgácsoló üzemében végeztem. Az adott gyáregység és az adott üzem telephelye nem Miskolcon, hanem Szerencsen volt. A gépgyár üzemszociológusaként vizsgáltam az adott üzemet, feldolgoztam az adatokat, ezután azonban munkahelyet változtattam, és csak részben készítettem el a kutatási jelentést. Ezzel párhuzamosan a miskolci Lenin Kohászati Művek Húzóüzemét is vizsgáltam hasonló megközelítésben, és a két – nagyon különböző technológiával rendelkező – üzemet összehasonlítva szerettem volna közölni az eredményeket. Idővel azonban az elméleti kutatásra irányult a figyelmem, és elhanyagoltam az empirikus kutatás eredményeinek az összefoglalását és közlését. Ebben a tanulmányban csak a Forgácsoló üzemmel, és az adott üzemben belül csak a kereseti érdekek feltárásával foglalkozom.

A kutatás – előző bekezdésben említett – helyének és időpontjának nincs különösebb jelentősége, mivel egyrészt az eredeti kutatás fő célja is az érdekek olyan összetevőinek és összefüggéseinek a feltárása volt, amelyek az úgynevezett rendszerváltástól, illetve a szocialista vagy kapitalista átfogó környezettől nagyjából függetlenül léteznek. A következőkben tárgyalandó érdekösszetevők és összefüggések tehát hasonló formális ösztönzési rendszer mellett és hasonló anyagi-technikai körülmények között a mai kapitalista társadalmak üzeimeiben is jellemzőek lehetnek.¹ Másrészt az adott kutatás eredményeinek

¹ Kapitalista körülmények között például Michael Burawoy vizsgált az általam vizsgált üzemhez nagyon hasonló technológiával és ösztönzési rendszerrel rendelkező üzemet. (Burawoy 1979) Bár az általa és az általam alkalmazott kutatási módszer jelentősen különbözik egymástól, a két kutatás eredményeit összevetve úgy tűnik, hogy az általa vizsgált üzemben és az adott üzemben a

számunkra főleg abból a szempontból van jelentősége, hogy e kutatás segítségével rávilágíthatunk az érdekek természetére. Ilyen szempontból közömbös, hogy egy adott időszakban vizsgálunk egy adott gépipari üzemet. Hasonló megközelítésben vizsgálhatnánk például egy bank alkalmazottainak az érdekeit, egy egyetemi kar oktatóinak vagy hallgatóinak az érdekeit is.

Bár a vizsgált időszak az 1983-as év volt, a következőkben jelenidőben beszélünk az adott gyárról és üzemről. A gyár szivattyúk gyártásával foglalkozik, a kisméretű búvárszivattyúktól a nagyméretű mezőgazdasági szivattyúkig. A vizsgált forgácsoló üzemben végzik a szivattyúk alkatrészeinek előállításához szükséges gépi forgácsoló megmunkálásokat. Az üzem vázlatos alaprajzát a függelékben található 1. ábra tartalmazza, amely azt is szemlélteti, hogy a géppark hagyományos forgácsológépekből áll, két számjegyvezérlésű (NC) eszterga kivételével. Az üzemben 80 gépi munkás dolgozik, a munkások közel fele csúcsesztergályos, a másik fele speciális esztergályos, revolveresztergályos és revolveresztergályos gépbeállító, NC-esztergályos, horizont esztergályos, marós, köszörűs, sugárfúró és vésős.

munkások érdekeinek tartalma döntően megegyezik. Később Michael Burawoy és Lukács János egy szintén hasonló technológiával és ösztönzési rendszerrel rendelkező magyar üzemet is vizsgált, és úgy tűnik, hogy a két üzemben nagyrészt hasonló érdekek és érdekviszonyok voltak. (Burawoy–Lukács 1992: 29-80) Egyébként az említett szerzők az utóbbi kutatásban felhasználták az általam kidolgozott kérdőívet is az érdekek kutatására.

1. A kereseti érdek fogalma és empirikus kutatása

A kereseti érdek fogalma és fő összetevői

Felfogásunk szerint a munkások üzemben belüli magatartását motivációs oldalról alapvetően érdekeik határozzák meg, illetve megvalósítható és felismert érdekeik motiválják. A kereset képezi azt a fő társadalmi jószágot, amelynek elérésére érdekeik irányulnak, ezért kereseti érdeknek nevezzük a munkások üzemben belüli érdekeit. A *kereseti érdek* intézmények által létrehozott cselekvési lehetőségek hálózata, amelyek elfogadható ráfordítás árán vezethetnek az adott intézmények érvényességi körében elérhető és minél magasabb kereset-hez.

Az alábbiakban sorra vesszük a *Társadalomelmélet* hetedik fejezetében az érdek általános fogalmának meghatározásánál kiemelt ismertetőjegyeket, és rámutatunk arra, hogy az általános érdekfogalomnak megfelelően a kereseti érdekek milyen főbb ismertetőjegyekkel rendelkeznek. (Farkas 2011) Felhívjuk a figyelmet azonban arra, hogy a tanulmány megfelelő értelmezése nagyrészt igényli a *Társadalomelmélet* első hat fejezetében tárgyalt egyes fogalmak és összefüggések ismeretét is. (Farkas 2010a; Farkas 2010b)

A kereseti érdekek elemzésében először kiemeljük az intézmények által meghatározott általános társadalmi motívumot, amely a kereset mint fő társadalmi jószág elérésére irányul.

(1) A kereseti érdeket az adott általános társadalmi motívumnak megfelelő cselekvési lehetőségek képezik, amelyek az egyének számára tényszerűen léteznek, és amelyek a tényszerű körülmények adott állapotát és várható változását fejezik ki. Tehát felfogásunk szerint a kereseti érdeket formai szempontból nem cselekvések és nem lelki motívumok, hanem – felismerésüktől és cselekvések formájában történő megjelenésüktől függetlenül létező – cselekvési lehetőségek alkotják. A kereseti érdek fogalma a szubjektum környezetére vonatkozik, a körülményeket és a körülmények meghatározott és várható változásait cselekvési lehetőségek formájában kifejezve. A tanulmányban majd részletesen feltárjuk a munkások kereseti érdekeit alkotó cselekvési lehetőségeket.

(2) A kereseti érdek magában foglalja mind az aktuális, mind a potenciális cselekvési lehetőségeket. A kereseti érdeket alkotó cselekvési lehetőségek egészét elvileg úgy térképezhetjük fel, hogy az adott társadalmi intézmények érvényességi körében lehetséges maximális cselekvési képességeket, és mások cselekvési lehetőségeivel és képességeivel való kedvező kapcsolódást előfeltételezünk.

Tehát a kereseti érdeket alkotó cselekvési lehetőségek feltérképezésében eltekintünk attól, hogy e cselekvési lehetőségeket az egyes egyének – adott társadalmi képességekkel rendelkezve és az adott körülmények között – milyen mértékben képesek megvalósítani. Ezért a munkások kereseti érdekeit alkotó cselekvési lehetőségek általában nem e cselekvési lehetőségek által elérhető állapotok pontos megnevezésével, hanem az egyre kedvezőbb cselekvési lehetőségek megvalósítása felé történő irányultságként határozhatjuk meg.

(3) A kereseti érdeket olyan cselekvési lehetőségek képezik, amelyek a szubjektum számára a szükségletkielégítés eszközeit vagy pozitív feltételeit képezik. A kereseti érdek olyan cselekvési lehetőségek hálózata, amelyek a közvetlen szükségletkielégítéshez teremthetik meg kereset formájában a pénzt mint fő társadalmi jószágot.

A munkatevékenység motívumaira vonatkozó különböző felfogások végül is két egymással ellentétes megközelítést képviselnek. Az egyik felfogás szerint az emberek azért dolgoznak, mert enélkül nem tudják kielégíteni másirányú szükségleteiket, és magára a munkára elvileg nem irányul szükséglet. Ezzel szemben áll a másik felfogás, amely szerint magára a munkára is szükséglet irányul, és a munkatevékenység fő motívuma a munkára irányuló szükséglet. (Sayers 1988) A kereseti érdek előbb említett ismértetőjegye szerint, amennyiben a kereseti érdeket tekintjük az üzemi magatartás motívumának, annyiban azt állítjuk, hogy a munkásokat közvetlenül nem szükségleteik, például (az emberi viszonyok irányzat felfogásával ellentétben) nem a megbecsülésre vagy az önmegvalósításra irányuló szükségleteik motiválják munkájukban, illetve általában üzemen belüli magatartásukban. Épp ellenkezőleg, a munkatevékenység közvetlenül általában negatív hatással van a munkások szükségleteire, és azt maguk a munkások is többé vagy kevésbé kellemetlennek, fárasztónak, esetleg az egészségükre is ártalmasnak érzik. A munka tehát önmagában tulajdonképpen ráfordítást jelent a munkások számára, közvetett hozama azonban lehetővé teheti a munkás számára, hogy másirányú szükségleteit kielégítse.

(4) A kereseti érdeket olyan cselekvési lehetőségek alkotják, amelyeket intézmények hoznak létre, illetve határoznak meg. A társadalmi intézmények egyrészt meghatározzák a társadalmi javakat, másrészt meghatározzák azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek a társadalmi javak megszerzéséhez és megtartásához vezethetnek.

Mindenekelőtt magát a pénzt is meghatározott társadalmi intézmények teszik az egyének számára a szükségletkielégítés előfeltételévé, és ugyanakkor alapvetően társadalmi intézmények határozzák meg azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek révén pénzhez lehet jutni. Ezek a lehetőségek sokrétűek, de a legalapvetőbb formája az, hogy az egyén egy munkahelyi szervezet tagjává válik, és az adott szervezeten belül érvényben lévő társadalmi intézmények által meghatározott cselekvési lehetőségek megvalósítása révén juthat az úgynevezett kereset formájában rendszeresen pénzhez. A tanulmányban majd rámutatunk azokra a társadalmi intézményekre, és az intézményekkel összefüggésben azokra az anyagi-technikai körülményekre, amelyek létrehozzák a kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségeket.

(5) A kereseti érdeket alkotó cselekvési lehetőségek – amennyiben azokat az érdek szubjektuma szempontjából külső fedezetű intézmények hozzák létre – nem feltétlenül felelnek meg az intézményes szabályoknak, tehát az intézményes szabályoknak megfelelő és/vagy nem megfelelő cselekvési lehetőségek is lehetnek. A tanulmányban majd rámutatunk arra, hogy az adott üzemben a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei – más intézményekkel összefonódva – nagyrészt olyan cselekvési lehetőségeket is létrehoznak a munkások érdekeinek az összetevőiként, amelyek ellentmondanak a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás szabályainak.

(6) A szubjektum saját cselekvési lehetőségein túl a kereseti érdek más egyének (és csoportok) intézmények által létrehozott cselekvési lehetőségeit is magában foglalja, amennyiben ezek a cselekvési lehetőségek a szubjektum számára a szükségletkielégítés eszközeit vagy pozitív feltételeit képezik.

Így például a munkásnak érdekét képezheti az, hogy vezetője jó géphez juttassa, ellássa munkával, rendelkezésre bocsássa a munkavégzéshez szükséges szerszámokat és készülékeket stb.; természetesen annyiban, amennyiben ezek nem csupán valamiféle kíváncsiak a vezető cselekvéseire vonatkozóan, hanem a vezető tényleges cselekvési lehetőségeit jelentik. E tanulmányban azonban mi főleg maguknak a munkásoknak a cselekvési lehetőségeit igyekszünk feltérképezni a kereseti érdekek összetevőiként.

(7) A kereseti érdek a cselekvési lehetőségek adott szubjektumra vonatkozó várható következményeit foglalja magában. A legfőbb következmény az érdeket alkotó cselekvési lehetőségek közvetett hozama, azaz kereset formájában a pénz, amely a munkások – és családtagjaik – különböző szükségletei kielégítésének az előfeltételét képezi. A cselekvési lehetőségeket a kereseti érdekek összetevőiként értelmezve, e cselekvési lehetőségeknek közvetlen hozamuk elvileg nincs. Azaz eltekintünk attól, ha a valóságban a munkatevékenység esetleg közvetlenül is kielégíti a munkások bizonyos szükségleteit. A kereseti érdeket alkotó cselekvési lehetőségek közvetlen és közvetett ráfordítást egyaránt tartalmazhatnak. A munka lehet fárasztó, unalmas és az egészségre is ártalmas a munkások számára; közvetett ráfordítást jelentenek például a munkavégzéssel összefüggő ruházat, a munkavégzéssel összefüggő utazás, esetleg a továbbképzés költségei.

(8) A már említett ismertetőjegyekkel rendelkező cselekvési lehetőségeken belül azok a cselekvési lehetőségek alkotják a kereseti érdek tartalmát, amelyek várható hozadéka pozitív. A kereseti érdek fogalmában egyaránt mérlegre kerülnek az érdeket alkotó cselekvési lehetőségek várható hozamai és ráfordításai, és e következmények egyenlegének, azaz a cselekvési hozadéknak pozitívnak kell lennie ahhoz, hogy kereseti érdekről beszélhessünk.

Tehát a kereseti érdek egyaránt magában rejti egyrészt a ráfordítás csökkentésére, másrészt a kereset növelésére irányuló törekvést, amely a ráfordítás és a kereset együttes optimalizálásában kerülhet viszonylagos egyensúlyba. Amennyiben tehát a munkások magatartását kereseti érdekeik motiválják, egyaránt tekintettel kell lenniük munkaráfordításaik és az ezáltal elérhető keresetek alakulására, ahogyan erre más szerzők rámutattak. (Héthy–Makó 1978: 117-118; Hill 1986: 14)

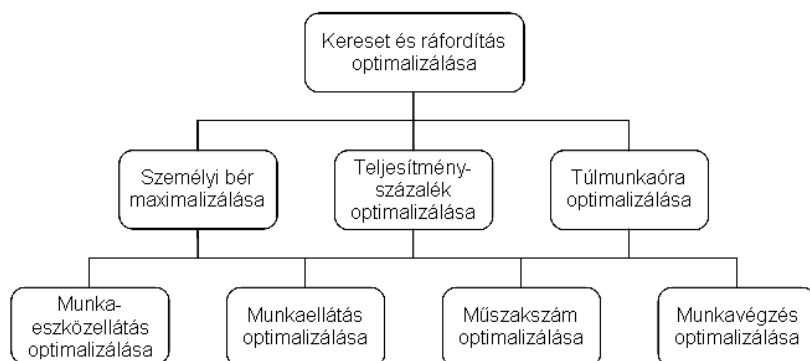
(9) A kereseti érdeket alkotó egyes cselekvési lehetőségek várható hozadéka különböző mértékben lehet pozitív, ezért a kereseti érdek magában foglalja a cselekvési lehetőségek értékelésének, valamint a megvalósítható és optimális alternatíva kiválasztásának a követelményét.

Mint már említettük, felfogásunk szerint a munkások üzemen belüli magatartását motivációs oldalról megvalósítható és felismert érdekeik motiválják. Azonban a munkások érdekmotivált magatartását nem önmagukban a munkások érdekei határozzák meg; az érdekmotivált magatartást az érdekek és a társadalmi erők, illetve az érdekviszonyok és az erőviszonyok egymással összefüggésben határozzák meg. Ebben a tanulmányban csak az érdekek feltárására való tekintettel mutatunk rá a munkások magatartásának bizonyos vonatkozásaira; érdemben nem elemezzük a munkások magatartását, és e magatartás társadalmi meghatározottságát.

Előre bocsátjuk elemzésünk eredményét, amikor a 2. ábrán szemléltetjük a vizsgált üzemben a kereseti érdekek fő összetevőit. Ahogyan az ábrán láthatjuk, a kereseti érdekek összetevői tulajdonképpen három szinten rendezhetők el, mégpedig abból a szempontból, hogy az azonos szinten lévő összetevőket alapvetően az adott szinthez rendelhető társadalmi intézmények határozzák meg. Az egyes szinteken található érdekösszetevők és az e szinteknek megfelelő intézmények természetesen a szintek között is szorosan összefüggnek, és az intézmények végül is egymással – és az anyagi-technikai körülmények hatásával – összefonódva határozzák meg a munkások kereseti érdekeinek tartalmát.

Az első szinten találjuk a kereseti érdekek azt az általános sajátosságát, hogy a kereseti érdek a kereset és a ráfordítás optimalizálására irányuló cselekvési lehetőségekből épül fel. Ezen az általános szinten a munkások érdekeit bizonyos jogi intézmények és a családokon belüli intézmények határozzák meg, de ezzel a kérdéssel ebben a tanulmányban nem foglalkozunk. A második szint a bértényezőkre irányuló összetevőket foglalja magában, amelyeket főleg a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei hoznak

létre. A harmadik szint a termelőeszközökre és a munkavégzésre irányuló összetevőket foglalja magában, amelyeket főleg a munkamegosztás, a munkahelyellátás, a minőségellenőrzés és az úgynevezett „kvázi-tulajdon” intézményei hoznak létre.



2. ábra: A kereseti érdekek összetevői

Az érdekösszetevők második és harmadik szintje tulajdonképpen a *rövidebb távú érdekösszetevőket* foglalja magában, amelyek alapvetően meghatározzák a mindennapok során a munkások magatartását. Ebben a tanulmányban ezeknek az összetevőknek a feltárásával foglalkozunk részletesen. Megjegyezzük azonban, hogy megkülönböztethetjük az érdekek negyedik és ötödik szintjét is, amelyek az *érdekek hosszabb távú összetevőit* tartalmazzák. A negyedik szinten megkülönböztethető érdekösszetevők a megfelelő társadalmi képességek (pl. szakképzettség, szaktudás, hatáskör, illetve munkakör, kapcsolatok stb.) optimalizálására irányulnak. Végül az ötödik szinten az érdekek politikai összetevőit különböztethetjük meg, amelyek az érvényben lévő társadalmi intézmények optimalizálására, esetleg új intézmények kialakítására irányulnak.

A vállalaton kívüli intézmények tehát a munkások kereseti érdekeinek azt az általános sajátosságát határozzák meg, hogy ezek az érdekek a kereset és a ráfordítások optimalizálására irányuló cselekvési lehetőségekből épülnek fel. Ugyanakkor nagyrészt meghatározzák, hogy az egyes munkások számára inkább a kereset még elviselhető legalacsonyabb szintje vagy a ráfordítás még elviselhető legmagasabb szintje jelent korlátot.

Amikor a munkások választanak a számukra elérhető munkahelyi szervezetek közül, és munkát vállalnak egy adott vállalat adott üzemében, ugyanakkor belépnek az adott vállalat és az adott üzem intézményeinek érvényességi körébe, és az üzemben belül már alapvetően ezek az intézmények határozzák meg érdekeiket. A továbbiakban tehát az adott üzemben belül vizsgáljuk a munkások kereseti érdekeit.

Az érdekek empirikus kutatása

Az átfogóbb kutatásban a munkások érdekeinek feltérképezésével – más meghatározó tényezőkkel összefüggésben – oksági magyarázatot szeretnénk adni a munkások üzemben belüli magatartására, és ezen keresztül általában az üzem társadalmi jelenségeire. Elméleti szempontból ez feltételezi, hogy az érdek fogalmát logikailag meg tudjuk határozni az adott érdekből magyarázható cselekvésektől és jelenségektől függetlenül is. A *Társadalomelmélet* hetedik fejezetében erre a követelményre tekintettel határoztuk meg az érdek fogalmát. (Farkas 2011) A magatartások oksági magyarázata másrészt megköveteli a

tapasztalati függetlenség követelményének a teljesítését; tehát azt, hogy az érdekek tartalmát meg tudjuk határozni anélkül is, hogy tapasztaltuk volna az érdekekből magyarázható magatartásokat. Ennek a követelménynek azonban majd csak részben tudunk eleget tenni, és ezért az érdekek tartalmának meghatározása oldaláról nem tudjuk maradéktalanul megalapozni a munkások magatartásának oksági magyarázatát.

A munkások érdekeinek feltérképezéséhez elvileg egyrészt bizonyos mértékig ismernünk kellene a munkások szükségleteit, de főleg azokat az intézményeket és anyagi-technikai körülményeket kellene ismernünk, amelyek alapvetően meghatározzák az érdekeiket képező cselekvési lehetőségeket. Jelentős módszertani problémákba ütközünk azonban arra irányuló törekvéseinkben, hogy a szükségletek, az intézmények és az anyagi-technikai körülmények ismeretében meghatározzuk az érdekek tartalmát, a munkások magatartásától függetlenül. Ezért támaszkodni fogunk a munkások megfigyelhető magatartására és magatartásuk következményeire vonatkozó ismeretekre, illetve adatokra is, hogy ezekből vonjunk le következtetéseket kereseti érdekeik tartalmára. A kereseti érdekek meghatározó tényezőire vonatkozó és a megfigyelhető magatartásoktól függetlenül is hozzáférhető ismereteink főleg az alábbi szempontokból lehetnek hiányosak.

