

ZSILLE ZOLTÁN

Mesterséges szervezetlenség – kontraproduktív gazdaságirányítás

Divatos dolog nálunk azon tréfálkozni vagy dühöngeni, hogy a dolgozók általában úgy állnak hozzá a munkához, hogy más is odaférjen. Az eszpresszóknál két dupla idejéig is el tudnak csodálkozni a közéleti érdeklődésű koffeinisták, hogy ennyi lógás mellett, ami nálunk van, még mindig áll az ország és van mit enni.

A szociológusok nyugati gyártmányú nagyítóikkal újra felfedeznek ősrégi módszereket, amelyekkel a befagyott bérekről le lehet kapálni a jeget. Leleplezik azokat az egyéneket vagy csoportokat, amelyek visszatartják a teljesítményüket, selejtet gyártanak, fusznak vagy vándorolnak a munkahelyek között. Ennek hatására a gazdálkodásra képtelen, gazdasági feladattal megbüntetett vezetők igyekeznek fölvenni a rettegett felügyelő pózát. « Erős emberek » jelennek meg a porondon, akik katonás egyszerűséggel és németes logikával látják a munka világát, mint valami megszállt ellenséges területet. Rendet kell teremteni! Meg kell fogni a lógósokat és ügyeskedőket!

*

Ha áttanulmányozzuk a munka- és üzemszervezés területén kinyilvánított központi akarat dokumentumait,

Részletek, rövidítve.

ZSILLE Zoltán (1942) — szociológus. 1973-ban tiltakozik a kritikai szociológusokra és filozófusokra kimondott *Berufsverbot* ellen; kizárják a pártból, megfosztják az Országos Vezetőképző Intézetben betöltött tanári állásától.

akkor a következő diagnózist kell adnunk a termelő üzemek állapotáról: A termelési egységek működésének « tervszerű rendje » a kapkodás lett. A pangás heteit a rohammunka hetei, a kommunista műszakok követik. A szervezeti viszonyok a kapkodás szükségleteinek rendelődtek alá; a jelentés-hálózat összekuszálódott, a kapcsolatok és a szolgálati utak írott szabályait nem tartják be vagy nem is ismerik. A kollektív szabálysértés, az egységes fegyelmezetlenség uralkodik.

A szervezett fegyelmezetlenség ilyen viszonyai között a termelés szervezete a katasztrófák elhárítására van beállítva. A tervezett, előírt és kívánatosnak tartott folyamatok bármikor elakadhatnak. Ezért az erőket állandóan a zavarok, katasztrófák elhárítására kell készenlétben tartani. Minden kritikus pillanatban, a termelés minden határállomásán széttárt kezű emberek várakoznak. A luciferi szerepet játszó anyagmozgató mindig késik: az anyaggal, a szerszámmal, a rajzzal. Az utolsó fázisban mindig jelentkező anyaghiány miatt a műhelyek kénytelenek eltérni a művelettervtől, a folyamatok részeikre esnek szét, a tervezettnél sokszorosan több időt vesznek igénybe. A tervidőszak végére előáll a katasztrófa-helyzet: rendkívüli állapotot kell bevezetni. Nincs éjszaka, nincs vasárnap...

Az anyaghiányból, a nem programszerű gyártásból eredő munkacsúcsok miatt az egyes termelőegységek arra törekszenek, hogy mindig rendelkezésre álljon a szükséges létszám, amikor maximális kapacitásigény keletkezik. Ezért munkánélküli tartalék-hadsereget tartanak fenn — a gyáron belül. Ez a belső munkánélküliség újratermeli a hagyományos magyar munkás-magatartások jellegzetes mintáit. A napszámos vagy idénymunkás magatartási mintáját: rövid ideig tartó maximális erőfeszítés, utána passzív tespedés. A szolgálatot teljesítő munkás magatartását (az uradalmi vagy állami cselédek, pl. a vasúti, postai alkalmazottak hagyományai): produktív munka helyett munkaszerű, munkának elismert viselkedés.

*

A mesterséges szervezetlenség rendszerében nem lehet eldönteni, hogy a termelés zavarai objektív nehézségekre vagy pedig személyes mulasztásra vezethetők-e vissza. Meg lehet csinálni, hogy hol így, hol úgy jelenjen meg. A rendszer résztvevőinek az az érdeke, hogy a kétféle ok felcserélhető legyen, és érdekeik szerint cserélgetik is a kétféle okot a maguk házi ideológiájában. A személyes mulasztásból objektív nehézség lesz, ha a magasabb rangú vezetők érdekei érvényesülnek. Az objektív nehézségekből pedig személyes mulasztás, ha felelősségre vonják az alacsonyabb rangúakat vagy kegyvesztetteket.

A főnök minden szinten mint az általános érdeket képviselő politikus lép fel a beosztottal, a végrehajtóval szemben. A főnökhöz, a felettes szervhez való viszony azonossá válik a törvény, a hatóság tiszteletével. Amít a felsőbbség pozitívan értékel, az nem a munka, valami objektív teljesítmény, hanem a tisztesség és engedelmeség, az áldozatvállalás, s ha munka is, érzelmi alapon végzett munka, igyekezet.