A kereseti érdek fogalmának meghatározásánál láttuk, hogy az érdekek a szükségletek közvetlen kielégítéséhez teremthetik meg a társadalmi előfeltételeket. Azonban ezeknek a szükségleteknek a tartalmát elvileg nem kell részletesen ismernünk az érdekek feltárásához. E szükségletek tartalmában a munkások között meglévő különbségek nincsenek hatással kereseti érdekeik különbségeire, amennyiben a legkülönbébb szükségletek kielégítésének társadalmi előfeltételét képezi a kereset. Így például az egyik munkás kedvenc szabadidős elfoglaltsága lehet a futballmérkőzések látogatása, a másiké a komolyzenei hangversenyek látogatása, ez közömbös abból a szempontból, hogy az üzemben milyen cselekvési lehetőségek vezethetnek meghatározott kereset eléréséhez, amely viszont előfeltételét képezi akár az egyik, akár a másik szabadidős tevékenységnek.

Elvileg is ismernünk kellene azonban az úgynevezett gátló szükségleteket, tehát azokat a szükségleteket, amelyeket az üzemen belüli tevékenység negatívan érint, amelyek szempontjából e tevékenység ráfordítást jelent.² Például meg kellene tudnunk állapítani azt, hogy az egyes munkásoknak milyen mértékben irányulnak szükségleteik a tisztaságra, a kényelemre, a változatoságra, és munkaráfordításaik hogyan érintik e szükségleteiket. Mi azonban arra nem vállalkoztunk, hogy felmérjük a munkások ilyen jellegű szükségleteit; még ha pontosan ismernénk is a gátló szükségleteket, akkor is legfeljebb csak felbecsülhetnénk annak a ráfordításnak a mértékét, amelyet a munkatevékenység jelent az egyes munkások számára. Valójában azonban e szükségleteket sem kell részletesen ismernünk ahhoz, hogy elég megbízhatóan feltérképezzük a munkások érdekeit. Az érdekek fő vonásainak feltárásához általában elégséges, ha megismerjük a munkások hajlandóságát meghatározott mértékű és természetű ráfordítások vállalására. Ebben az esetben azonban magyarázatunk részben már intencionális magyarázat lesz.

Jelentősebb módszertani problémákat vetnek fel a társadalmi intézményekre és az intézmények tényleges funkcióira vonatkozó ismeretek hiányosságai. Egyrészt valószínűleg nem lehet tudomásunk valamennyi jelentős társadalmi intézményről és ezen intézmények szabályairól. Ebből a szempontból különösen figyelemre méltó, hogy a társadalmi intézmények formális és nem formális, írásban rögzített vagy nem rögzített, nyilvános vagy nem nyilvános intézmények egyaránt lehetnek. E problémát más szavakkal kifejezve: az írásban is

² Ehhez lásd: Farkas 2010b: 137-138; Farkas 2011: 7. fejezet, 2.2A

rögzített és/vagy kinyilatkoztatott szabályok nem feltétlenül jelentenek valóságos társadalmi intézményt vagy valóságos intézményeket. Léteznek azonban olyan nem formális, írásban természetesen nem rögzített, és részben az üzem szélesebb nyilvánossága előtt is titkolt megállapodások a vezetők és egyes munkások között, amelyek valóságos társadalmi intézményeknek tekinthetők, és amelyekre esetleg a megfigyelt magatartások egyes vonásai hívhatják fel a kutató figyelmét.

Másrészt, a kereseti érdek fogalmának meghatározásánál hangsúlyoztuk, hogy az érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek nem feltétlenül felelnek meg az azokat létrehozó intézmények szabályainak. Tehát magukból a szabályokból általában nem tudjuk megbízhatóan kiértelmezni az azok által létrehozott és az érdekeket alkotó cselekvési lehetőségeket. Az intézményes szabályok tökéletes ismeretében is nehezen tudnánk megbízható következtetéseket levonni arra vonatkozóan, hogy a különböző intézmények egymással szorosan összefonódva valójában milyen cselekvési lehetőségeket hoznak létre. Harmadrészt, az üzem anyagi-technikai sajátosságairól műszaki értelemben bármennyire is kielégítő adatokkal rendelkezünk, az előbb említett bizonytalanságokkal összefüggésben nagyrészt nem tudhatjuk elég bizonyosan – a munkások megfigyelhető magatartásától függetlenül – megállapítani azt, hogy az anyagi-technikai tényezők (pl. gépek, szerszámok, munkadarabok stb.) milyen tulajdonságai jelentősek az érdekek létrehozása szempontjából.

Végül is azt mondhatjuk, hogy a nagyon összetett valóságos érdekek megismerése egyaránt igényli egyrészt a külső szemlélő szempontjából az információk megszerzését és elemzését, másrészt a résztvevők szempontjából a szubjektív értelmezés révén elérhető információk figyelembevételét. A társadalmi intézmények, és az intézményekkel összefüggésben az anyagi-technikai körülmények által meghatározott tényleges cselekvési lehetőségekről mint az érdekek összetevőiről az intézményes szabályok és az adott anyagi-technikai körülmények ismeretében, de ugyanakkor a rendszeres mindennapi tapasztalás útján lehet eléggé megbízható ismeretekhez jutni. A gyakorlati racionalitás szintjén maguk a munkások ismerhetik leginkább érdekeiket, és tapasztalataink szerint a munkások jól ismerik érdekeiket. A munkások érdekeit csak igen pontatlanul tudnánk feltérképezni anélkül, hogy ne támaszkodnánk a munkások véleményére, megfigyelhető magatartására és magatartásuk érdekeikkel összefüggő következményire. Amennyiben így járunk el, természetesen feltételezzük, hogy a munkások képesek arra, hogy a gyakorlati racionalitás szintjén felismerjék érdekeiket, és érdekeiknek megfelelően cselekedjenek. Ezáltal azonban nagyrészt lemondunk az oksági magyarázat következetes érvényesítéséről, és magyarázatunk részben intencionális, részben csupán fenomenalista jellegű lesz.

Felmerül a kérdés, ha az érdekek tartalmát empirikusan nagyrészt nem tudjuk meghatározni a megfigyelhető magatartásoktól függetlenül, mi értelme van annak, hogy a tapasztalati függetlenség elvét hangsúlyozzuk? Erre a kérdésre egyrészt azt a választ adjuk, hogy részben az adott kutatásban is sikerült a munkások kereseti érdekeit az intézmények és az anyagi-technikai körülmények ismeretében feltérképezni, a munkások megfigyelhető magatartásától, illetve magatartásuk következményeitől függetlenül. Másrészt a szóban forgó szempont hangsúlyozása akkor is fontos, ha érvényesítésére nagyrészt nem vagyunk képesek az adott kutatásban. Mivel felhívja a figyelmet arra, hogy amennyiben olyan cselekvéseket tapasztalunk, amelyeket az intézményekre és az anyagi-technikai körülményekre vonatkozó ismereteink alapján nem valószínűsítettünk, keresnünk kell az adott cselekvéseket, illetve cselekvési lehetőségeket meghatározó intézményeket és anyagi-technikai körülményeket. Ezáltal eljuthatunk a munkások üzemi magatartásának jobb megértéséhez. Harmadrészt az elvi szempont hangsúlyozása abból a szempontból is fontos

lehet, hogy az elméleti meggondolások, az ezek által megkövetelt kutatási módszerek és a ténylegesen alkalmazott módszerek összevetésével problémákat fogalmazhatunk meg a további kutatások számára.

2. Az ösztönzés intézményei és az érdekek

A keresetek és a ráfordítások alakulása

Mint már említettük, a kereseti érdekek összetevőit a második szinten alapvetően a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei határozzák meg, amelyek tulajdonképpen formális szabályokból állnak. A formális szabályok és a formális intézmények vonatkozásában indokolt az a kérdés, hogy az írásban rögzített szabályok valójában mennyiben érvényesek, azaz mennyiben tekinthetők valódi intézményes szabályoknak. E kérdésre az adott esetben azt a választ adhatjuk, hogy a vizsgált üzemben a teljesítmények és a bérek elszámolására vonatkozó írott szabályok tulajdonképpen érvényesnek tekinthetők. A bérek számfejtésére és a gyártási bizonylatok kezelésére vonatkozó írott szabályok a valóságban is érvényesülnek, mivel e szabályok érvényesülésének az ellenőrzése rendszeres. A gyártási bizonylatok alapadatai azonban már nagyrészt nem felelnek meg a valóságnak, és az ezekre vonatkozó írott szabályok részben nem érvényesek, illetve más szabályoknak adják át helyüket, amely kérdéssel majd később foglalkozunk.

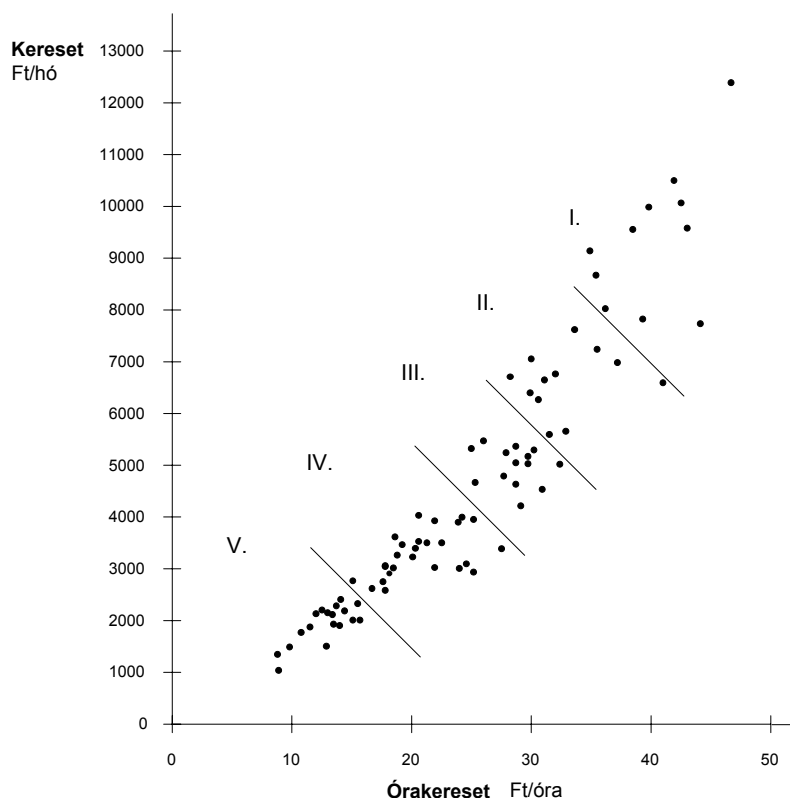
A szóban forgó vállalatnál a bérrendszer szabályait a Kollektív Szerződés, a teljesítmény-elszámolás szabályait az ehhez kapcsolódó külön szabályzatok tartalmazzák. A Kollektív Szerződés szerint a munkások körében alkalmazható bérformák az egyéni vagy a csoportos teljesítménybér és az időbér. A vállalat közvetlen termelő üzemeiben, a közvetlen termelésben részt vevő munkások körében mindenütt teljesítménybért alkalmaznak, és a forgácsoló üzemekben egyéni teljesítménybért. Így tehát az általunk vizsgált forgácsoló üzemben is *egyéni teljesítménybérben* dolgoznak a forgácsoló gépeken dolgozó munkások.

Az üzemben alkalmazott egyéni teljesítménybérben a keresetek alapját az adott munkás személyére meghatározott, egy normaóra-ra vonatkozó *személyi besorolási bér* és a *normaidőben mért teljesítmény* szorzata adja. Az alapbért kiegészítik különböző címen járó pótlékok, valamint a nem munkaidőre járó illetmény. Az ösztönzés intézményéhez szorosan kapcsolódik a *teljesítmény-elszámolás intézménye*. Egyrészt a munkanormák megállapítását előíró szabályok, másrészt a teljesítmények elszámolásának alapját képező gyártási bizonylatok kezelésének és feldolgozásának, és végül a keresetek megállapításának a szabályai. Külön szabályzat vonatkozik a Vállalati Gazdasági Munkaközösségeken belüli ösztönzésre és teljesítmény-elszámolásra, de ezzel a kérdéssel nem foglalkozunk.

A bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás írott szabályai mintegy kétszáz oldalt tesznek ki a vállalat különböző szabályzataiban, e szabályok ismertetésére tehát nem vállalkozhatunk. Azonban ha vállalkoznánk is, korábban már utaltunk arra a problémára, hogy magukból a szabályokból tulajdonképpen nem kapnánk választ arra a kérdésre, hogy milyen cselekvési lehetőségek alkotják a munkások érdekeit. E szabályok egyébként többnyire nem közvetlenül a munkásokra, hanem a művezetőkre, a normák megállapításáért felelős technológusokra, a bérszámfejtőkre stb. vonatkoznak. A szabályok ismertetése helyett tehát inkább azt vizsgáljuk meg, hogy milyen összetevőkből épülnek fel a munkások keresetei. Ennek révén egyrészt a szabályok legfontosabb vonásaira is rámutatunk, másrészt bizonyos mértékig már a kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségekre is következtethetünk.

Korábbi meghatározásunk értelmében a kereseti érdeket alkotó cselekvési lehetőségek a keresetek és a ráfordítások együttes optimalizálására irányulnak. A munkások számára tehát nem csupán önmagában a kereset nagysága fontos, hanem ugyanakkor az is, hogy egységnyi munkaráfordítás révén mennyi

keresethez tudnak hozzájutni. A kereset és a munkaráfördítés, illetve a munkaráfördítés hatékonysága tehát egyaránt fontos a kereseti érdekek szempontjából, így a keresetek és a – munkaráfördítés hatékonyságát tulajdonképpen tükröző – órakeresetek elemzése jó szolgálatot tehet a munkások kereseti érdekeinek feltérképezésében. (Héthy–Makó 1978: 117-119) Az 3. ábrán szemléletesen ábrázoljuk a havi átlagkeresetek és órakeresetek személyenkénti alakulását. A keresetek és összetevőik elemzésében az év egészére vonatkozó adatok egy hónapra vetített átlagaival dolgozunk, a vállalati bérnyilvántartás alapján.



3. ábra: A keresetek és az órakeresetek alakulása

A keresetek és az órakeresetek nagyságának megítélésében természetesen tekintettel kell lennünk a vizsgált év óta eltelt időre, pontosabban az infláció mellett az időközben bevezetett jövedelemadó hatására. Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a vizsgált évben az adott vállalatnál a szakmunkások és a felsőfokú végzettségű beosztott dolgozók havi átlagkeresete egyaránt 6 eFt körül volt, és a vállalati igazgatók (a vezérigazgató és a szakigazgatók) átlagkeresete kb. 12 eFt volt. Láthatjuk, hogy igen szoros összefüggés van a keresetek és az órakeresetek között, és a keresetek igen differenciáltak, a két végpont között mintegy tízszeres a különbség. Hasonló mértékű kereseti különbségek azonban nem kivételesek, hanem általánosak voltak a vizsgált időszakban az adott vállalat forgácsoló üzemeiben.

Kereseti állapotnak nevezzük a munkás helyét a kereset-órakereset tengely mentén, és a további elemzésekre való tekintettel a munkásokat kereseti állapotuk szerint kategoriális csoportokba soroljuk, ahogyan azt az előbb említett ábrán is láthatjuk. A kereseti állapot egy bizonyos határig annál kedvezőbb, a munkás minél többet keres, minél nagyobb órakereset mellett. A kereseti érdekek tartalmához tehát úgy juthatunk közelebb, ha megvizsgáljuk, hogy az adott üzemben milyen cselekvési lehetőségek vezetnek egy meghatározott keresethez, illetve ehhez tartozó órakeresethez.

Felvetődhet azonban az a kérdés, hogy a munkások érdeke valóban arra irányul-e, hogy egy bizonyos határértékig minél magasabb keresetet és órakeresetet érjenek el? Az nyilvánvaló, hogy a magasabb kereset kedvezőbb előfeltételét képezi a szükségletek közvetlen kielégítésének. Abból a szempontból azonban nem tudunk e kérdésre egyértelmű választ adni a munkások szubjektív ítéleteinek ismerete nélkül, hogy az a munka, amelynek eredménye lehet egy meghatározott kereseti állapot, mennyiben jelent számukra ráfordítást, és milyen mértékű ráfordítást tartanak még elfogadhatónak. Sőt, nemcsak az a kérdés vethető fel, hogy a munkásnak érdeke-e a jelenlegi kereseti állapotához képest magasabb kereset elérése, hanem arról is meg kell győződnünk, hogy a jelenlegi kereseti állapot tudatos törekvés eredménye.

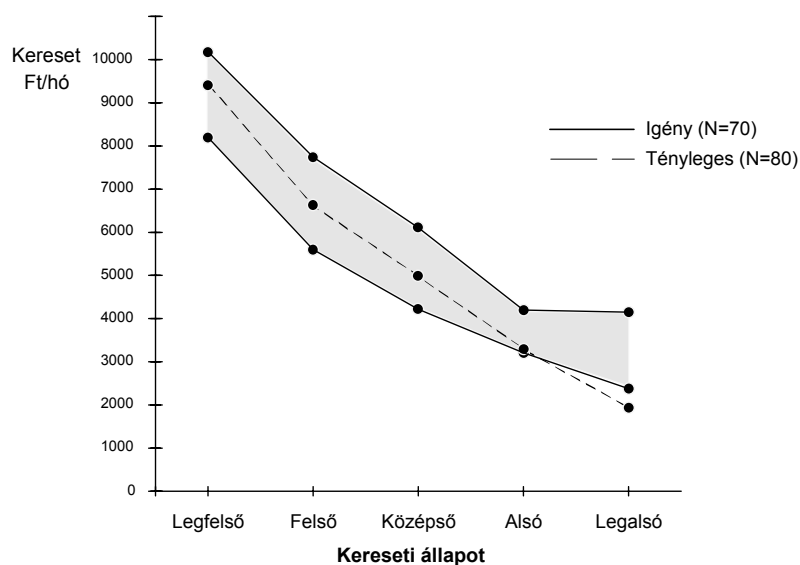
A fent említett kérdések megválaszolásához igyekszünk feltérképezni a munkások igényeit is, az egyes bértényezőkre irányuló érdekösszetevők vonatkozásában. Feltételezésünk szerint ugyanis az igények nagyrészt tükrözik a kereseti érdekek egyes összetevőit. Látnunk kell azonban, hogy az igények általában nem az érdekek egészét, hanem inkább az aktuális érdekeket, az érdekek adott munkás által megvalósítható részét tükrözik. Az igények megfogalmazásának főleg az szab felső korlátot, hogy az adott egyén érdekének milyen mértékű megvalósítását tartja elérhetőnek.

Emellett a munkások kialakítják elképzelésüket az igazságos vagy méltányos keresetre vonatkozóan, és igényeiket bizonyos mértékben ez is befolyásolja. Az igazságos keresetre vonatkozó elképzeléseiket az ebből a szempontból jelentősnek tekintett más egyénnel és csoportokkal való összehasonlítás eredményeként alakítják ki. (Caroll–Tosi 1977: 303; Akerlof–Yellen 1993: 110)

Az érdekekre vonatkozó igények feltérképezése módszertanilag nem problémamentes. Különösen a kedvezőbb kereseti állapotot elérő munkások leplezik valóságos törekvéseiket, és így szándékosan valóságos igényeiket sem tárják fel, illetve különböző ideológiákba burkolják, mert tartanak attól, hogy a tőlük kapott válaszok olyan intézkedések alapjául szolgálhatnak, amelyek kedvezőtlenül érintik érdekeiket, illetve azok aktuális érvényesítési lehetőségeit. A kutatók tehát, amennyiben maguknak a munkásoknak a beszámolóira támaszkodnak, könnyen eshetnek abba a hibába, hogy magukévá teszik a hangadó munkások ideológiáját. A szóban forgó kutatásban az egyes bértényezőkre vonatkozó igényeket több kérdésen keresztül, közvetve térképeztük fel, a válaszokat szembesítve az objektív adatokkal.³

³ A következőkben a keresetre, a személyi bérre, a teljesítményszázalékra és a túlmunkára vonatkozó igények alakulását fogjuk a főszövegben bemutatni. Itt példaként a teljesítményszázalékra vonatkozó maximális és minimális igények feltárására irányuló kérdéseket mutatjuk be. Már említettük, hogy az alábbi közvetett kérdésekre azért van szükség, mert a közvetlenül feltett kérdésekre a munkások többsége nem adna őszinte választ, jóllehet olyan kérdésekről van szó, amelyekkel kapcsolatban a munkásoknak határozott elképzeléseik vannak. Megjegyezzük még, hogy a kérdőíves kérdezésre a tárgyi év végén, decemberben került sor.

1. Milyen mértékben elégedett Ön ebben az évben elért átlagos teljesítményszázalékával? (Válaszlehetőségek 1-től 5-ig terjedő skálán.)
2. Nem a tényleges számadatot kérdezném, mert itt csak az lényeges, hogy a dolgozók hogyan értékelik, de gondoljon az év során elért átlagos teljesítményszázalékára. Tartott volna-e igényt ennél többre, ha kedvezőbb lehetőségeket kapott volna igyekezete érvényesítésére? (Két válaszlehetőség, igen van nem. Ha nem, tovább a 6. kérdésre.)
3. Ha igen, maximum hány százalékot szeretett volna rátenni arra a teljesítményszázalékra, amit elért, mi az a legtöbb, ahány százalékkal többre tartott volna igényt? (Számszerű válasz.)
4. Ebben az évben átlagosan elérte-e Ön azt a legkevesebb teljesítményszázalékot, amire feltétlenül igényt tartott? (Két válaszlehetőség, elérte vagy nem érte el. Ha elérte, tovább a 6. kérdésre.)
5. Ha nem érte el, átlagosan kb. hány százalék hiányzott ahhoz, hogy elérje a minimális igényelt teljesítményszázalékot? (Számszerű válasz. Tovább a 6. kérdés utáni kérdésre.)



4. ábra: A keresetekre vonatkozó igények

A 4. ábrán a munkások maximális és minimális igényeinek, valamint tényleges kereseteinek az alakulását láthatjuk. A fentebb említettek szerint a munkások igényei általában nem a kereseti érdekeknek megfelelő legmagasabb keresetek elérésére irányulnak, az igények nagyrészt igazodnak az adott munkás számára elérhető állapothoz, tehát az aktuális érdekekhez. Azt azonban így is láthatjuk, hogy a magasabb keresetű munkások tudatosan törekszenek a magasabb keresetek elérésére, és e törekvéseiknek az általuk elért keresetek megfelelnek. Az alacsonyabb keresetű munkások viszont az elért kereseteikhez képest magasabb keresetek elérésére törekszenek. Ezek az adatok alátámasztják azt a – magától értetődőnek tekinthető – feltételezésünket, hogy a magasabb kereseti állapotok és az azokhoz tartozó ráfordítások általában jobban megfelelnek a munkások érdekeinek, mint az alacsonyabb kereseti állapotok és a hozzájuk tartozó ráfordítások.

Vajon az alsóbb kereseti állapotú munkások érdekeinek megfelel-e a legfelső kereseti állapot is? E kérdés megválaszolásához magát a kérdést úgy fogalmazzuk meg, hogy a legtöbbet kereső munkásokhoz képest a kevesebbet kereső munkások az előbbiekének megfelelő képességek birtokában és az előbbiekéhez hasonló körülmények között hajlandóak lennének-e az előbbiek által elért magas kereset eléréséért az ehhez szükséges ráfordításra.⁴ Az erre vonatkozó

6. Tehát Ön elérte azt a legkevesebb teljesítményszázalékot, amire feltétlenül igényt tartott. Ebben az évben átlagosan hány százalékkal haladta meg ezt a minimális százalékot? (Számszerű válasz.)

Valójában ismert az adott munkás adott évben elért átlagos teljesítményszázaléka, a bérügyi nyilvántartás alapján, már a kérdezés időpontjában is ismert volt számomra. Ebből és a fenti kérdésekre adott válaszokból a munkás maximális és minimális igénye kiszámítható.

⁴ A kérdőívben a kérdés a következőképpen hangzott: „Ha Ön rendelkezne ugyanazokkal a képességekkel, amelyekkel a kiemelkedően magas keresetet elérők rendelkeznek, tehát ugyanolyan szaktudással, tapasztalattal, munkabírással, ismeretségi körrel, kapcsolatokkal stb., és ugyanolyan körülmények között is dolgozna, Ön is hajlandó lenne annyi erőfeszítésre a kiemelkedően magas kereset elérése érdekében? Vagy Ön inkább kevesebb összeggel is beérné, de nem szívesen vállalna hasonló mértékű erőfeszítéseket?” Ezt a kérdést azoknak a munkásoknak tettem fel, akik egy ezt megelőző kérdés szerint magukat nem a legfelső vagy a felső kereseti állapotú munkások közé sorolták. A választ viszont a feldolgozásnál csak annyiban vettem figyelembe, amennyiben – a bérügyi nyilvántartás alapján – a munkás valóban viszonylag kevesebbet keres, azaz nem a legfelső vagy a felső kereseti állapotban van. A szóban forgó kérdést azért nem tettem már fel, illetve azért nem vettem már figyelembe a felső kereseti állapotú munkások esetében sem, mert az ő igényeik még közel állnak a legfelső kereseti állapotú

kérdésre adott válaszok szerint a munkások 80 százaléka hajlandó lenne vagy jelenleg is hajlandó a legmagasabb keresetek eléréséhez szükséges ráfordításokra, amennyiben képességei és az üzemben belüli körülményei ezt aktuálisan lehetővé tennék, illetve lehetővé teszik. Azaz a munkások érdekei általában magukban foglalják azokat a cselekvési lehetőségeket is, amelyek a legmagasabb keresetek eléréséhez vezethetnek. A válaszok szerint a férfi és házasságban élő munkások érdekeinek kivétel nélkül megfelel a legmagasabb kereset a vele járó munkaráfordítással, viszont nem felel meg a nem házasságban élő munkások egyharmadának és az öt családos nő közül háromnak. Egy további kérdésre adott válaszok szerint többnyire az utóbb említett munkások is vállalnák a normál munkaidőben azt a munkaráfordítást, amelyet a legmagasabb keresetek elérése igényel, de nem vállalnák a legmagasabb keresetnek megfelelő mennyiségű túlmunkát.

A keresetek összetevői és az érdekek

Miután kielégítő választ kaptunk arra a kérdésre, hogy a munkásoknak mennyiben képezi az érdeküket a minél magasabb kereset elérése, térjünk vissza arra a kérdésre, hogy az adott üzemben milyen cselekvési lehetőségek vezethetnek egy meghatározott kereset eléréséhez. E kérdésre bizonyos mértékig választ kaphatunk a keresetek belső összetételének – kereseti állapotok szerinti – elemzéséből. A függelékben található 1. táblázat az adott évben mutatja a munkások kereseteinek és a keresetek összetevőinek alakulását, egy hónapra vetítve.

A táblázat szerint a kereset nagyobb része – közel 64 százaléka – a napi nyolc órai munkaidő alatt elért teljesítményre eső alaprészből, a normál teljesítményrészből származik. Ez az arány azonban a kereseti állapot szerint eltérően alakul. A kereseti állapot tengelyén felfelé haladva egyre nagyobb szerephez jutnak a normál teljesítménybérén kívüli tényezők. Míg az alsó és legalsó csoportokban a normál teljesítménybér a kereset 72-74 százalékát teszi ki, addig a legfelső állapotú munkások körében csupán mintegy a felét. A normál teljesítménybérén belül jelentős a csoportok közötti szóródás az elért teljesítményszázalék függvényében is. A *teljesítményszázalék* egyébként azt fejezi ki, hogy az egyes munkafeladatokra előírt időhöz, az ún. *normaidőhöz* képest a munkás valójában mennyi idő alatt végezte el a feladatot. Így például ha a munkás normaidő szerint egy órai munkát elvégez 50 perc alatt, 120 százalékos teljesítményt ér el. A mellékelt táblázatból kitűnik, hogy amíg a felső és a legfelső állapotú csoportban a túlteljesítéssel elért keresetnövelés jelentős (12-14 százalék), addig a legalsó csoportban ebből adódóan 32 százalékos veszteség jelentkezik, mivel az elért teljesítményszint nem éri el a 100 százalékot sem.

A munkások jelentős mértékben növelhetik keresetüket túlmunka révén is, átlagosan a keresetek 12,5 százaléka származik túlmunkából. A *túlmunkára* eső kereset döntően a túlórázásból származik, de öt munkás tagja az üzemben alakult vállalati gazdasági munkaközösségnek is, és nagyrészt ennek révén érnek el legfelső kereseti állapotot.⁵ A felső és a legfelső állapotú csoportokban az összes kereset 15-27 százaléka származik túlmunkából, az alsó és a legalsó állapotú csoportokban azonban ez az arány, de különösen a tényleges összeg elhanyagolható.

munkások igényeihez, és így kevésbé vetődik fel az a kérdés, hogy megfelel-e érdekeiknek a magasabb kereseti állapot.

⁵ A nyolcvanas években lehetőség volt az üzemekben olyan belső vállalkozó csoportok létrehozására, amelyeket vállalati gazdasági munkaközösségeknek neveztek. Mi a gazdasági munkaközösséggel részletesen nem foglalkozunk, a gazdasági munkaközösséget csak mint a túlmunka egyik formáját vesszük figyelembe.

A pótlékok aránya a csoportok között megközelítőleg kiegyenlített, és 7-9 százalék körül mozog. Figyelman kívül hagyva a túlóra után járó pótlékokat, amelyet a túlmunkára eső keresetnél vettünk figyelembe, ide sorolható a műszakpótlék, amely a második vagy harmadik műszak után jár, az ún. munkahelyi pótlék, amely a kis megmunkálási idő és a kevés darabszám teljesítménycsökkentő hatását hivatott ellensúlyozni, és a kiemelt fontosságú gépek pótléka. Pótlékok tehát különböző címeken járnak, s az alsóbb kereseti állapotú csoportok pótlékai főleg a több műszakos munkarendből, a felsőbb csoportok pótlékai viszont a fent említett egyéb forrásokból származnak. A nem benntöltött időre eső keresetek átlagosan a keresetek 15,6 százalékát teszik ki, és tulajdonképpen a fizetett szabadságból és a tanulmányi kedvezményekből származnak.

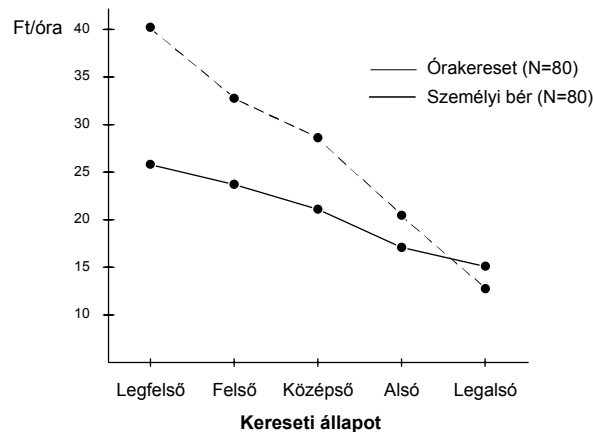
A keresetek összetételének fent leírt alakulását figyelembe véve levonhatjuk azt a következtetést, hogy a munkások kereseteit és órakereseteit közvetlenül tulajdonképpen a személyi bér, a teljesítményszázalék és a túlmunkaóra határozza meg. Ez összefügg azzal, hogy a kereseten belül a legnagyobb hányadot kitevő normál teljesítménybért a személyi bér és a teljesítményszázalékban is kifejeződő, normaórán mért elvégzett munka határozza meg. Másrészt a következő jelentősebb összetevő, a túlmunkaóra eső kereset tulajdonképpen a túlmunkaórák számának függvénye, a személyi bérral és a teljesítményszázalékkal szoros összefüggésben. Harmadrészt a pótlékokat és a nem munkaidőre eső keresetet az alapbér vagy az átlagkereset meghatározott százalékában fizetik, így közvetve itt is érvényesül a kiemelt három tényező hatása. Tehát az, hogy az adott üzemben a munkások milyen keresetet érnek el milyen mértékű munkaráfordítás árán, közvetlenül attól függ, hogy milyen személyi bérük van, milyen teljesítményszázalékot érnek el és mennyit túlóráznak. Következésképpen ezek a tényezők, illetve az ezekkel összefüggő cselekvési lehetőségek a munkások kereseti érdekeinek is a középpontjában állnak.

| Kereseti állapot | Bértényezők | | |
|---------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------|
| | Személyi bér (Ft/óra) | Teljesítmény- százalék | Túlmunka (Óra/hó) |
| Legfelső állapot | 25,8 | 131,2 | 42,4 |
| Felső állapot | 23,7 | 120,1 | 22,1 |
| Középső állapot | 21,1 | 118,2 | 7,2 |
| Alsó állapot | 17,1 | 105,3 | 3,5 |
| Legalsó állapot | 15,1 | 69,1 | 1,7 |
| Összesen (N=80) | 19,6 | 105,2 | 11,9 |

2. táblázat: A kiemelt bértényezők alakulása a kereseti állapot szerint

A kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek feltárásához közelebből is szemügyre vesszük a fent kiemelt tényezők összefüggését a kereseti állapotok alakulásával. A 2. táblázat szerint a kereseti állapot függvényében a kedvezőbb állapotok felé haladva egyre emelkednek mind a személyi bérek, mind a teljesítményszázalékok és a normál munkaórán túl bedolgozott munkaórák. A

legalsó és a legfelső állapotcsoportokat tekintve a személyi bérek 15-26 Ft között, a teljesítményszázalékok mintegy 70 és 130 százalék között, a túlmunkaórák havonta 2-42 óra között mozognak. Az átlagok természetéből adódóan azonban ezek az adatok nem feltétlenül tükrözik hűen azt, hogy a munkások milyen személyi bérrel, mennyi teljesítményszázalékkal és mennyi túlmunkaórával érhetnek el egy meghatározott kereseti állapotot, ezért tovább kell mennünk a keresetek egyes összetevői közötti összefüggések vizsgálatában.

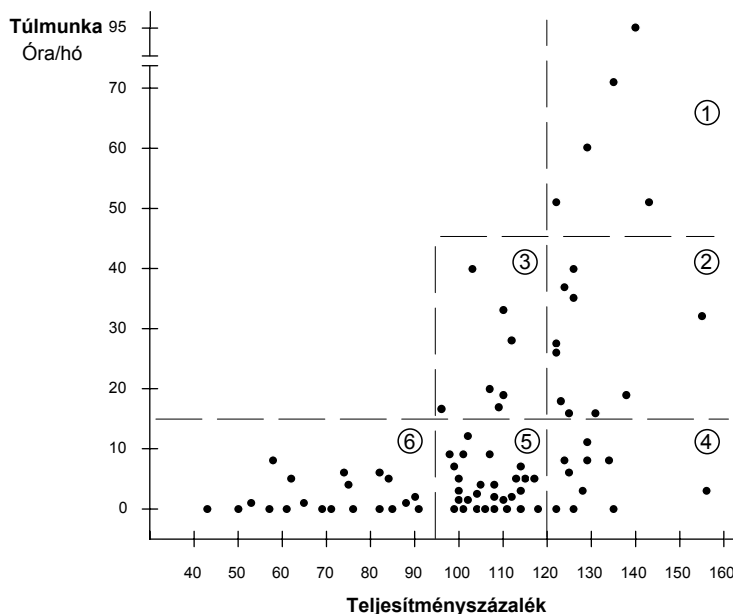


5. ábra: A személyi bérek és az órakeresetek alakulása

A *személyi bér* nyilvánvalóan jelentősen hat a keresetre és az órakeresetre, hiszen a keresetek bérügyi kiszámítása során a munkás személyi bére szorozóként a kereset minden jelentősebb összetevőjében jelen van. A magasabb személyi bérekhez azonban a munkaráfordítás hozamát növelő egyéb tényezők is társulnak (pl. magas teljesítményszázalék, jelentős túlórapótlék stb.), és így a felső kereseti állapotokban az órakeresetek jelentősen meghaladják a személyi béreket, ahogyan azt az 5. ábrában láthatjuk. A legalsó kereseti állapotú csoportban viszont a munkások egy munkárára eső keresetükkel személyi bérüket sem tudják elérni. Ez döntően abból következik, hogy teljesítményszázalékuk nem éri el a száz százalékot sem.

A *teljesítményszázalék* és a *túlmunkaóra* alakulását célszerű egymással összefüggésben vizsgálni, mivel tulajdonképpen együttesen fejezik ki azt, hogy a munkások mennyi idő alatt mennyi elismert teljesítményt érnek el. A normál (azaz a napi nyolc órai) munkaidővel és a normál (azaz a 100 százalékos) teljesítményszázalékkal elérhető teljesítményhez képest a munkások növelhetik az elismert teljesítményüket egyrészt a munkaidő meghosszabbítása, másrészt a teljesítményszázalék növelése révén.

Teljesítményorientációnak nevezzük a teljesítmények növelésére irányuló olyan törekvést, amely választást jelent abban a tekintetben, hogy a munkás mennyiben törekszik elismert teljesítményét a munkaidő meghosszabbítása és/vagy a teljesítményszázalék növelése révén növelni. Ilyen törekvést feltételezve, az 6. ábrán a munkások teljesítményorientációja szerint elkülönítettük az alábbi típusokat: 1. extrateljesítésre orientált (5 fő), 2. túlmunkára és túlteljesítésre orientált (10 fő), 3. túlmunkára orientált (6 fő), 4. túlteljesítésre orientált (10 fő), 5. normál teljesítményt elérő (29 fő), 6. alacsony teljesítményt elérő (20 fő).