A beosztottak teljesítményének elbírálása, munkájuk minősítése nem objektív kritériumok szerint történik; a munkaköri kötelességeket nem szívesen fogalmazzák meg. A szolgálatkészséget és engedelmességet olyan munkaköri követelményrendszerrel lehet a legjobban elérni, amely vagy homályban marad, vagy maximális és teljesíthetetlen. A tehetetlenség, bizonytalanság és gyengeség érzése így büntudattá válik. Aki nincs hatalmi pozícióban, az bűnbakká tehető, morálisan zsarolható. De a pozícióban lévők is alárendeltek a hierarchia magasabb szintjeihez képest; ebben a relációban maguk is vétkesek lehetnek. Ezért kétlelkűvé válnak: skizofrén szerepük egyik « lelkel » mint a rend védői lépnek fel a törvénysértőkkel szemben. Másrészt, mivel ebben a hierarchiában mindenki, még az is, aki aránylag magasan helyezkedik el, csak látszat-jogokkal rendelkezik, igyekszik magát egyszerű végrehajtónak, a felettesek vagy általában a felsőbbség pusztá eszközének feltüntetni. Ha valakinek nem sikerül a rákent jogokat lemosnia, és azok felelősséggé száradnak a lelkén, akkor azt kell tennie, amit vele csináltak: keres-

nie kell egy nálánál kisebb felelőst, akiből bűnbakot tud csinálni.

Ebből ered a veszélyhelyzet bővített újratermelése. A felelős személy megtanulja, hogy bármilyen hibát, kése delmet személyes mulasztásként varrhatnak a nyakába, pusztán azért, mert szereplője volt az eseményeknek, bár befolyásolásukra semmilyen eszköze nem volt. Így kénytelen a jelentésekből alulról fölfelé épülő ideológiai építmény alapjait állandóan erősíteni. A konkrét helyzettől függetlenül, mindig nehézséget, hiányt, veszélyt jelent fölfelé. Nincs, vagy későn érkezik az anyag, hiányzik a kellő létszámú munkaerő — jelenti — ezért csak túlórával, külön prémium ösztönzésével lehet elhárítani a veszélyt. Kialakul a rendkívüli állapotban, a rendkívüli feladatban való érdekeltség láncolata. Rendkívüli jövedelemhez csak rendkívüli munkával lehet jutni. Ebből ered a vezetők jövedelmének jelentős része, és a dolgozók előtti tekintélyük is; a dolgozóknak ugyanis magasabb bért nem, de túlórából eredő plusz jövedelmet tudnak biztosítani.

A felelős személy érdekeltté válik abban, hogy a helyzet ne változzon. De nemcsak helyi apparátusa, az egész etatista bürokrácia érdekelt a szükségállapotban kialakult hatalmi hierarchia, az egzisztenciális fenyegetettségben érvényesülő morál és pánik-pszichológia konzerválásában és megerősítésében. A hiány előállításának ördögi körben járó perpetuum mobiléja születik meg. A katasztrófa elhárítására orientált szervezet a produkció elhárításának gépezetévé válik.

A gazdaságpolitika a gazdaság ellen folytatott hadviselés, a centralizált, megalomán iparosítás, a tervszerű aránytalan fejlesztés alapján.

A gazdasági reform «spontán» elvetélését is az magyarázza, hogy megvalósítását a decentralizálás közben vállalatvezetővé degradált voluntarista bürokrátákra bízták.

*

A mesterséges szervezetlenség romboló hatása azonban nem érvényesül maradéktalanul. Az egész, a nagyüzem — amely elvben maga is a nagy egésznek, az egységes gazdaságirányítási rendszernek a része — valójában kisüzemekre hullik szét. Ezek lesznek a produktív tevékenység valóságos alanyai. A nagy egész csak Istenben, vagy a vezetők képzeletében létezik. De a valóságosan működő kisüzemekben felszínre törnek az alkotás, az újítás, a szervezőképesség kiapadhatatlan erői. A kisüzemek hálózatának egyes pontjain megjelennek azok a kisebb-nagyobb társulások, vállalkozások, szövetkezesek, amelyek saját ellenőrzésük alá vonják területük termelőerőit. Mintegy birtokba veszik, csoporttulajdonná teszik a termelőerőket; kivédik a bürokratikus szabályozás fékező beavatkozásait, új működési szabályokat vezetnek be. És ezt az esetek többségében — bár csak hallgatólagosan — az irányítók kénytelenek tudomásul venni.

Működnek ilyen szövetkezesek, társulások önállóan, működnek egy vállalaton belül, és működnek úgy is, hogy névlegesen különböző vállalatokhoz, intézményekhez tartozó pozíciókat szerveznek új egységbe. Az ilyen egyesülések autonómiáját nem szünteti meg, hogy formálisan a hivatalos szervezet alárendelt egységei, vagy ilyen alárendelt egységekből állnak össze. A vállalaton belüli autonóm csoport önálló vállalkozásként vagy szállítóként képes fellépni saját vállalatával szemben is. Mert olyan emberekből áll, akik magukra vállalják a megszervezhetetlen megszervezését, a produkálni és élni akaró társadalom önvédelmét.