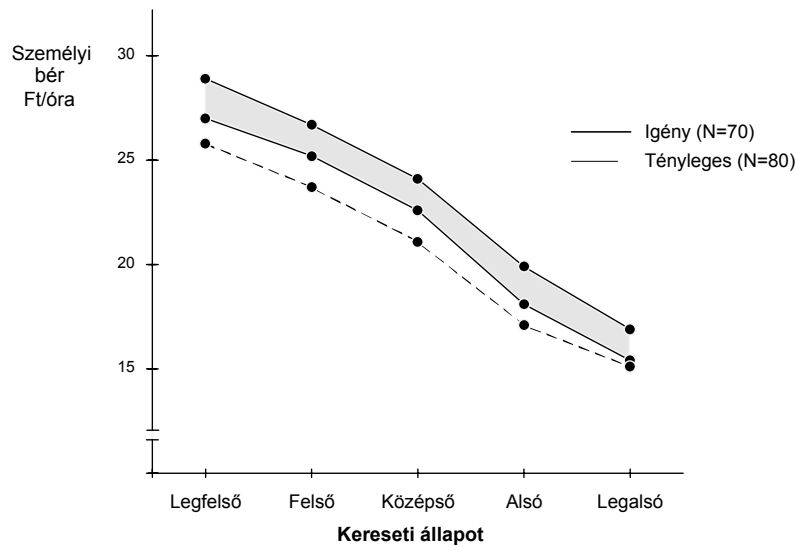


6. ábra: A teljesítményszázalék és a túlmunkaóra alakulása

Mármost ha a teljesítményorientáció szerinti csoportokat kiegészítjük a személyi bérek szerinti csoportokkal, és e kiemelt kereseti tényezők alakulását összevetjük a kereseti állapotok alakulásával, szoros összefüggést találunk közöttük. A függelékben található 3. táblázat szerint a munkások személyi bére, teljesítményszázaléka és túlmunkaórája tulajdonképpen meghatározza kereseti állapotukat. Ez számunkra azt jelzi, hogy az üzemben adottak azok a cselekvési lehetőségek, amelyek meghatározott személyi béren, teljesítményszázalékon és túlmunkaórán keresztül vezethetnek egy adott kereset adott munkaráfordítás árán történő eléréséhez. A kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek feltárása szempontjából azonban az is figyelemre méltó, hogy hasonló kereseti állapot részben különböző cselekvési lehetőségek révén is elérhető. Például a legfelső kereseti állapot elérhető, ha a munkás túlmunkára és túlteljesítésre orientált, és ugyanakkor kiemelkedő személyi bérrel rendelkezik, de a kiemelkedő személyi bér hiánya pótolható extra teljesítményorientációval. Az elmondottakból végül is arra következtethetünk, hogy *a munkások kereseti érdekeinek összetevőit a közvetlen bértényezők vonatkozásában a következők képezik: személyi bérük maximalizálása, teljesítményszázalékuk és túlmunkaóráik optimalizálása.*

A személyi bér vonatkozásában főleg maximalizálásról beszélhetünk, mert a magasabb személyi bér nem kötődik szorosan több ráfordításhoz, tehát minél magasabb a személyi bér, ez annál jobban megfelel a munkás érdekének. A személyi bér közvetlenül az üzemvezetés döntésének eredménye, és e döntésben a formális szabályok meglehetősen tág teret engednek a különféle tényezők mérlegelésének. Itt nem foglalkozunk a személyi béreket meghatározó tényezőkkel, csupán azt jegyezzük meg, hogy a mérhető teljesítményeken túl egyéb tényezők is jelentős hatással vannak a személyi bérek alakulására. Ezek szintén tartalmazhatnak ráfordításokat, de e ráfordítások mértékének a megítélése a munkások számára is meglehetősen bizonytalan. Részben tehát itt is beszélhetünk optimalizálásról, de a másik két bértényezőre irányuló érdekösszetevőhöz képest a személyi bér optimalizálása mint a kereseti érdek összetevője kevésbé értelmezhető határozott cselekvési lehetőségek formájában. A személyi bérek évről-évre várható emelésén túl valószínűleg ez fejeződik ki abban is, hogy – más kereseti tényezőktől eltérően – még a legmagasabb személyi bérekkel

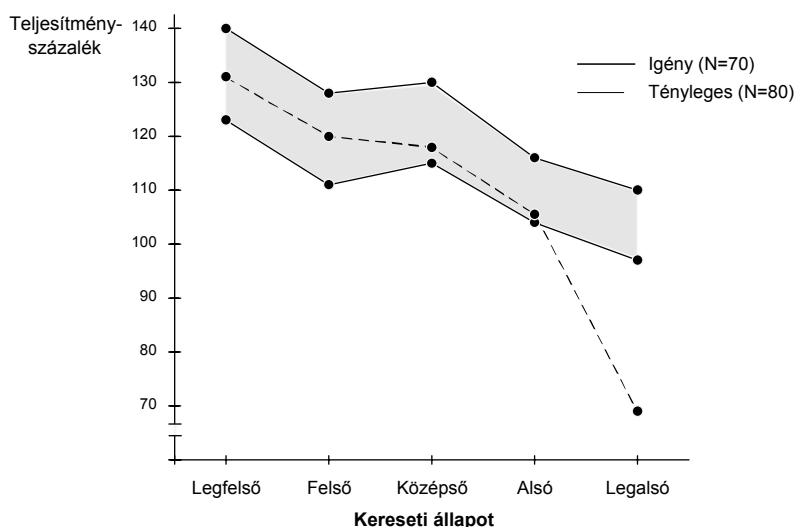
rendelkező munkások igényei is olyan törekvésekről tanúskodnak, amelyek jelenlegi személyi béreik növelésére irányulnak. (7. ábra)



7. ábra: A személyi bérre vonatkozó igények

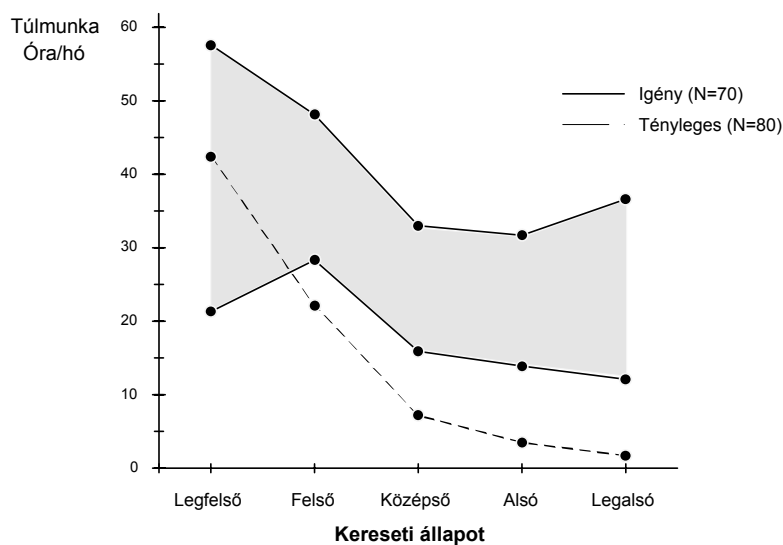
A magasabb teljesítményszázalék részben több ráfordítást igényel az egyéntől, részben bizonyos határ fölött a munkás jövőbeni munkaráfordításának hatékonyságát veszélyezteti – a várható normaszigorítás miatt –, ezért a munkások érdekének egy meghatározott, az említett szempontokból és a kereset szempontjából is optimálisnak tekinthető teljesítményszázalék felel meg. A feltérképezett igények ebben a vonatkozásban is inkább az aktuális érdekeket tükrözik, mivel a munkások adott helyzetbeni törekvéseiről tanúskodnak. (8. ábra) Azt azonban egyértelműen mutatják az igények, hogy a munkások érdekének megfelel a teljesítményszázalék növelése, közel 140 százalékos határértékig, amennyiben a különböző teljesítményszázalékok eléréséhez az adott üzemben általában szükséges munkaráfordításokat vesszük alapul.

Korábban láttuk, hogy a normál munkaidőbeni erőfeszítések nem jelentenek jelentős korlátot még azok számára sem, akik egyébként nem vállalnák a legmagasabb keresetek eléréséhez szükséges munkaráfordítást. Így tehát az alsóbb kereseti állapotú munkások érdekeit is alkotják azok a cselekvési lehetőségek, amelyek az adott üzemben az adott intézmények között viszonylag a legmagasabb teljesítményszázalékok eléréséhez vezethetnek. Nem véletlen azonban, hogy a legfelső kereseti állapotú munkások átlagosan 140 százalékot jelöltek meg maximális igényként. A normák megállapításával foglalkozó technológusok körében ugyanis létezik egy olyan nem formális szabály, amely szerint a 140 százaléknál nagyobb teljesítményszázalékkal elvégzett munkafeladatok normaidejét az évi rendszeres normakarbantartások során csökkenteni kell, és e szabályra a munkások mindennapi tapasztalataik alapján következtethettek.



8. ábra: A teljesítményszázalékra vonatkozó igények

A túlmunkaórák a keresetnövelés jelentős forrását képezhetik, de bizonyos határon túl természetesen a túlmunkaórák növelése sem felel már meg a kereseti érdekeknek. A túlmunka ugyanis általában több munkaráfördítást kíván az egyéntől és időt von el a munkán kívüli időből. A túlmunka esetében különösen indokolt a munkások törekvéseit megismerni annak megállapításához, hogy a túlmunka mennyiben áll a munkások érdekében. A magas keresetet nagyrészt kiemelkedő túlóra révén elérő munkások ugyanis azt a véleményt hangoztatják, hogy számukra a túlóra nem kívánatos, azt az üzem, illetve a vállalat érdeke kívánja meg, és ők csupán kényszerből vagy önfeláldozásból vállalják. Az általunk alkalmazott kérdezői technika segítségével azonban a túlmunka esetében is felszínre kerültek a munkások valóságos igényei és törekvései. A 9. ábra egyértelműen mutatja, hogy a legfelső kereseti állapotú munkások átlagosan havi 42 túlmunkaórája megfelel igényeiknek, feltehetően tehát megfelel érdekeiknek is. Általában viszont a munkások érdekei jelenlegi túlmunkaóráik számának jelentős növelésére irányulnak.



9. ábra: A túlmunkára vonatkozó igények

Korábban említettük, hogy a személyi bér optimalizálása kevésbé jelenik meg határozott cselekvési lehetőségekben. A teljesítményszázalék és a túlmun-

kaóra optimalizálásának viszont eléggé egyértelműen megfeleltethetők az üzemben bizonyos cselekvési lehetőségek. Például a munkaütem növelésével a teljesítményszázalékot lehet növelni, a munkaütem lassításával viszont esetleg a túlóra biztosítható. A kereseti érdekek összetevőinek adott szintjén tehát a kereseti érdekek különösen fontos összetevője a teljesítményszázalék és a túlmunkaóra összehangolt optimalizálása.

3. A termelőeszközök és az érdekek

Az érdekösszetevők harmadik szintjén található és egymással szorosan összefüggő érdekösszetevőket alapvetően a munkamegosztás, a munkahelyellátás, a minőségellenőrzés és a kvázi-tulajdon intézményei határozzák meg, a korábban tárgyalt intézmények hatásaival összefonódva. A szóban forgó szinten az említett társadalmi intézmények a munkások kereseti érdekeinek a következő összetevőit hozzák létre: (1) a *munkaeszközökkel való ellátás optimalizálása*, (2) a *munkaellátás optimalizálása* és ezzel összefüggésben a munkanormák lazítása, (3) az előbbiekkal szoros összefüggésben a *műszakszám optimalizálása* és (4) a közvetlen *munkavégzés optimalizálása*. A következőkben először röviden azokra az intézményekre világítunk rá, amelyek az említett vonatkozásokban meghatározzák a munkások érdekeit, majd a munkaeszközellátás és a munkaellátás optimalizálására irányuló érdekösszetevőket elemezzük.

A munka- és a munkaeszközellátás intézményei

A érdekösszetevők harmadik szintjét létrehozó intézmények tekintetében már igen fontos különbséget tenni az írott szabályok és a valóságos intézmények között. Az adott üzemben – ahogyan többnyire a munkaszervezetekben – a munkamegosztást, a munkahelyellátást és a minőségellenőrzést a szabályzatokban igen részletesen szabályozták. Míg azonban a bérrendszer és a teljesítményelszámolás írott szabályai tulajdonképpen érvényesnek tekinthetők, ezzel szemben az előbb említett szabályok már nagyjából nem érvényesek. A szóban forgó szabályok által szabályozni hivatott folyamatok tekintetében a vezetők és az előnyösebb helyzetben lévő munkások kialakítottak egy másik, írásban természetesen nem rögzített szabályrendszert, amelyet érvényesnek lehet tekinteni, és nagyrészt amelyek a formális szabályok egyes elemeivel keveredve tekinthetők a valóságos intézményes szabályoknak.

A munkások munkaeszközökkel és munkafeladatokkal való ellátására vonatkozó írott szabályok a vállalat szervezeti és működési szabályzatában, valamint ehhez kapcsolódó különböző szabályzatokban találhatók. Ezekből az igen terjedelmes szabályzatokból itt csupán a munkások érdekeire nézve a legfontosabb vonásokat emeljük ki. E szabályok szerint az üzemi termelésirányítók (diszpécserek) a technológiai és gyártáselőkészítő szervezeti egységek által összeállított gyártási bizonylatok alapján gondoskodnak arról, hogy a gyártáshoz szükséges eszközök (munkadarabok, szerszámok, készülékek, gyártási dokumentációk) időben az üzem raktárába érkezzenek. Majd a termelésirányítók az érintett művezetőkkel minden egyes munkafeladat esetében döntenek a munkafeladatok munkások közötti elosztásáról, figyelembe véve a gépet, a munkás szaktudását és leterheltségét. Kötelességük a munkások folyamatos munkaellátottságáról gondoskodni, és amennyiben ez mégsem lehetséges, a munkafeladatok nélkül maradt munkások számára állásidőt kell elszámolni.

A munkaelosztásra vonatkozó döntés után a diszpécser az üzem raktárából a munkás gépéhez szállíttatja (az anyagmozgató munkással) a munkadarabokat, és átadja a munkásnak a gyártási bizonylatokat. A gyártási papírok alapján a munkás az üzem szerszámraktárából kikéri az előírt és az adott feladat elvégzéséhez szükséges szerszámokat és készülékeket. A munka megkezdése előtt a munkás köteles kitölteni a munkalapot, amely a munkateljesítmények elszámolásának alaps bizonylatát képezi. A munkalapon a művezető aláírásával igazoltatnia kell és a művezetőnek igazolnia kell az adott munkafeladat megkezdésének

időpontját; de a művezető csak akkor engedélyezheti az új munka megkezdését, ha az előző munka befejezésének időpontját már igazolta. A munkafeladat elvégzése után végül a művezetőnek igazolnia kell a munka befejezésének időpontját, és gondoskodnia kell az elkészült munkadarabok elszállításáról és minőségellenőrzéséről.

A fent igen röviden kivonatolt szabályok szerint a munkásoknak nem kell mást tenniük, illetve szabályszerűen nem tehetnek mást, minthogy megvárják, amíg a diszpécser és a művezető dönt a munkafadataik felől, és rendelkezésükre bocsátják a munkavégzéshez szükséges munkadarabokat és gyártási papírokat, amelyek alapján kivételezhetik a szükséges szerszámokat és készülékeket. Valójában azonban – ahogyan azt korábban említettük – ezek az írott szabályok nagyobb részben nem tekinthetők érvényes szabályoknak, és közülük az érvényes szabályok a vezetők és a munkások egy része által kialakított nem formális szabályokkal szorosan összefonódva változatos cselekvési lehetőségeket hoznak létre a munkások számára az érdekeiknek megfelelő munkaeszközök és munkafeladatok megszerzésében. Itt a három legfontosabb nem formális intézményt emeljük ki, egyrészt a kvázi-tulajdon intézményét, másrészt az előmunkásság intézményét, harmadrészt a látszatomunka intézményét.

Az írott szabályoknak ellentmondva az üzem vezetői és az előnyösebb helyzetű munkások kialakították az általunk úgynevezett *kvázi-tulajdon intézményét*, amelynek következtében egyes munkások nagyrészt birtokukba vehetik a munkaeszközök és a gyártandó alkatrészek egy részét, az intézményes szabályok által meghatározott korlátok között. A munkások munkaköri hatáskörükben nagyrészt eleve rendelkezhetnek a munkaeszközökkel és a gyártandó alkatrészekkel, kvázi-tulajdonnak ezt a rendelkezést meghaladó rendelkezést nevezzük.

Egyrészt a munkagépekre vonatkoztatva ez azt jelenti, hogy az a munkás, aki mintegy tulajdonosa munkagépének, akarata ellenére nem irányítható át más gépre. Másrészt a tulajdonos munkások kialakíthatják saját szerszám- és készülékkészletüket, amelyekkel viszonylag szabadon rendelkezhetnek. E munkaeszközök részben olyan szerszámok és készülékek, amelyeket a munkások a szerszámraktárból kölcsönöztek ki, de maguknál tarthatják, és tetszésük szerint bocsáthatják mások rendelkezésére. Részben viszont olyan szerszámok és készülékek, amelyeket a munkások az évek során maguk készítettek, vagy az ő megrendelésükre készítettek mások. Ezáltal a munkás megtakaríthatja a szerszámok és készülékek beszerzésére az előkészületi időben biztosított időt. Egyes munkafeladatok esetében ugyanakkor azt is kizárhatja, hogy ezeket a munkafeladatokat más munkások kapják, amennyiben a szerszámraktárban már nem hozzáférhetőek az ezek elvégzéséhez szükséges munkaeszközök. Harmadrészt a munkások egy része mintegy tulajdonába veheti a munkadarabokat, illetve munkafeladatok egy részét is. Így a munkások a kvázi-tulajdonukat képező, és a kereseti érdekek szempontjából kedvező munkafeladatokhoz, illetve munkadarabokhoz a diszpécser és a művezetők egyedi döntéseit mellőzve juthatnak. A munkás a kvázi-tulajdonában lévő munkadarabokat az üzem raktárába való beszállítást is mellőzve, közvetlenül kérheti a gépéhez, és e munkák megkezdéséhez sem kell kérnie a művezető jóváhagyását és aláírását. A kvázi-tulajdon intézménye, más intézményekkel összefonódva, ugyanakkor létrehozta azt a cselekvési lehetőséget is, hogy a tulajdonos munkások visszautasíthatják a számukra kedvezőtlen munkafeladatok elvégzését.

A kvázi-tulajdon intézménye mellett a másik leginkább említésre méltó nem formális intézmény az általunk úgynevezett *előmunkásság intézménye*. Ezen azt értjük, hogy a vezetők és a kedvezményezett munkások megállapodásán nyugvó szabály szerint az „előmunkások” nem csupán saját munka- és munkaeszköz-ellátottságuk, valamint munkaelszámolásuk felett rendelkeznek, hanem e lehetőségekkel váltótársukra, vagy esetleg egy vagy két másik gépen dolgozó

munkásokra kiterjedően is rendelkeznek. Az előmunkásoknak beleszólásuk van abba, hogy saját gépükre kik kerülhetnek váltótársnak, és esetleg a szintén kvázi-tulajdonukban lévő további egy-két gépen kik dolgozhatnak. A nem formális szabály szerint az előmunkások gondoskodnak az alárendelt munkások munkafeladatokkal és munkaeszközökkel való ellátásáról. Ugyanakkor az előmunkások kezelik – a teljesítmények elszámolásának alapját képező – munkalapokat, így a maguk nevére jelenthetik le az alárendelt munkások által teljesített normaórák egy részét is.

Az előmunkásság intézménye nagyrészt a pályakezdők normakedvezményére vonatkozó formális szabályokkal összefonódva határozza meg azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek a mások által teljesített normaórák megszerzésére irányulnak. Az alárendelt munkások ugyanis többnyire olyan pályakezdők, akik normakedvezményben részesülnek. E munkások az előmunkások által biztosított „jó munkákon” és megfelelő munkaeszközökkel a számukra előírt teljesítményszázaléknál jóval többet is képesek teljesíteni. Így a minimális teljesítménykövetelményen túli normaórákat az előmunkások a saját nevükre jelenthetik le, miközben az alárendelték még így is megkapják a száz százalékos teljesítménynek megfelelő alapkeresetet.

A harmadik itt kiemelendő nem formális intézmény a *látszatomunka intézménye*, amely más intézményekkel összefonódva olyan cselekvési lehetőségeket hoz létre, amelyek tényleges teljesítményt nem tartalmazó normaidők megszerzésére irányulnak. Az építőiparban „homoknak” nevezték azt az elszámolt normaidőt, amely mögött nem volt tényleges munkateljesítmény. (Héthy–Makó 1978: 255-260). A vizsgált forgácsoló üzemben a munkások általában „puhapofáról” beszéltek, amikor ilyen normaidőre gondoltak.

Az eredetileg megállapított normaidőkhöz a formális szabályozás szerint is kapcsolódnak bizonyos korrekciók. E korrekciókat a bérszámfejtők bizonyos esetekben eleve érvényesítik, de maguk a munkások is kérhetnek többlet normaidőt, amennyiben a munkadarab eltér a gyártási dokumentációban meghatározottól, vagy nem állnak rendelkezésre az előírt szerszámok, illetve készülékek, és ezért a megmunkálás több időt igényel. Ezen túl az üzem havonta megkap egy bizonyos normaórakeretet, amelyet a formális szabályok szerint a vezetők olyan feladatok elvégzésének elismerésére használhatnak fel, amelyeket a munkások nem közvetlenül az üzem termékein végeztek. Például egy alkatrész megmunkálásához szükség lehet egy szerszám elkészítésére, amelyet esetleg célszerű az adott üzemben legyártani. Sérülékeny felületű alkatrészek szerszámgépbe történő befogásához használnak a munkások úgynevezett puhapofákat, amelyeket kifejezetten az adott alkatrész méretére készítenek, és innen ered a látszatomunka elnevezése az üzemi zsargonban. A szóban forgó normaórakeretet ugyanis a vezetők tulajdonképpen nem az ilyen jellegű munkafeladatok elvégzésének az elismerésére használják fel. A rendelkezésükre álló normaórákat a többlet munkafeladatoktól függetlenül osztják el a munkások között, a munkalapokon el nem végzett munkákat, nem létező puhapofák legyártását feltüntetve. A normaórakeretek ilyen felhasználása bár ellentmond a formális szabályozásnak, de megfelel annak az intézménynek, amelyet e tekintetben ténylegesen érvényesnek lehet tekinteni, azaz annak a megállapodásnak, amely a normaórakereteket elosztó szervezeti egység (Műszaki Osztály), az üzemvezetés és a munkások egy része között jött létre.

Első pillantásra nehezen érthető, hogy miért olyan fontos egy 130-140 százalékos teljesítő munkásnak egy bizonyos mennyiségű többlet normaidő, amilyen fontosnak a munkások magatartását megfigyelve tűnt. Általában ugyanis a magas teljesítményszázalékos elérés munkások igényelték és kapták a hónap végén rendszeresen a „puhapofát”. Ezek a munkások viszonylag könnyen tudnák emelni teljesítményszázalékukat azzal a néhány százalékkal, amelyet az így megszerzett többlet normaidők jelentenének. Említettük azonban, hogy 140

százalékos teljesítés körül már kockázatos a teljesítményszázalék további emelése, mivel ez a normaidő csökkentéséhez vezethet. Az üzemi normaórakeretből viszont a munkás úgy növelheti az adott hónapban elszámolt normaidejét, hogy eközben nem növeli az egyes munkafeladatokra kimutatható teljesítményszázalékát. Azaz ily módon nem veszélyezteti a rendszerint általa végzett munkafeladatok normaidejét.

Az előbbieken hangsúlyoztuk, hogy az írott szabályok nagyrészt nem érvényesek, és helyükbe nagyrészt nem formális szabályok lépnek. Azonban majd látjuk, hogy nem arról van szó, hogy az érdekeket főleg az utóbbiak határozzák meg oly módon, hogy azok a szabályokat tükrözik. Hanem arról, hogy az írott, illetve a formális és a nem formális szabályok egymással szorosan összefonódva határoznak meg olyan cselekvési lehetőségeket a munkások érdekeinek alkotórészeiként, amelyeket önmagukból a szabályokból – ezek a szabályok akár formálisak akár nem formálisak – nem tudunk a szabályok értelmezése révén levezetni.

Az üzem intézményei főleg az alábbi formában hozzák létre a munkások érdekeinek azokat az összetevőit, amelyek a munka- és a munkaeszközellátás optimalizálására irányulnak. Egyrészt a szükségletkielégítés feltételévé teszik a normaórában mért munkateljesítményt, és ezáltal e teljesítmény eléréséhez technikailag szükséges és meghatározott tulajdonságokkal jellemezhető gépet, szerszámot, készüléket, megmunkálendő alkatrészt stb. Másrészt meghatározzák azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek révén ezek a termelőeszközök elérhetők.

A munkaeszköz-ellátás és a munkaellátás optimalizálása

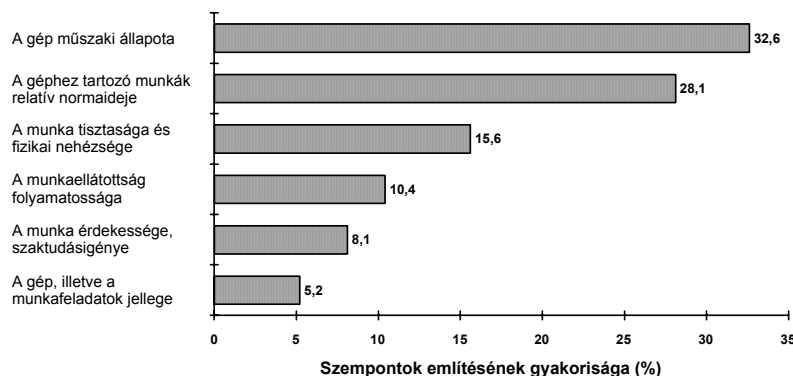
A munkaeszköz-ellátás optimalizálása

Az érdekösszetevők második szintjén nézzük először a *munkaeszközökre*, illetve ezeken belül a *munkagépre* irányuló összetevőt. A munkás géppel való ellátása általában hosszabb távra kijelöli a munkás rendszeres munkahelyét. A kereseti érdeknek olyan munkagép és olyan munkahely felel meg, amelyen meghatározott ráfordítással minél magasabb kereset érhető el, illetve amelyen meghatározott kereset minél kevesebb ráfordítást igényel.

Azt pedig, hogy pontosabban milyen gépek, illetve milyen munkahelyek elérésére irányulnak a munkások kereseti érdekeit alkotó cselekvési lehetőségek, az üzem társadalmi intézményei az anyagi-technikai körülmények hatásaival összefonódva határozzák meg. Alapvetően az intézmények teszik a munkagépet a munkás számára a szükségletkielégítés eszközévé vagy feltételévé. Önmagukból az intézményekből azonban nem érthetjük meg azt, hogy az egyik gép vagy munkahely miért jobb, mint a másik. Azt már a technikai és technológiai tényezők határozzák meg, hogy milyen gépek mennyi és milyen természetű munkaráfordítást igényelnek, és ezáltal adott ráfordítással milyen elismert teljesítmény érhető el rajtuk.

A kutató mint külső szemlélő természetesen közel sem ismerheti olyan mértékben a munkagépek előbb említett szempontból fontos tulajdonságait, mint maguk a munkások. Nézzük tehát meg, hogy a munkások milyen szempontokat vesznek figyelembe annak megítélésében, hogy egy munkagép megfelelő vagy sem. Vajon az általuk előnyben részesített szempontok kereseti érdekeiket vagy egyéb természetű motívumaikat tükrözik? Ezzel kapcsolatban a munkásokat arra kértem, hogy az üzem vázlata alapján válasszák ki azt a két-három munkagépet, amelyen a legszívesebben dolgoznának, ha szabadon választhatnának és az adott géphez szükséges képzettséggel és szaktudással is rendelkeznének. Majd arra, hogy azt a két-három gépet nevezzék meg, amelye-

ken egyáltalán nem dolgoznának szívesen. Végül arra kértem őket, hogy lehetőleg indokolják is meg választásaikat és elutasításaikat. A munkások összesen 135 esetben neveztek meg valamilyen szempontot, egy munkás átlagosan közel két szempontot említett.



10. ábra: A munkagépek választásának és elutasításának szempontjai (N=68)

A 10. ábra szerint kiemelkedően fontos a munkások számára, hogy a *munka-gép jó műszaki állapotban* legyen, és az adott géphez tartozó vagy az adott géppel végezhető *munkafeladatok normaideje* laza legyen. A technikai tényezők érdekeket meghatározó hatása itt nagyrészt abban a tekintetben érvényesül, hogy ezek a szempontok valójában annyiban játszhatnak fontos szerepet, amennyiben a munkagépek jelentősen különböznek műszaki állapotuk szerint, és jelentős különbségek lehetnek az egyes gépeken végezhető munkafeladatok normaidejében is, a szükséges időráfordításhoz képest. Az utóbbi kérdéssel majd a munkaellátásra vonatkozó érdekösszetevő tárgyalásánál foglalkozunk. A munkagépek műszaki állapotát viszont a függelékben található 4. táblázat mutatja, a gyáregység karbantartó részlegének műszeres mérési adataira támaszkodva.

A használatban lévő 52 munkagépet figyelembe véve mintegy 21 százalékuk jó, 17 százalékuk közepes és 62 százalékuk rossz műszaki állapotban van. A közepes műszaki állapotban lévő gépek közepes javítást, a rossz állapotban lévő gépek nagyjavítást igényelnének, illetve az utóbbiak közül 4 gép leselejtezése lenne szükség. Homogén gépcsoportok szerint a legjobb állapotban az NC-esztergák vannak; átlagosan közepesnek mondható a marók, a revolveresztergák és – a vésők és fúrók gépcsoporton belül – a vésők állapota. A sugárfúrók és a csúcsesztergák már inkább rossz műszaki állapotúak, és átlagosan a leggyengébb műszaki állapotban a speciális esztergák, a horizont esztergák és a köszörők vannak, illetve az utóbbiakhoz sorolható az oszlopos fúró is.

A gépek választásának és elutasításának szempontjai között a harmadik helyen a kereseti érdek ráfordítás oldala jelenik meg, amikor a munkások olyan munkagépeket részesítenek előnyben, amelyeken *könnyebb és tisztább a munka*, azaz amelyeken meghatározott kereset kevesebb ráfordítás révén érhető el. A munkagépek ebből a szempontból is nagymértékben különböznek, és a legjelentősebb különbségekre majd később utalunk. Az előbbiekhöz képest a munkások kevésbé tartják fontosnak azt a szempontot, hogy az adott gépen milyen folyamatos a *munkaellátottság*. Bár e tényező önmagában fontos a kereseti érdekek szempontjából, ahogyan azt majd később látjuk, az előbb említettekhez képest főleg azért került hátrább a rangsorban, mert a munkaellátottság folyamatossága nagyjából nem a gép jellemzője. Például az azonos típusú és műszaki állapotú gépek közül az egyik lehet – a rajta dolgozó munkástól függően – jól ellátva, a másik rosszul ellátva munkával. Ugyanakkor néhány különleges profilú gépen technikailag eleve biztosított a folyamatos

munkaellátottság, amennyiben az adott gépen sajátos munkafeladatok végezhetőek és a munkafeladatok iránti gyártási igények megfelelő mennyiségben és rendszeresen jelentkeznek.

A fentiekből kitűnik, hogy a munkások a munkagépekhez nem mint szükségleteik tárgyaihoz, hanem mint *a szükségletkielégítés eszközeihez és feltételeihez* alkalmazkodnak; azaz olyan tulajdonságaikat tartják fontosnak, amelyek megfelelnek kereseti érdekeiknek. Ha a munkások a munkagépekhez úgy alkalmazkodnának mint szükségleteik tárgyaihoz, az adott gépen végezhető munkafeladatok tartalmára, érdekességére, a munkafeladatokban adott önállóságra stb. helyeznék a hangsúlyt, és a munkagépek olyan tulajdonságait részesítenék előnyben, amelyek e szempontokból kedvezőek. A fentiekből ezzel szemben az derül ki, hogy a munkások tulajdonképpen abból a szempontból értékelik a munkagépeket, illetve a munkahelyeket, hogy milyen ráfordítással milyen kereset érhető el rajtuk.

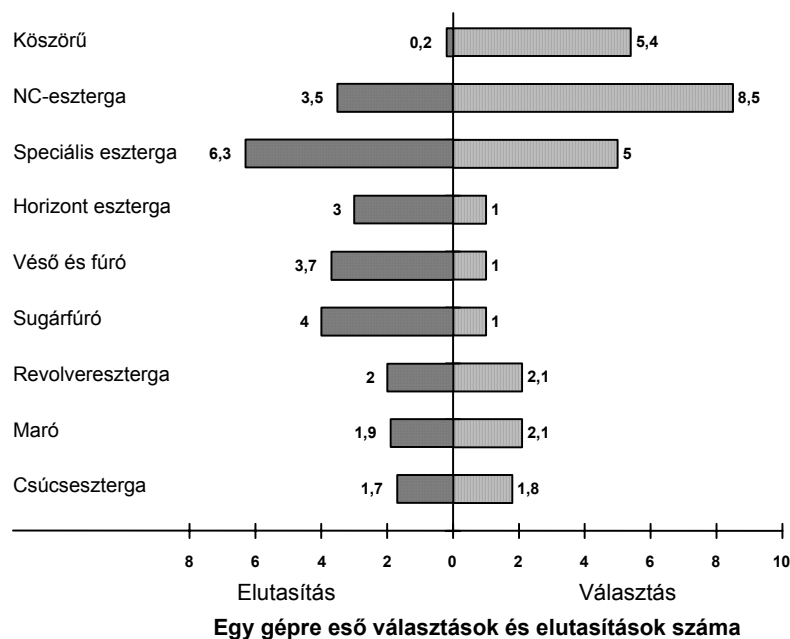
Természetesen az előbb említett tényező sem közömbös, és a munkások említést tesznek az érdekes, szaktudást igénylő munka, az érdeklődésnek megfelelő jellegű munkafeladatok fontosságáról is. Látnunk kell azonban azt, hogy ezek a tényezők nem motiváló tényezőkként, hanem alapvetően a ráfordítást mérséklő tényezőkként jöhetnek számításba, és a munkások ilyen szempontból tartják őket fontosnak. Egyszerűen fogalmazva, az úgynevezett „érdekes munka” is fárasztó és kellemetlen még napi nyolc órában is végezve, nem beszélve esetleg a napi tíz-tizenkét órai munkaidőről. De amennyiben a munkásnak szüksége irányul a szakértelmet, önállóságot igénylő, összetett tevékenységre, az ilyen jellemű munka kevésbé fárasztó és idegörlő, mint a fizikailag nehéz, de csupán a műveletek mechanikus ismétléséből álló, szaktudást nem igénylő munka.

A *munkagép vagy munkahely szerepe a technológiai folyamatban* is olyan tényező, amely valószínűleg jelentős hatással van arra, hogy az adott munkagép vagy munkahely mennyiben felel meg a munkások kereseti érdekeinek. A szóban forgó tényező azonban kifejezetten nem tükröződik a munkások értékelési szempontjai között. Ennek valószínűleg az a magyarázata, hogy a munkások köznapi fogalmai szerint nehezen megfogható tényezőről van szó, amely így rejtve, más szempontokhoz kapcsolódva hat a munkások választásaira. A választások gépcsoportok szerinti alakulását elemezve részben választ kaphatunk arra a kérdésre is, hogy a munkagépek, illetve munkahelyek technológiai folyamatban betöltött szerepe milyen hatással van a munkások kereseti érdekeire.

A 11. ábra az egy gépre eső választások és elutasítások számát mutatja gépcsoportonként. Az ábrát értelmezve mindenekelőtt megkülönböztethetjük azokat a gépeket, illetve munkahelyeket, ahol a választások viszonylag alacsony szinten kiegyenlítik egymást. Ide sorolhatjuk a csúcsesztergákat, a marókat és a revolveresztergákat. A gépek technikai tulajdonságait figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy e gépek a technológiai folyamatban betöltött szerepüknél fogva sem különösebb előnyöket, sem különösebb hátrányokat nem rejtenek magukban a kereseti érdekek szempontjából. Az említett gépek között hasonló technológiai funkciót több gép is elláthat, és közülük egy-egy gép önmagában nem különösebben fontos és nem nélkülözhetetlen. Főleg ez a csúcsesztergákra jellemző, amelyekből a legtöbb hasonló technológiai funkciókat ellátni képes gép van az üzemben. Más szempontból természetesen e gépek között is találunk jobb vagy rosszabb gépeket, például műszaki állapotuk vagy az adott géphez intézményesen biztosított munkaellátottság szempontjából.

A szóban forgó, többé-kevésbé egyetemes funkciókat ellátó gépek közül bizonyos szempontból kivételt képeznek a revolveresztergák. A revolveresztergáknál ugyanis különvált a gépbeállítói és a gépkezelői munkakör, és ez kiemelte a gépbeállítók és háttérbe szorította a gépkezelők technológiai

folyamatban betöltött szerepét. Az kétségtelen, hogy a gépbeállítói munkakör sokkal inkább megfelel a munkások kereseti érdekeinek, amely azonban a választásokban nem érhető tetten, mivel az elemzés alapjául szolgáló kérdés a gépek választására vonatkozott.



11. ábra: A munkagépek választása és elutasítása (N=68)

A választásokat nézve a munkások leginkább az NC-esztergákat, a kőszőrűgépeket és a speciális esztergákat részesítik előnyben. E munkagépek, illetve az e gépekhez tartozó munkahelyek tehát feltehetően a leginkább megfelelnek a munkások érdekeinek, a technológiai folyamatban betöltött szerepük szempontjából is. Az NC-esztergákat előnyben részesítő munkások azzal indokolták választásukat, hogy ezek jó állapotban lévő gépek, folyamatosan ellátva könnyen teljesíthető normájú munkákkal. Valójában azonban azt, hogy az NC-gépek a szükségletkielégítés eszközeiként jó szolgálatot tehetnek a munkások számára, nagymértékben meghatározza e gépek technológiai folyamatban betöltött szerepe. Az NC-gépek ugyanis a hagyományos forgácsoló gépekhez képest jóval termelékenyebbek, ezért üzemeltetésükre és üzemeltetésük technikai feltételeinek a biztosítására a vezetők a hagyományos gépekhez képest nagyobb figyelmet fordítanak.

A munkások másodsorban leginkább a kőszőrűgépeket részesítik előnyben. Ez valószínűleg összefügg azzal is, hogy a kőszőrűgépek többnyire a befejező forgácsolási műveleteket végzik, és emiatt a művezetőknek két okból adódóan is figyelmet kell szentelniük e gépeknek, illetve e gépek kezelőinek. Az egyik, hogy a befejező műveleteken különösen fontos a megbízható minőségű munka, mert amennyiben a végső műveletek során gyártanak javíthatatlan selejtet, kárba vész a megelőző műveletek során végzett munka is, előlről kell kezdeni egy újabb munkadarabon a megmunkálást, amely igényli a művezetők intézkedéseit. A másik, ha a szerelő üzem sűrgeti az egyes alkatrészek legyártását és továbbítását a szerelő üzembe, ez a legközvetlenebbül a végső forgácsolási műveletek időbeli elvégzésének fontosságát emeli ki. Az egyik kőszőrűgép kapta a legtöbb (11) választást is az üzemben, annak ellenére, hogy viszonylag rossz műszaki állapotban van.

A speciális esztergák szintén azáltal töltenek be igen fontos szerepet a technológiai folyamatban, hogy nagyméretű és bonyolult alkatrészek bizonyos

műveleteit hatékonyan csupán egy-egy adott típusú gépen lehet elvégezni. E gépek közül a másoló eszterga kapta harmadsorban a legtöbb választást, az adott gépen egyedül dolgozó munkás helyére heten pályáznának. Figyelemre méltó, hogy ugyanakkor, amikor a speciális esztergákat számosan választották, e gépek viszonylag a legtöbb elutasításban is részesültek. Ennek oka az e gépek által igényelt különleges szakmai tapasztalatban van. A munkások egy része még feltételeken is kizárta annak a lehetőségét, hogy ilyen tapasztalatra szert tegyen, de a szükséges szakmai tapasztalatot feltételezve ezek a gépek jól megfelelnek a munkások érdekeinek.

Ha a választásokat és az elutasításokat egyaránt figyelembe vesszük, a sugárfúrók felelnek meg a legkevésbé a munkások kereseti érdekeinek, az elutasított gépek élén is két sugárfúró áll. Ezek a gépek főleg a kereseti érdek ráfordítás oldalát tekintve kedvezőtlenek, mivel az e gépeken megmunkálásra kerülő nehéz alkatrészek kézi mozgatása igen fárasztó fizikai igénybevétellel jár és balesetveszélyes is. Szintén kevesen választották és számosan elutasították a vésőket és a fúrókat, és ezek a gépek a technológiai folyamatban kevésbé fontos szerepet játszanak. Hasonlóan kevesen választották és többen elutasították a horizont esztergákat. Azonban – a különleges esztergáknál említettekhez hasonlóan – e gépek elutasításának oka főleg az általuk igényelt különleges szakmai tapasztalatban van, azaz a megfelelő szaktudást feltételezve e gépek nem kedvezőtlenek a kereseti érdekek szempontjából.

A munkagéppel való ellátás optimalizálása mellett a munkaeszközökhöz kötődő érdekösszetevőn belül a kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek *a szerszámokkal és készülékekkel való ellátás optimalizálására* irányulnak. Az érdekek ebben a vonatkozásban is a korábban említettekhez hasonlóan jönnek létre. Azaz a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei a szükségletkielégítés eszközévé, illetve feltételévé teszik a normaórában mért munkateljesítményt, és ezáltal e teljesítmény eléréséhez technikailag szükséges szerszámokat és készülékeket. Másrészt az intézmények meghatározzák azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek révén ezek a munkaeszközök elérhetők.

Ebben a vonatkozásban nem térképeztük fel részletesen a szerszámok és készülékek azon technikai vonatkozásait, amelyek jelentősek a kereseti érdekek szempontjából. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy a munkások kereseti érdekeinek a jó állapotban lévő, az előírt forgácsolási sebesség melletti terhelésnél nagyobb terhelést is elviselő, és várakozás nélkül elérhető szerszámok és készülékek felelnek meg. Az üzem szerszámraktára csak korlátozottan képes megfelelni e követelményeknek, így a munkásoknak érdeke irányul arra is, hogy azokat a szerszámokat és készülékeket, amelyek a raktárból nehezen hozzáférhetőek, személyesen vegyék birtokukba, amelyről már korábban, a kvázi-tulajdon intézményét tárgyalva szóltunk.

A munkaellátás optimalizálása

A munkások kereseti érdekeinek harmadik szintjén a következő fő összetevőt a *munkaellátás optimalizálása*, és ezzel összefüggésben a *munkanormák lazítása* képezi. A kereseti érdeknek olyan munkafeladat, illetve megmunkálendő alkatrész felel meg, amelyen meghatározott ráfordítással minél magasabb kereset érhető el, illetve amelyen meghatározott kereset minél kevesebb munkaráfordítást igényel. Azt, hogy pontosabban milyen munkafeladatok, illetve milyen alkatrészek elérésére irányulnak a munkások kereseti érdekei, hasonlóan az előbbi összetevőkhöz, az üzem intézményei az anyagi-technikai körülmények hatásaival összefonódva határozzák meg. Alapvetően a társadalmi intézmények teszik a munkafeladatokat a szükségletkielégítés feltételeivé, és ezáltal társadalmi természetű tényezővé. Egyrészt azáltal, hogy a szükségletkielégítés feltételévé teszik a normaórában mért teljesítményt, amelynek viszont

technikai előfeltétele, hogy a munkás munkafeladatokkal, illetve alkatrészekkel rendelkezzen. Másrészt meghatározzák azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek révén ezek a munkafeladatok és a megmunkálendő alkatrészek elérhetők. Önmagukból a társadalmi intézményekből azonban ebben az esetben sem érthetjük meg azt, hogy az egyik munkafeladat vagy alkatrész miért felel meg jobban a munkások érdekeinek, mint a másik. Azt már a technikai, technológiai tényezők határozzák meg, hogy az egyes munkafeladatok és alkatrészek mennyi és milyen természetű munkaráfordítást igényelnek, és ezáltal milyen teljesítmény érhető el rajtuk.

Vizsgáljuk tehát meg közelebbről is, hogy milyen természetű munkafeladatok, illetve munkadarabok elérésére irányulnak a munkások kereseti érdekei. Az adott üzemről e tekintetben kirajzolódó kép megfelel annak, amely a vállalat több üzemében végzett kutatásaim alapján kialakult. (Lásd pl.: Farkas 1983)

A munkaellátás optimalizálásának legjelentősebb kérdése a „jó” és a „rossz” munkák közötti különbségtétel, és az úgynevezett „jó” munkák megszerzése. A „jó” munkafeladat vagy munkadarab a kereseti érdek szempontjából azt jelenti, hogy az a megmunkálásra adott normaidőnél jóval kevesebb idő alatt is elkészíthető, azaz a „jó” munka normája laza. A „rossz” munka esetében természetesen fordított a helyzet, azaz a „rossz” munka a megmunkálásra adott normaidőnél jóval több időt igényel, a „rossz” munka normája tehát szoros. A „jó” munkák megszerzésére irányuló érdekösszetevőről is természetesen csupán annyiban beszélhetünk, amennyiben általában véve jelentős különbségek vannak a munkafeladatok normaidejében, ahhoz képest, hogy e feladatok elvégzéséhez valójában mennyi idő szükséges. Nos ezek a különbségek az adott üzemben – és általában a vállalat egyéni teljesítménybéres üzemeiben – igen jelentősek, amelynek felbecsülésére később visszatérünk.

A munka fent említett értelemben vett jósága szorosan összefügg a munkafeladatot alkotó forgácsolási műveletek normaidejének abszolút nagyságával, az egy munkadarab megmunkálására adott normaidővel, az úgynevezett *darabidővel*. A darabidők az adott üzemben 2-3 perc és 200-300 perc között változnak, és a kis darabidejű munkák általában egyértelműen „rossz” munkáknak számítanak. Ez részben annak tulajdonítható, hogy a csupán néhány perces darabidejű munkák – a gépi adagolású revolveresztergáktól eltekintve – állandó figyelmet igényelnek, így a megmunkálási idő alatt a munkásnak nincs lehetősége arra, hogy elterelje a figyelmét a munkafeladról. Ezzel szemben a nagyobb darabidejű munkák esetenként például azt is megengedik, hogy a munkások egy-egy hosszabb művelet alatt elolvassák az aznapi újságot, vagy beszélgessenek a szomszédos gépen dolgozó munkással. A kis darabidős munka másrészt azért számít rossz munkának, mert kevésbé adott a lehetőség arra, hogy a munkás – teljesítményszázalékának növelése végett – az előírt forgácsolási sebességnél nagyobb sebességgel, azaz nagyobb fogásmélységgel és/vagy a munkagép nagyobb forgási sebességével végezze a megmunkálást, mert kis darabidőnél ez fokozott selejtvesztést jelent. Az ezekből adódó hátrányokra az is rájátszik, ha megalapozatlanul lecsípnek néhány percet a mindössze három-négy vagy öt-tíz perces munka normájából. A munkások kereseti érdekeinek tehát általában a nagyobb darabidejű, azaz a több forgácsolási műveletet tartalmazó és hosszú műveleti időkből álló munkafeladatok, és e tényezőkkel összefüggésben többnyire a nagyobb méretű alkatrészek felelnek meg. A sugárfúrók esetében azonban már utaltunk arra, hogy a nehezebb alkatrészek csupán addig a határig felelnek meg a munkások érdekeinek, ameddig kézi mozgatásuk nem igényel jelentős fizikai igénybevételt, vagy amennyiben mozgatásuk nem kézi erővel, hanem daru igénybevételével történik.

A munkások véleménye szerint az alkatrészek méretén túl fontos szempont az *alkatrészek anyagának keménysége* is. A normaidők megállapításánál

ugyanis az anyagok keménységét sem veszik megfelelően figyelembe, így a munkafeladatok többnyire annál rosszabbak, minél keményebb anyagfélések megmunkálására vonatkoznak. A munkások kereseti érdekei szempontjából különösen kedvezőtlenek a korrózióálló acélból készült alkatrészek.

A munkanormák szorosságának igen jelentős meghatározója az, hogy *mióta van gyártásban* az adott alkatrész. Ugyanis a rendszeres, de technológiai szempontból megalapozatlan normakarbantartások, illetve normacsökkentések miatt az egyes alkatrészek normaideje általában évről-évre szorosabb. A vállalat felső vezetése a normatechnológiai osztály részére előírja általában az évenkénti öt százalékos normamegtakarítást, amelynek teljesítéséhez jutalom is van kötve. A normatechnológusok tehát eleve beépítik az első normamegállapításkor a munkanormákba azokat a tartalékokat, amelyekből évekig különösebb konfliktusok nélkül lehet „megtakarítani”. A néhány éve gyártásban lévő alkatrészeken végzett munkák tehát többnyire „jó” munkáknak számítanak, és a munkások kereseti érdekének annál kevésbé felel meg az adott alkatrész, minél régebben van gyártásban.

A Forgácsoló üzemben a legrégebbi gyártmányokat húsz-huszonöt éve, a legújabb gyártmányokat egy-két éve adták gyártásba. Vajon milyen mértékű különbségek lehetnek e gyártmányok normaidejének szorosságában? E kérdés megválaszolására, a normaidők szorosságában meglévő többszörös különbségek szemléltetésére jó lehetőséget kínál az, hogy az üzem által gyártott egyik fő gyártmánycsaládban még gyártásban vannak a régi típusok és e típusok korszerűsített változatai. A szóban forgó gyártmánycsalád – nevezzük AM gépeknek – régi típusait húsz éve, az új típusokat egy-két éve adták gyártásba. Az új típusok kifejlesztésénél a tervezők számára a vállalatvezetés által kitűzött cél az volt, hogy olyan gépeket tervezzenek, amelyek nem csak hatékonyabbak, hanem előállításuk is jóval kevesebb normaidőbe telik. A gyártmánytervezők és a technológusok szerint az általuk kidolgozott új típusok előállításához fele annyi normaidőre van szükség a régebbi típusok normaidejéhez képest. Az 5. táblázatban ezzel szemben azt láthatjuk, hogy az új gyártmányok normaideje átlagosan közel kétszerese a régebbi gyártmányok normaidejének. Ha tehát figyelembe vesszük, hogy az új gyártmányokat valójában fele annyi idő alatt lehet legyártani, azt mondhatjuk, hogy az új gyártmányok normaideje mintegy háromszor-négyszer lazább a régebbi gyártmányok normaidejéhez képest.

A fenti különbségek abból adódnak, hogy a normaidőket meghatározó normatechnológusok az első normamegállapításkor általában a becslés szerint szükséges normaidőnek szándékosan mintegy a kétszeresét határozzák meg. Így a gyártmányok, illetve az egyes alkatrészek – az adott vállalatnál a korábbi években jellemző évi öt százalékos normamegtakarítást figyelembe véve – általában mintegy tíz év múlva érik el a technológiailag szükséges normaidőt. Majd a normaidő a szükségeshez képest egyre kevesebb lesz, és újabb tíz éven belül a szükséges normaidőnek a felére, az eredetileg meghatározott normaidőnek a negyedére csökken. Az ilyen munkákat nevezik a munkások „lerágott csontoknak”. A munkások tehát az új típusokon esetleg négyszer több elismert teljesítményt is elérhetnek, mint a régi típusokon, ugyanannyi ráfordítással, illetve ugyanannyi tényleges teljesítménnyel, figyelmen kívül hagyva az egyéb tényezőkből adódó egyenlőtlenségeket. A munkások kereseti érdekeinek tehát általában az újabban gyártásba adott alkatrészek, illetve az ilyen alkatrészeken végzendő munkafeladatok felelnek meg.

| Gyártmány megnevezése | Új gyártmány normaideje órában | | Új gyártmány normaideje a régi százalékában | |
|--------------------------|-----------------------------------|----------|--|----------|
| | Előkészü- leti idő | Darabidő | Előkészü- leti idő | Darabidő |
| AM 16/10-II. | 9,0 | 17,4 | 262 | 285 |
| AM 16/10-III. | 8,4 | 13,5 | 222 | 195 |
| AM 25/10-II. | 9,0 | 17,0 | 262 | 276 |
| AM 42/12-II. | 8,0 | 12,8 | 184 | 148 |
| AM 60/12-II. | 7,8 | 13,4 | 197 | 150 |
| AM 100/44-II. | 7,2 | 15,6 | 163 | 117 |
| Átlagosan | 8,2 | 15,0 | 207 | 180 |

5. táblázat: Az AM gyártmánycsalád régi és új típusainak normaidői

A munkaellátás optimalizálásának további fontos kérdése az egyszerre kiadott *munka össznormaideje*. Tehát az, hogy az egyszerre kiadott azonos munka mennyi időre látja el a munkást folyamatos munkával, ami a munkadarab oldaláról egyrészt a darabidőtől, másrészt a gyártásba adott alkatrészek számától, azaz a darabszámtól függ. Az egyszerre kiadott több vagy kevesebb munka előnye, illetve hátránya az előkészületi, felszerszámozási időben jelentkezik. Amennyiben a munkásnak nincs meg az állandó szerszámkészlete és eszköze az adott munkára, a felszerszámozás – az adott szervezettség mellett – általában több időt vesz igénybe az erre adott előkészületi időnél. A teljesítményszázalékban való elmaradás így annál nagyobb, minél többször kell az egyik munkafeladatról a másikra átállni, azaz egyszerre minél kevesebb időre elegendő azonos munkát kap kézhez a munkás.

A munkaellátás optimalizálására irányuló érdekössztevőnek végül a *rendszeresen ismétlődő munkafeladat* felel meg. A munkás által egyszer végzett vagy csupán véletlenszerűen és ritkán visszatérő munkafeladatokat a munkások többnyire nem képesek elvégezni az előírt normaidő alatt. Részben a fentebb említett probléma miatt, azaz hogy az egyszeri felszerszámozás az előkészületi időnél általában több időt igényel, bonyolultabb munkafeladatoknál részben a tapasztalat hiánya miatt. A rendszeresen ismétlődő, visszatérő munkafeladatok viszont egyrészt biztosíthatják a munkásnak a begyakorlottságot, és lehetővé tehetik a munkások egy része számára, hogy biztosítsák a maguk számára a lazább normaidejű munkákat. A visszatérő munkák kereseti érdekek szempontjából vett jelentősége azonban túlmutat azon, hogy ezáltal hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkások kedvezőbb munkaráfordítás révén érjenek el magasabb teljesítményszázalékot. A visszatérő munkák olyan mennyisége biztosíthatja hónapról-hónapra a magas túlórát, amely jelentősen meghaladja azt a munkamennyiséget, amelyet a munkás a normál munkaidőben képes elvégezni, illetve – a teljesítményszázalék felső korlátját figyelembe véve – el akar végezni. A visszatérő munkák teszik lehetővé továbbá, hogy a munkás kialakíthassa saját szerszám- és készülékkészletét, amely jelentősen megkönnyíti az adott munkára való ráállást, illetve különleges szerszámok és készülékek alkalmazásával a hatékonyabb megmunkálást.

Összefoglalva tehát a munkaellátás optimalizálására irányuló érdekösszetevőről elmondottakat: *A munkások kereseti érdekeit alkotó cselekvési lehetőségek (1) a nagyobb darabidejű, azaz a több forgácsolási műveletet tartalmazó és hosszú műveleti időkből álló munkafeladatok, (2) a kevésbé kemény anyagú, továbbá (3) az újabban gyártásba adott alkatrészek elérésére irányulnak. E munkafeladatok, illetve alkatrészek annál inkább megfelelnek a munkások érdekeinek, (4) minél hosszabb időre látják el a munkást folyamatos munkával, és (5) minél gyakrabban ismétlődnek.*

4. A műszakszám és a munkavégzés optimalizálása

A műszakszám optimalizálása

A következőkben a műszakszámra és a közvetlen munkavégzésre irányuló érdekösszetevőket elemezzük, amelyek szorosan kapcsolódnak az érdekek eddig tárgyalt összetevőihöz. A munkaeszközökkel és a munkával való ellátás optimalizálására irányuló érdekösszetevőkkel szorosan összefügg a kereseti érdeknek az az összetevője, amely a *műszakszám*, illetve a *műszakbeosztás optimalizálására* irányul. A Forgácsoló üzem rendszerint két műszakban üzemel, a délelőtti és a délutáni műszakban, azaz a munkások általában egy vagy két műszakos munkarendben dolgozhatnak. Esetenként azonban az üzemi vezetők egyes gépekre, illetve egyes munkások számára három műszakos munkarendet is előírhatnak. Erre a kérdésre vonatkozó válaszok szerint a munkások 32 százaléka az egy műszakot, 54 százaléka a két műszakot és mintegy 14 százaléka a három műszakot részesíti előnyben.

Azt, hogy a munkás kereseti érdekének milyen műszakszám felel meg, döntően az üzem társadalmi intézményei határozzák meg a korábban tárgyalt érdekösszetevőkkel összefüggésben. A munkával és a munkaeszközökkel való ellátás optimalizálása szempontjából a kereseti érdeknek az egy műszak felel meg leginkább. Az egy műszak ugyanis rendszerint azt jelenti, hogy a munkás egyedül dolgozik munkagépén, ami kedvező lehetőségeket nyújthat a rendszeren visszatérő munkafeladatok kialakítására, az e feladatok elvégzéséhez szükséges szerszámok és készülékek felhalmozására, illetve kvázi-tulajdonba vételére. A délelőtti műszakban könnyebben elháríthatók a folyamatos munkát akadályozó problémák, mivel az érintett vezetők és az üzemmel kapcsolatban lévő szervezeti egységek dolgozói általában a délelőtti műszakban dolgoznak, illetve munkaidejük csupán egy-két órára nyúlik át a délutáni műszakba. E tényezők révén tehát az egy műszak kedvezőbb lehetőségeket nyújt a magas teljesítményszázalék elérésére, és ugyanakkor a rendszeres túlórázásra is, hiszen az egy műszakban dolgozó munkás gépére nem jön váltótárs a normál munkaidő leteltével.

Az egy műszak fent említett előnyeivel szemben a több műszakos munkarend mellett szól, hogy a délutáni műszakban végzett munka után 20 százalékos, az éjszakai műszakban végzett munka után 40 százalékos pótlék jár. Ha tehát a munkásnak egy műszakos munkarendben sem lenne esélye arra, hogy kedvező munkafeladatokhoz és munkaeszközökhöz jusson, ezáltal magas teljesítményszázalékot érjen el és sokat túlórázzon, a műszakpótlék hozama a korábban említett előnyökhöz képest jelentősebb lehet. A műszakszám tulajdonképpen a munkaidő és a munkán kívüli idő elrendezését jelenti, tehát annak optimumát a munkán kívüli élettal összefüggő tényezők is nagymértékben meghatározzák. E tényezők olyan szempontból játszanak közre a műszakszámra irányuló érdekösszetevő meghatározásában, hogy a különböző műszakbeosztások milyen különböző munkán kívüli tevékenységektől vonják el a munkásokat, és ebből a szempontból milyen mértékű ráfordítással járnak. Az adott kutatásban e tekintetben is igyekeztünk feltárni a munkások érdekeit, de ezzel a kérdéssel itt nem foglalkozunk.

A munkavégzés optimalizálása

Láttuk tehát, hogy a munkások érdekei közel sem csupán abból állnak, hogy munkafeladataikon dolgozzanak, ahogyan azt a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményes szabályai sugallják, de természetesen meghatározott munkaráfordítás is az érdeküket képezi. Az alábbiakban azzal a kérdéssel foglalkozunk, hogy milyen főbb jellemző vonásai vannak azoknak a cselekvési lehetőségeknek, amelyek közvetlenül a tárgyi tevékenységben mint munkatevékenységben jelennek meg, és amelyek a *munkavégzés optimalizálására* irányulnak.

A bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei nagyrészt hallgatólagosan, de kifejezetten megfogalmazva is magukban foglalják azt az elvet, hogy az egyéni teljesítménybér a munkások munkateljesítményeinek pénzbeli elismerését, és ezáltal teljesítményeik növelését hivatott szolgálni. E szabályok előírászerűen kifejezik, hogy a munkás személyi bérét szaktudása és szakmai tapasztalata alapján kell meghatározni, az általa teljesített normaóráknak a munkás tényleges teljesítményeit kell tükröznie, és a keresetekben végül is ezeknek a teljesítményeknek kell megjeleníteniük. A bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás szabályaiból tehát a munkás azt értelmezheti ki, hogy amennyiben többet akar keresni, tulajdonképpen nem kell mást szemmel tartania, mint azt, hogy minél többet dolgozzon. Egyrészt, ha a minőségi követelményeket is betartva megfeszítetten dolgozik a normál munkaidőben, másrészt ha még túlmunkát is vállal, erőfeszítései természetesen megjelennek magasabb teljesítményszázalékában, a pótlékokkal is megnövelt túlóradíjában és munkaközösségi jövedelmében, és igyekezetét vezetői idővel személyi bérében is elismerik. Ha tehát a munkások bár a magasabb kereset még elfogadható ráfordítás melletti elérésére törekcszenek, de közvetlenül a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményes szabályaihoz alkalmazkodva valósítják meg ilyen irányú törekvéseiket, e szabályok elvárásainak megfelelően kell viselkedniük.

A bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményeinek ismeretében azonban elhamarkodottan következtetnénk arra, hogy a munkások érdekeit az képezi, hogy egy bizonyos határig minél többet dolgozzanak, és várhatóan törekvéseik is erre irányulnak. A munkások kereseti érdekei ehhez képest jóval összetettebbek, és az üzem társadalmi intézményei, és ezeken belül más intézményekkel összefonódva *a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei nagyrészt olyan cselekvési lehetőségeket is létrehoznak, amelyek ellentmondanak a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás szabályainak.*

Eddig azt láthattuk, hogy a munkások érdekei közel sem csupán a közvetlen munkavégzésre irányulnak, hanem nagyrészt a termelőeszközökkel való ellátottság optimalizálására, és a bértényezők olyan módon történő optimalizálására, amely nagyrészt nem foglal magában munkavégzést. Most röviden arra mutatunk rá, hogy érdekeiknek azok az összetevői is jelentősen eltérnek a szabályokból kiértelmezhető lehetőségektől, amelyek a közvetlen munkavégzésre vonatkoznak. Az érdekek szabályoknak nem megfelelő összetevői tehát nagyrészt nem a formális szabályok ellenére vagy azoktól függetlenül, hanem azok által meghatározottan jönnek létre.

A fenti probléma értelmezéséhez mindenekeelőtt a munkamegosztás szabályai által meghatározott szereplehetőségek és a kereseti érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek kapcsolatát kell látnunk. A munkamegosztás szabályai a funkcionális együttműködés szándékolt termékeire vonatkoztatják és foglalják rendszerbe a szereplehetőségeket. A munkamegosztás szabályai kifejezik, hogy mit kell tennie az üzembn egy adott munkásnak ahhoz, hogy megfelelően ellássa azt a funkciót, amely az üzem termékeinek előállításában rá hárul. A

munkamegosztás szabályai által meghatározott szereplehetőségek azonban csupán annyiban valósulhatnak meg a munkások cselekvéseiben, amennyiben ugyanakkor a szükségletkielégítés eszközeit vagy feltételeit is képezik, mivel csak ezáltal válhatnak az érdekek összetevőivé és a cselekvések motívumaivá.

Amennyiben feltételeznénk – a szervezetszociológiai emberi viszonyok irányzattal összhangban –, hogy a munkások számára a munka a szükséglet tárgyát képezi, főleg azt kellene vizsgálnunk, hogy a szereplehetőségek bizonyos sajátosságai mennyiben alkalmasak arra, hogy a szükséglet tárgyát képezzék. Így például megállapíthatnánk, hogy egyes érdekes műveletek megfelelnek a munkások szükségleteinek, így azok végzésében örömet lelik, más műveletek viszont unalmasak, fárasztóak, ezért az utóbbi természetű feladataikat elhanyagolják. Ezzel szemben mi azt állítjuk, hogy a munkások számára a munka lényegében véve nem a szükséglet tárgyát, hanem a szükségletkielégítés eszközét vagy feltételét képezi. De a szereplehetőségek önmagukban véve még a szükségletkielégítés eszközeit vagy feltételeit sem képezik. A munkamegosztás szabályai a korábban tárgyalt intézményekkel összefonódva, és a korábban tárgyalt érdekösszetevőkhöz kapcsolódva határozzák meg, hogy a szereplehetőségek mennyiben válnak a szükségletkielégítés eszközeivé vagy pozitív feltételeivé, azaz a munkások kereseti érdekeinek összetevőivé, és ennek következtében a munkások mennyiben törekszenek munkafadataik ellátására. Ennek következtében azonban egyrészt a szereplehetőségek nem maradéktalanul és nem változatlanul, hanem többé-kevésbé átalakulva válnak a kereseti érdekek összetevőivé. Másrészt a közvetlen tárgyi tevékenységben is létrejönnek a munkások kereseti érdekeit alkotó olyan cselekvési lehetőségek, amelyek nem felelnek meg vagy ellentmondanak a munkamegosztás szabályainak.

A Forgácsoló üzemben a szereplehetőségek és a munkások kereseti érdekeit képező, tehát várhatóan a magatartásukban is megjelenő cselekvési lehetőségek közötti eltérések közül az alábbi három legjelentősebb eltérést emeljük ki. Az egyik igen jelentős eltérés, amely nagymértékben befolyásolja az üzemben gyártott szivattyúk minőségét, a technológiai dokumentációkban előírt forgácsolási műveletek és a munkások kereseti érdekeit képező forgácsolási műveletek között található. A munkások érdekében áll az a cselekvési lehetőség, hogy a technológiai dokumentációkban előírt forgácsolási műveletek egy részét egyszerűen elhagyják vagy más műveletekkel összevonják avégett, hogy ezáltal az adott elismert teljesítményt jelentősen kevesebb munkaráfordítás révén ériék el, illetve növeljék teljesítményszázalékukat. A legjellemzőbb eltérés e tekintetben az, hogy a munkások az adott alkatrészről előírás szerint többszöri forgácsolással (fogással) eltávolítandó anyagot esetenként kevesebb fogással is eltávolíthatják. Így például két nagyoló forgácsolási műveletet összevonhatnak, egy fogással és kétszeres fogásmélységgel eltávolítva a felesleges anyagot. Igen jellemző lehetőség továbbá az előírt fordulatszámhoz képest a munkagép fordulatszámának a növelése. Ezek az eltérések a technológiai utasítástól általában rontják a megmunkálás pontosságát és felületi minőségét, de a munkások már kitapasztalták, hogy milyen mértékű minőségrontást néznek még el a minőségellenőrök, amely az átvétel időpontjától is függ. A munkaeszközök fokozottabb igénybevétele ugyanakkor rontja a szerszámok és készülékek, esetleg a munkagép állapotát is, amely egy bizonyos határon túl már nem felel meg a munkások érdekeinek, amennyiben a jövőben is ugyanazokkal a munkaeszközökkel fognak dolgozni.

Az empirikus kutatások tapasztalatai szerint a teljesítmény-visszatartás többé vagy kevésbé jellemző a munkahelyekre. (Héthy–Makó 1972; Akerlof–Yellen 1993: 112-114) A szereplehetőségek és az érdekeket alkotó cselekvési lehetőségek közötti másik jellemző eltérés: a munkafeladatok időbeni elvégzése és a következő munkahelyre vagy a szerelő üzembe való továbbításával szemben

egyes munkafeladatok befejezésének késleltetése, vagy tényleges befejezésük esetén is a legyártott alkatrészek visszatartása. Ezek a cselekvési lehetőségek a teljesítményszázaléokra és a túlórára vonatkoztatva válnak a kereseti érdekek összetevőivé. Korábban utaltunk arra, hogy a munkafeladatok egy részét 150-200 százalékra is lehet teljesíteni, ugyanakkor egy-egy munkafeladatonál 140 százalékon felüli teljesítményszázalékot már csak kivételesen néznek el a normatechnológusok, még a legelőnyösebb helyzetben lévő munkások esetében is. Így az úgynevezett „jó” munkafeladatok esetében a munkások érdekét képezik azok a cselekvési lehetőségek is, amelyek a munkafeladatok formális „lezárásának”, illetve elszámolásának a késleltetésére irányulnak.

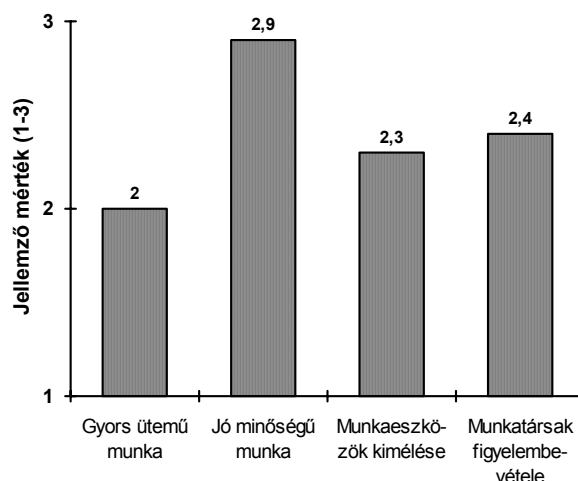
A túlzottan magas teljesítményszázalékok elérésének megakadályozásán túl a munkafeladatok elvégzésének elnyújtása vagy lezárásuk késleltetése gyakran a túlórák növelésére irányul. A munkások azáltal is növelhetik túlóráik számát, hogy késleltetik azoknak a munkafeladatoknak a befejezését vagy formális lezárását és továbbítását, amelyekről tudják, hogy sürgősként kezelt munkafeladatok, amelyek elvégzésére így túlórát lehet vagy kell kiírni. Az ilyen irányú cselekvési lehetőségek nagyrészt fennállnak a vezetőktől függetlenül is, hiszen a vezetők igen nehezen tudnák kimutatni azt, hogy a munkások szándékosan késleltetik a sürgős alkatrészek munkáinak befejezését. Nagyrészt azonban e cselekvési lehetőségeket megerősítik a munkások és az üzemi vezetők között e kérdésben született megállapodások, amelyek eleve garantálják egyes munkások számára a rendszeres túlórázás aktuális lehetőségét.

A munkamegosztás szabályainak megfelelő szereplehetőségektől való harmadik igen jelentős eltérést a kvázi-tulajdon által alkotott cselekvési lehetőségek képezik, amelyek azonban megfelelnek bizonyos nem formális szabályoknak. Korábban már utaltunk arra, hogy a munkamegosztás írásban is rögzített szabályai a művezetők és a diszpécserek feladatává teszik, hogy a gyártás folyamatosságának és a munkások folyamatos leterheltségének a figyelembevételével osszák el a munkások között a munkafeladatokat. Ezzel szemben a munkások egy részének eleve a kvázi-tulajdonában vannak a legfontosabb alkatrészek, illetve munkafeladatok. E feladatok elosztásáról a vezetők valójában nem dönthetnek, illetve amennyiben döntenének, ezzel felrúgnák a kedvezményezett munkásokkal kötött megállapodást. Így az sem ritka például, hogy egy-egy munkás gépe mellett napokra elegendő munka van felhalmozva, és e gépeken a munkások folyamatosan túlóráznak, míg a mellettük lévő, hasonló típusú gépeken a munkások esetleg az egész műszak alatt munka nélkül állnak.

A kvázi-tulajdon intézménye, illetve az általa – más intézményekkel összefonódva – meghatározott cselekvési lehetőségek tehát jelentős mértékben gátolják a gyártás folyamatosságát, a gyártási programok teljesítését. Általában véve is megkérdőjelezhető az a nézet, amely szerint az úgynevezett kulcsmunkások vagy elit munkások és az üzemvezetés közötti megállapodások általában funkcionális jellegűek, azaz jól szolgálják a termelés hatékonyságát, és a vezetőket is ez készíti e megállapodások megkötésére. (Vö: Stark 1988) Ez a magyarázat ugyanis inkább a vezetők és a kedvezményezett munkások ideológiáját, mint a valóságot tükrözi.

A kutatás kérdőívében kifejezett formában is rákérdeztem, hogy a munkások szerint a közvetlen munkavégzésben milyen jellegű cselekvési lehetőségek felelnek meg kereseti érdekeiknek, a munka üteme, a munka minősége, a munkaeszközök kímélése és a munkatársak figyelembevétele szempontjából. A 12. ábra szerint a munkások tulajdonképpen úgy ítélik meg, hogy érdekeiket akkor követik megfelelően hosszabb távon is, ha olyan jó minőségű munkadarabokat adnak ki a kezükből, amelyek műszaki szempontból kifogástalanok; azaz amelyek a további munkálatok és a végtermék felhasználása során a nem

megfelelő minőségű megmunkálás következtében nem hibásodhatnak meg.⁶ Valószínű azonban, hogy e vonatkozásban a munkások ítéletei nagyrészt szépítve tükrözik azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek érdekükben állnak. Korábban már utaltunk arra, hogy a munkások kereseti érdekeit olyan cselekvési lehetőségek is képezik, amelyek a munkadarabok minőségi követelményeinek nem felelnek meg.



12. ábra: A közvetlen munkavégzésbeni érdekösszetevek (N=67)

Úgy tűnik, hogy a további összetevők tekintetében a válaszok tulajdonképpen hűen tükrözik mind a tényleges érdekeket, mind a munkások érdekfelfogását. A munka ütemét tekintve a munkások érdekét leginkább a kiegyensúlyozott tempójú, kényszerű vagy szándékos megszakítások nélküli folyamatos munka képezi, megfelelő pihenőidők közéiktatásával. Azaz érdeküknek nem felel meg sem a lassú és akadozó munkavégzés, sem a gyors tempójú, megfelelő pihenőidők nélküli munka. Megítélésük szerint inkább közepes, mint nagymértékben képezi érdeküket az, hogy a munkagépet, a szerszámokat és készülékeket kíméletesen használják. Bár nem csupán a közvetlen munkavégzésre vonatkozik, de itt említjük meg, hogy a munkások hogyan látják érdekeiket abban a tekintetben, milyen mértékben kifizetődő a munkatársakra tekintettel lenni, nem akadályozni őket munkájukban és anyagi érvényesülésükben. A válaszok aközött ingadoznak, hogy a munkások egyéni érdekeinek is az felel meg, ha ugyanakkor valamennyi munkatársukra tekintettel vannak, illetve aközött, hogy csupán a munkatársak szűkebb körére kell tekintettel lenni, és másokat nem kell figyelembe venni. A mérleg nyelve inkább az utóbbi válasz felé billen, megítélésünk szerint azonban még így is szépítve tükrözi a valóságos érdekeket. Megítélésünk szerint a munkások érdekeit ebből a szempontból olyan cselekvési lehetőségek alkotják, amelyek magukban foglalják a cselekvések várható következményeinek a mérlegelését egyrészt azokra a munkásokra nézve, akikhez az adott munkást társadalmi kapcsolatok fűzik, másrészt akik jelentős társadalmi erővel rendelkeznek az adott munkással szemben.

⁶ A kérdés a következőképpen hangzott: „Mit gondol, milyen minőségű munkával lehetne az Önéhez hasonló üzemi körülmények között és ilyen anyagi ösztönzés mellett elfogadható erőfeszítéssel a legtöbbet keresni, évről-évre, tehát nem csak a mai keresetre gondolva, hanem hosszabb távra is.” A munkások – a megfelelő kártya kiválasztásával – három válaszlehetőség közül választhattak. A munka minőségén túl a munka ütemére, a munkaeszközök kímélésére és a munkatársak figyelembevételére vonatkozó kérdés is hasonlóan hangzott.

5. Az érdektudat és a személyes értékek

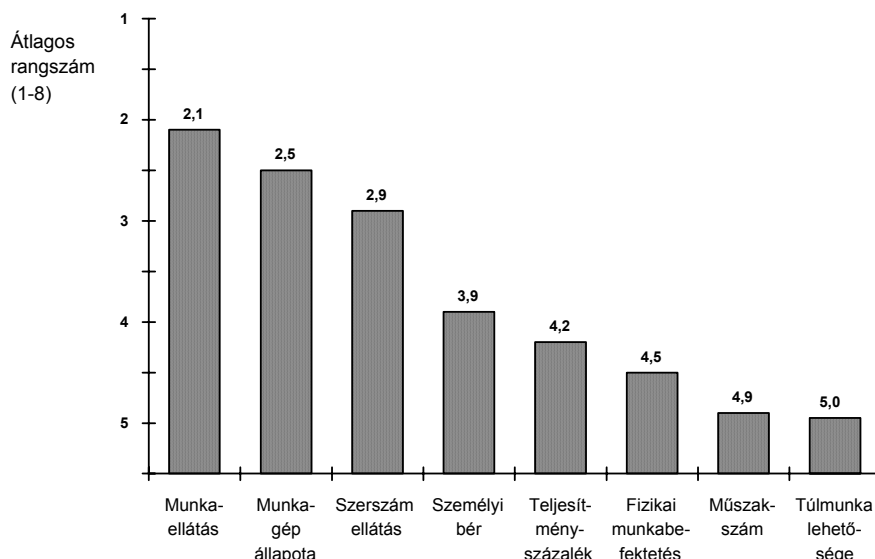
Az érdekösszetevők rangsora

Eddig áttekintettük a munkások érdekeinek fő összetevőit, amelyekről feltételezzük, hogy motivációs oldalról alapvetően meghatározzák az üzemen belüli magatartásukat. Annak azonban, hogy ezek az érdekösszetevők valóban motiválják a munkások magatartását, elengedhetetlen feltétele, hogy a gyakorlati racionalitás szintjén tudatában legyenek az érdekeiket alkotó cselekvési lehetőségeknek, illetve e cselekvési lehetőségek közötti összefüggéseknek. Az általunk feltérképezett egyes érdekösszetevők esetében nyilvánvalónak tűnik, hogy a munkások jól felismerik érdekeiket, hiszen ezek feltérképezésében mi is nagymértékben támaszkodtunk a munkások ismereteire. Amikor jelentős eltéréseket tapasztaltunk a munkások véleménye és az általunk feltételezett érdekösszetevők között, többnyire akkor sem arról volt szó, hogy a munkások nem ismerik fel helyesen azokat a cselekvési lehetőségeket, amelyek érdekükben állnak, hanem inkább arról, hogy tudatosan leplezik azokat. Az érdekek leplezése természetesen sokkal általánosabb, mint ahogyan azt az adott kutatásban alkalmazott kérdőíves interjú alapján gondolnánk, hiszen a kérdőívben igyekeztünk kiszűrni az érdekek tudatos torzítását. Sőt, annyira általános, hogy közvetlenül a munkások véleményére támaszkodva a külső szemlélő, illetve a társadalomkutató igen keveset tudhat meg a kereseti érdekekről.

A fő érdekösszetevők nem azonos súlyúak, egyes összetevők megvalósításának a mértéke nagymértékben meghatározza más összetevők megvalósításának az esélyét. Úgy tűnik, hogy a munkások nem csupán érdekeik egyes összetevőit ismerik fel kielégítő mértékben, hanem a gyakorlati racionalitás szintjén jól átlátják az egyes összetevők közötti összefüggéseket is. Ezen állításunk alátámasztására nézzük meg azt, hogy a munkások hogyan súlyozzák a kereseti érdekeiket képező főbb összetevőket. A kérdőívben arra kértem a munkásokat, hogy rangsorolják az egyes összetevőket, abból a szempontból, hogy megvalósulásuknak milyen fontosságot tulajdonítanak.⁷

A 13. ábrán azt látjuk, hogy a munkások elsődleges fontosságot a munkaelátás és a munkanormák optimalizálásának tulajdonítanak. Ezt követően tartják fontosnak a munkaeszközökkel való ellátás, ezen belül is fontosabbnak a munkagéppel való ellátás, majd a szerszámokkal és készülékekkel való ellátás optimalizálását. E tényezőket követik a személyi bér és a teljesítményszázalék optimalizálására irányuló összetevők, majd a közvetlen munkavégzésbeni munkaráfordítás optimalizálására irányuló összetevő. Végül a megfelelő műszakszámot és a túlmunka lehetőségét tartották a legkevésbé kiemelésre érdemesnek.

⁷ A kérdés a következőképpen hangzott: „Az előbbi kérdésben már említetteken kívül mi kell még, hogy legyen egy teljesítménybéres üzemen ahhoz, hogy Ön elégedett lehessen a munkahellyel?” A munkásoknak a következő szempontokat kellett rangsorolniuk, amelyeket kártyán nyújtottam át nekik: 1. Megfelelő személyi bér; 2. Megfelelő teljesítményszázalék rendszeres elérése; 3. Megfelelő ellátás munkával, a munkákon megfelelő normákkal; 4. Ne legyen túl nagy a fizikai leterheltség, fizikailag ne legyen nagyon megerőltető a munka; 5. A rendes munkaidőn túli munkavégzés lehetősége plusz jövedelemért, igénye szerinti óraszámban; 6. Megfelelő műszaki állapotban lévő gép; 7. Megfelelő ellátás szerszámokkal és készülékekkel; 8. Megfelelő műszakszám, igénye szerint egy vagy több műszak.



13. ábra: A kereseti érdekek fő összetevőinek rangsora ($N=69$)

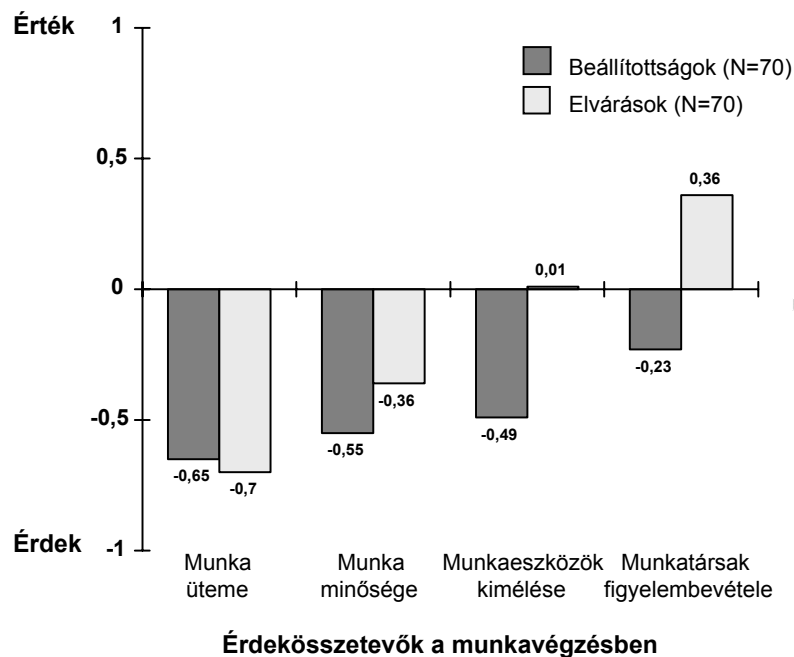
Szembetűnő, hogy a munkások nem azokat az érdekösszetevőket emelték ki elsősorban, amelyeket mi a kereseti érdekek második szintjén határoztunk meg, amelyek tehát a legközvetlenebb összefüggésben vannak a keresetekkel. Hanem a munkafeladatokra és a munkaeszközökre irányuló összetevőket, amelyek hatása a keresetek és a ráfordítások nagyságának és arányának alakulására jóval közvetettebb. Ebben a tanulmányban az érdekérvényesítés mechanizmusával még nem foglalkozunk, csupán azt jegyezzük meg, hogy kutatásunk egészéből arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkások rangsorolásában tulajdonképpen az egyes érdekösszetevők közötti valóságos meghatározottságok tükröződnek. A kereseti érdekek összetevői között alapvető a folyamatos munkaellátottság viszonylag laza normájú munkákkal és a munkaeszközökkel való megfelelő ellátás. Alapvetően e tényezők határozzák meg a teljesítményszázalék és a túlmunka alakulását, valamint egyáltalán a munkaráfordítás lehetőségét és hatékonyságát. A személyi bérre és a műszakszámra irányuló összetevők kevésbé függenek más összetevőktől, de a személyi bér önmagában is fontos tényezője a keresetek és a ráfordítások alakulásának.

Az érdekek és a személyes értékek

Az általunk képviselt elméleti felfogás szerint a munkások üzemen belüli magatartását motivációs oldalról elvileg érdekeik határozzák meg, illetve megvalósítható és felismert érdekeik motiválják. A valóságban azonban a tudatosult és megvalósítható érdekek sem jelennek meg feltétlenül a magatartás motívumaként, amennyiben más motívumok előtérbe kerülnek. Feltételezhetjük, hogy a munkások üzemi magatartását részben a körükben érvényes személyes és közösségi értékek, és ezen értékeknek megfelelő közösségi erkölcsi szabályok motiválják. Erre vonatkozóan arra nem vállalkozunk, hogy hű képet fessünk ezen értékekről és szabályokról, ebben a tanulmányban végül csupán arra a kérdésre keressük a választ, hogy léteznek-e olyan *személyes és közösségi értékek*, és ezen értékeknek megfelelő *közösségi erkölcsi szabályok* a munkások körében, amelyek jelentős mértékben korlátozhatják az érdekek érvényesülését.

A fenti kérdés megválaszolásához a kérdőívben azzal a feltételezéssel éltem, hogy az érdekek ellentmondanak a feltételezett közösségi értékeknek és

szabályoknak. A kérdezett munkásokat egyrészt választás elé állítottam abban a tekintetben, hogy ilyen körülmények között milyen magatartást várna el más dolgozóktól. Ily módon arra a kérdésre kívántam választ kapni, hogy milyen *elvárások* léteznek ezzel kapcsolatban a munkások körében, és ezekből az elvárásokból felépült erkölcsi szabályok inkább személyes értékeiket vagy érdekeiket tükrözik. Másrészt arra kérdeztem rá, hogy az adott üzemben a kérdezett munkásokhoz hasonlóan ösztönzött dolgozók, azaz végül is maguk a kérdezett munkások, valójában melyik szemponthoz tartják magukat. Ezáltal a munkások *beállítottságát* kívántam feltérképezni abban a vonatkozásban, hogy beállítottságuk mennyiben tükrözi érdekeiket vagy az érdekekkel ellentétesnek feltételezett személyes értékeiket. Az elvárásokat és a beállítottságokat a munka üteme, a munka minősége, a munkaeszközök kímélése és a munkatársak figyelembevétele vonatkozásában térképezzük fel. A kérdőív ide vonatkozó kérdéseire adott összesített válaszokat a 14. ábra mutatja.⁸



14. ábra: Az érdekek és a személyes értékek tükröződése az elvárásokban és a beállítottságokban

A munka üteme tekintetében egyrészt arra kérdeztem rá, hogy ha a munkásnak nem állna érdekében a megfelelő intenzitású és folyamatos munka, ennek megfelelően kellene viselkednie, vagy egy olyan feltételezett értéknek megfelelően, amely a munkás erkölcsi kötelességévé teszi a megfelelő intenzitású és

⁸ Itt példaként a kérdőív azon kérdését mutatom be, amely a munka minőségére vonatkozott. Az elvárások feltérképezésére a következő kérdés irányult: „Tételezzük fel, hogy egy dolgozót anyagilag nem ösztönöznének jó minőségű munkára, csak a mennyiségi teljesítés szerint alakul a keresete. A jó minőségben végzett munkára még rá is fizet, mivel ez több erőfeszítésbe kerül, amit nem fizetnek meg. Melyik megállapítással értene egyet ebben az esetben?”

A) Ha a dolgozónak nem fizetik meg a jó minőségű munkát, ne végezzen ilyen munkát. Végezze olyan minőségben a munkáját, ahogy neki anyagilag kifizetődő.

B) A dolgozó végezzen akkor is jó minőségű munkát, ha ezt neki nem fizetik meg, még akkor is, ha a jó minőségű munkára anyagilag ráfizet.”

A munkások három válaszlehetőség közül választhattak, hogy melyikkel értenek egyet: (1) Inkább az „A”-val; (2) Félig-meddig az „A”-val, illetve „B”-vel; (3) Inkább a „B”-vel.

A beállítottságok feltérképezésére viszont a következő kérdés irányult, az előbbi követően: „Mit gondol, az Ön üzemben a jó minőségű munkára Önhöz hasonlóan ösztönzött dolgozók tényleges munkájukban általában melyik szemponthoz tartják magukat?” A válaszlehetőségek hasonlóak voltak az előbbi kérdéshez kapcsolódó válaszlehetőségekhez.

folyamatos munkát. Így tehát a munka ütemére vonatkozó elvárásokat kívántam feltérképezni. Másrészt megkérdeztem, hogy a munkások valójában melyik szemponthoz tartják magukat, és ezáltal a munkások beállítottságáról kaphatunk képet. A fentebb hivatkozott ábrán azt láthatjuk, hogy a munka üteme tekintetében mind az elvárások, mind a beállítottságok egyértelműen az érdekeket tükrözik. Azaz a munkások maguk számára azt tekintik a követendő iránynak, hogy „annyit dolgozom, amennyit fizetnek, és ha nem fizetnek, nem dolgozom”. Ugyanakkor másoktól is ezt várják el, azaz az egyes munkástól ezt várja el a többi munkás is az üzemben.

A munka minősége tekintetében a fentihez hasonlóan szembeállítottam a feltételezett érdeknek megfelelő rossz minőségű munkát és a jó minőségű munkát megkövetelő értéket. A válaszok e vonatkozásban is az érdekeknek megfelelő magatartást részesítik előnyben, de az elvárások már kevésbé, mint a beállítottságok. Azaz a munkások úgy fogalmazzák a maguk számára, hogy olyan minőségű munkát végzek, amelyet megfizetnek, és ha nem fizetik meg, nem végzek jó munkát. A munkatársak részéről az egyes munkások felé irányuló elvárások viszont önmérsékletre intik a munkásokat.

A munkaeszközök kímélésére vonatkozó elvárások és beállítottságok már nagyrészt ellentmondanak egymásnak. Az elvárások szerint a munkásoknak jelentős mértékben korlátozniuk kellene magukat érdekeik érvényesítésében, amennyiben az érdekeknek megfelelő munkavégzés a munkaeszközök jelentős károsodásával járna. Jóval nagyobb kárt okozhatnak ugyanis másoknak, az esetleg kevésbé jelentős saját haszonhoz képest. A munkások azonban valójában nem ehhez a szemponthoz, hanem kereseti érdekeikhez tartják magukat.

Végül mennyiben kell tekintettel lenni a munkatársakra olyan esetben, amikor keresetnövelés elérhető munka nélkül is, de más munkások rovására, akikkel az adott munkás nincs szoros személyes kapcsolatban. E kérdés tekintetében már jelentős mértékben ellentétesek az elvárások és a beállítottságok. Az egyes munkásoktól munkatársai azt várják el, hogy ilyen körülmények között elsősorban másokra legyenek tekintettel, ne érvényesítsék érdekeiket érdemtelenül és mások rovására. A munkások beállítottságai azonban nem ezt a szempontot fejezik ki, hanem döntően szintén kereseti érdekeiket. Azaz, ha az érdekek részben munkaráfordítás nélkül is megvalósíthatók az üzem olyan dolgozóinak rovására, akikkel a munkások nem állnak szorosabb személyes kapcsolatban, a munkások hajlanak arra, hogy megvalósítsák érdekeiket.

A fentiekben felételeztük, hogy a kereseti érdekek ellentmondanak bizonyos személyes értékeknek, mivel ezáltal kívántuk felfedni azt, hogy a munkások elvárásai és beállítottságai inkább érdekeiket vagy személyes és közösségi értékeket fejeznek ki. Valójában azonban a munkások kereseti érdekei nagyrészt valószínűleg olyan magatartást kívánnak meg, amelyek nem mondanak ellent, illetve megfelelnek a munkások körében valóban érvényes erkölcsi szabályoknak és értékeknek. (Héthy 1983: 134-136) Azaz, a munkások a mindennapok során jóval kevésbé állnak a kérdőív által feltételezett nehéz döntés előtt. Ha azonban ilyen kiélezett ellentmondás esetén is elég egyértelműen arra hajlanak, hogy érdekeiket kövessék, a mindennapok során, amikor érdekeik kevésbé ellentétesek a feltételezhető erkölcsi szabályokkal és értékekkel, még magától értetődőbben követik érdekeiket. Végül is azt mondhatjuk – és több üzemben a munkások megfigyelhető magatartására vonatkozó tapasztalataink is ezt a megállapítást támasztják alá –, hogy személyes értékek és közösségi erkölcsi szabályok nem korlátozzák jelentősen a kereseti érdekek motiváló hatását.

Összefoglalás

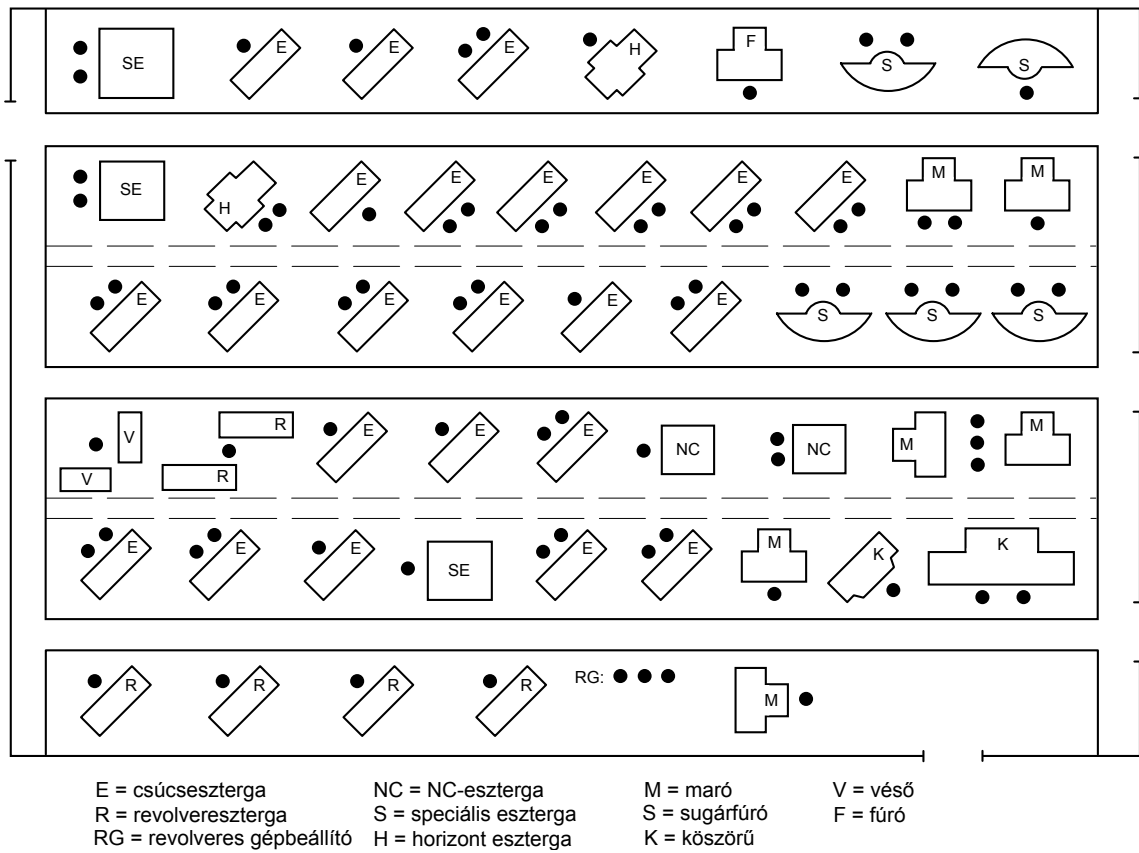
A tanulmányban egy gépipari üzemben elemezzük a munkások kereseti érdekeit, és rámutatunk azokra a társadalmi intézményekre és anyagi-technikai körülményekre, amelyek létrehozzák az érdekek egyes összetevőit, illetve az érdekeket alkotó cselekvési lehetőségeket. Meghatározásunk szerint a kereseti érdek intézmények által létrehozott cselekvési lehetőségek hálózata, amelyek elfogadható ráfordítás árán vezethetnek az adott intézmények érvényességi körében elérhető és minél magasabb keresethez.

Az adott üzemben a kereseti érdekek összetevői tulajdonképpen három szinten rendezhetők el abból a szempontból, hogy az azonos szinten lévő összetevőket alapvetően az adott szinthez rendelhető társadalmi intézmények határozzák meg. Az első szinten találjuk a kereseti érdeknek azt az általános sajátosságát, hogy a kereseti érdek a kereset és a ráfordítás optimalizálására irányuló cselekvési lehetőségekből épül fel. A második szint a bértényezőkre irányuló összetevőket foglalja magában, amelyeket főleg a bérrendszer és a teljesítmény-elszámolás intézményei hoznak létre. A munkások kereseti érdekeinek összetevőit a bértényezők vonatkozásában személyi bérük maximalizálása, teljesítményszázalékuk és túlmunkaóráik optimalizálása képezi.

A harmadik szint a termelőeszközökre és a munkavégzésre irányuló összetevőket foglalja magában, amelyeket főleg a munkamegosztás, a munkahelyellátás, a minőségellenőrzés és az úgynevezett „kvázi-tulajdon” intézményei hoznak létre. Ezen a szinten a kereseti érdekek fő összetevői: (1) a munkaeszközökkel való ellátás optimalizálása, (2) a munkaellátás optimalizálása és ezzel összefüggésben a munkanormák lazítása, (3) az előbbiekkal szoros összefüggésben a műszakszám optimalizálása és (4) a közvetlen munkavégzés optimalizálása.

Úgy tűnik, hogy a munkások nem csupán érdekeik egyes összetevőit ismerik fel kielégítő mértékben, hanem a gyakorlati racionalitás szintjén jól átlátják az egyes összetevők közötti összefüggéseket is. Ugyanakkor személyes értékek és közösségi erkölcsi szabályok nem korlátozzák jelentősen a kereseti érdekek motiváló hatását.

Függelék



1. ábra: A Forgasoló üzem alaprajza

| Kereseti állapot | Normál teljesítménybér (Ft, %) | | | Túlmunka (Ft, %) | Pótlékok (Ft, %) | Nem munkaidőre (Ft, %) | Összes kereset (Ft, %) |
|------------------|--------------------------------|-----------------|--------------|------------------|------------------|------------------------|------------------------|
| | 100 %-ra | Túlteljesítésre | Összesen | | | | |
| Legfelső állapot | 3730 39,6 | 1160 12,3 | 4890 51,9 | 2520 26,8 | 650 6,9 | 1350 13,3 | 9410 100,0 |
| Felső állapot | 3130 47,2 | 940 14,2 | 4070 61,4 | 1030 15,6 | 600 9,0 | 930 14,1 | 6630 100,0 |
| Középső állapot | 2910 58,3 | 530 10,6 | 3440 68,9 | 280 5,6 | 420 8,4 | 850 17,0 | 4990 100,0 |
| Alsó állapot | 2340 70,9 | 110 3,3 | 2450 74,2 | 90 2,7 | 270 8,2 | 490 14,8 | 3300 100,0 |
| Legalsó állapot | 2010 103,6 | -620 -32,0 | 1390 71,6 | 30 1,5 | 170 8,8 | 350 18,0 | 1940 100,0 |
| Összesen (N=80) | 2810 60,7 | 150 3,2 | 2960 63,9 | 580 12,5 | 370 8,0 | 720 15,6 | 4630 100,0 |

1. táblázat: A keresetek összetétele a kereseti állapot szerint

| Teljesítményorientáció | Személyi bér | Kereseti állapot | | | | | Összesen |
|---|---|------------------|--------|-------------|--------------|---------|----------|
| | | Legfelső | Felső | Középső | Alsó | Legalsó | |
| Extrateljesítésre orientált | magas 3 közepes 2 | 3 1 | 1 | | | | 5 |
| Túlmunkára és túlteljesítésre orientált | kiemelkedő 6 magas 2 közepes 1 alacsony 1 | 6 | 2 1 | 1 | | | 10 |
| Túlmunkára orientált | magas 2 közepes 5 | | 2 2 | 3 | | | 7 |
| Túlteljesítésre orientált | kiemelkedő 3 közepes 5 alacsony 2 | 1 | 2 2 | 3 1 | 1 | | 10 |
| Normál teljesítményt elérő | magas 3 közepes 6 alacsony 13 na. alacsony 6 | | | 3 2 1 | 4 12 6 | | 28 |
| Alacsony teljesítményt elérő | alacsony 3 na. alacsony 17 | | | | 2 | 3 15 | 20 |
| Összesen | | 11 | 12 | 14 | 25 | 18 | 80 |

3. táblázat: A kiemelt bértényezők és a kereseti állapotok összefüggése (fő)

| Gépcsoport | Műszaki állapot | | | | | Összesen |
|--------------------|-----------------|----------------|----------------|---------------|--------------------|----------|
| | Jó (5-4) | Közepes (3) | Rossz (2-1) | Nincs adat | Átlagos minőség | |
| Csúcseszterga | 2 | 3 | 16 | 2 | 2,3 | 23 |
| Revolverszterga | 3 | 1 | 2 | - | 3,2 | 6 |
| NC-eszterga | 2 | - | - | - | 5,0 | 2 |
| Speciális eszterga | 1 | - | 2 | - | 2,0 | 3 |
| Horizont eszterga | - | - | 2 | - | 2,0 | 2 |
| Maró | 2 | - | 2 | 2 | 3,3 | 6 |
| Sugárfúró | - | 2 | 3 | - | 2,4 | 5 |
| Köszörű | - | - | 2 | - | 2,0 | 2 |
| Véső és fúró | | 2 | 1 | - | 2,3 | 3 |
| Összesen | 10 | 8 | 30 | 4 | 2,4 | 52 |

4. táblázat: A munkagépek műszaki állapota

Hivatkozott irodalom

- Akerlof, George A. – Janet L. Yellen 1993: The Fair Wage-Effort Hypothesis in Unemployment. In: Michael Hechter – Lynn Nadel – Richard E. Michod (ed.): *The Origin of Values*. New York: Aldine de Gruyter, 107-134.
- Burawoy, Michael – Lukács János 1992: *The Radiant Past. Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press
- Burawoy, Michael 1979: *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press
- Carroll, Stephen J. – Henry L. Tosi 1977: *Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press
- Farkas Zoltán 1983: Munkások érdek- és érdekeltségi viszonyai. *Szociológia*, 1-2: 27-52.
- Farkas Zoltán 2010a: *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Első kötet*. Bíbor Kiadó
- Farkas Zoltán 2010b: *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Második kötet*. Bíbor Kiadó
- Farkas Zoltán 2011: *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Harmadik kötet*. (Kézirat, várhatóan 2011. őszén jelenik meg.)
- Hechter, Michael – Lynn Nadel – Richard E. Michod (ed.) 1993: *The Origin of Values*. New York: Aldine de Gruyter
- Héthy Lajos – Makó Csaba 1972: *Munkásmagatartások és gazdasági szervezet*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Héthy Lajos – Makó Csaba 1978: *Munkások, érdekek, érdekegyeztetés*. Budapest: Gondolat Kiadó
- Héthy Lajos 1983: *Vállalatirányítás és demokrácia*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Hill, Stephen 1986: *Competition and Control at Work*. Hampshire: Gower Publishing Company
- Pahl, Reymond E. (ed.) 1988: *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Oxford: Basil Blackwell
- Sayers, Sean 1988: The Need to Work: a Perspective from Philosophy. In: Reymond E. Pahl (ed.): *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Oxford: Basil Blackwell, 722-741.
- Stark, David 1988: Rethinking Internal Labour Markets. New Insights from a Comparative Perspective. In: Reymond E. Pahl (ed.): *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*. Oxford: Basil Blackwell, 325-345.