

DÉLMAGYARORSZÁG

76. évfolyam, 80. szám
1986. április 6., vasárnap

A MAGYAR SZOCIALISTA MUNKÁSPÁRT
SZEDED VÁROSI BIZOTTSÁGÁNAK LAPJA

Havi előfizetési díj: 43 forint
Ára: 1.80 forint

Túlfoglalkoztatás

Ki vitathatná: a teljes foglalkoztatottság a szocialista társadalom olyan erénye és értéke, amely egyúttal a kapitalista gazdálkodással szembeni fölényét is jelzi. Még akkor is, ha nálunk is vannak úgynevezett „várákók”, tehát munkahelyre, munkaalkalomra várók; az elmúlt év végén összesen és mindössze alig kétezeren az ország 89 városában. (Például Kecskeméten 2, azaz kétfő, Kalocsán 6, Székesfehérvárott 5 ember várakozott a megfelelő munkaalkalomra...)

Érdekes ismételni: a több mint 5 millió aktív kereső mellett — no és persze, a szép számmal foglalkoztatott nyugdíjasok mellett is — alig kétezer „várákó” nem okoz társadalmi feszültséget. Már azért sem, mert közben a legfontosabb ipari centrumok munkaerőhiánya változatlanul csillapíthatatlan. 1984 vége és 1985 decembere között gyakorlatilag semmit sem csökkent a munkaerő-kereslet, változás csak annyi, hogy a kínálatban némi — de nem jellemző — növekedés tapasztalható. A legfontosabb ipari centrumokban — és főleg a fővárosban, de például Szegeden, Pécsen, Veszprémben és Székesfehérvárott is — ezrével keresik a vállalatok az új munkavállalókat, s persze nem találják. Gyakorlatilag nincs tartalék, nincs utánpótlás, legfeljebb egyes körzetekben beszélhetünk némi — és ugyancsak nem jellemző — speciálisan egyéni okokra visszavezethető elhelyezkedési gondokról. A munkaerő-piaci helyzet tehát gyakorlatilag változatlan, s már csak ezért is aktuális a kérdés, hogy tudniillik: a teljes foglalkoztatás vajon azonosítható-e a hazai gyakorlattal, amely egyértelműen a munkaerővel való pazarlást jelzi.

Vagyis: teljes foglalkoztatás helyett inkább egyfajta — és meglehetősen súlyos mértékű — túlfoglalkoztatásról kell beszélnünk, s látnunk kell végre ennek összes veszélyét.

Tagadhatatlan jelek bizonyítják, hogy a vállalatok most már válogatnak a munkára jelentkezők között, ám változatlanul mereven ragaszkodnak a meglévő munkavállalóikhoz. Akkor is, ha szükségük van rájuk, akkor is, ha nem. A vállalati termelőmunka — egyéb okok miatt rendre — hullámzik, a munkaerő-állomány viszont stabil. Senkinek sincs mersze, hogy lemondjon, akár csak ideiglenesen is, a felhalmozott munkaerő-tartalékról, mert — az idevágó rendelkezésekkel és állami biztatásokkal ellentétben — senki sem biztos abban, hogy például a termelési csúcsidőszak bekövetkeztével villámgyorsan hozzá is juthat a számára nélkülözhetetlen létszámhoz. Magyarán: akárcsak a termelési kooperáció esetében, úgy a munkaerő-piaci együttműködésben is a kölcsönös bizalmatlanság jellemzi és vezérli a vállalati magatartást. (Tegyük hozzá: nem ok nélkül...)

Tehát tény, hogy pazarlóan bánunk — gazdálkodunk — a legértékesebb — és legnehezebben pótolható — termelőerővel, vagyis az emberi munkaerővel, ezt tudjuk, elismerjük, és nem vitatjuk, ám gyakorlatilag semmi nem történik az ügyben, hogy e folyamatot az ellenkezőjére fordítsuk. Pedig azt is tudjuk, hogy minden olyan gazdaság, amely a munkaerő-tartalékolására, illetve túlfoglalkoztatására rendezkedik be, szinte bezorhatatlan hátránnyal indul a nemzetközi versenyre. Mert e felesleges munkaerő „cipelése” költséghátrányokat, hatékonyságbeli problémákat jelent. Minden ilyen gazdaság rengeteg energiát pocsékol el, és növekedése azonnal lelassul, mielőtt az erőforrásai — közöttük a munkaerőforrásai — elapadnának. Az ily módon működő gazdaság vállalatai ugyan jelentős belső tartalékokkal rendelkeznek, ám hiányoznak a szükséghelyzetben bevethető külső tartalékok.

Profán hasonlattal élve: országszerte kínzó hiánycikk például az M-6-os anyacsavár. Van olyan vállalat, ahol egy darab sincs e filléres alkatrészből, s van olyan vállalat is, ahol tízezer darabos készletek halmozódtak, s vigyázzák féltékenyen, mert tudják, hogy hiánycikk. Ugyan nincs szükségük e csavarokra, de hát ki tudja...

Az egész problémakörnek — és ezt ne tagadjuk — van bizonyos ideológiai-politikai vonzata is: inkább a minden józan mértéket felülmúló túlfoglalkoztatottság, semmint az akárcsak néhány ezres — és országos eloszlásban aligha jellemző — minimális tartaléksereg. S ezt a politikai követelményt a vállalatok is érzik. Nem feladatuk, de tudják, hogy felelősséggel tartoznak — egyenként és összességükben — a teljes foglalkoztatás fenntartásáért, jóllehet, ez nem vállalati, hanem állami feladat és garancia. A szereposztás azonban gyakorlatilag tisztázatlan, a hagyományos foglalkoztatási formák mellett nem alakultak ki például a rész munkaidős foglalkoztatás intézményesített feltételei — és főleg az ösztönzői —, mint ahogy ritka eset a vállalatok közötti munkaerő-kölcsönzés is.

Persze: kezelhetők e problémák mellékesen is, csak egyet ne feledjünk: a hazai munkaerőpiacot most már végképp tarthatatlan ellentmondás jellemzi. A változatlanul stabil kapun belüli munkanélküliség, és a változatlanul csillapíthatatlan vállalati munkaerőhiány. Következésképpen, valami módon csak megoldandó, hogy a feleslegessé váló emberektől minden gond és lelkiismeret-furdalás nélkül szabaduljanak meg a vállalatok, tudván, hogy elhelyezésük semmi gondot nem jelent például az állami munkaerő-közvetítő hivatalok számára.

Mindennek alapfeltétele, hogy végre eldöntsük: van-e különbség — és ha igen, akkor mi ez a különbség — a teljes és a túlfoglalkoztatás között?
Vértes Csaba

Az Universal-jelenség

Húsz év,
hatvanas szorzóval

Az 1970-ben 17 milliós termelési értéket produkáló Universal Vegyipari Szövetkezet tavaly 312 milliós termelési értéket állított elő. Közel hússzoros növekedést ért el másfél évtized alatt. Most azt tervezik, hogy három év múlva „feltornászák” magukat az 1 milliárdosok közé. Háromszáz százalékos növekedést terveznek olyan időszakban, amikor a gazdaság növekedésének országos üteme évi 1-2 százalék körül mozog. Most éppen egy új üzemszék építésébe vágnak bele. Az összes növekedésük húsz év alatt tehát mintegy hatvan-szoros lesz.



Talán nehezen hihető, de itt százmilliók „születnek”...

A szegedi szövetkezet az elmúlt esztendő zánonyosabb gazdasági viszonyai között is sikeresen hajózott. A dinamikus növekedéssel párhuzamosan a nyereségdekadencia fejlesztésének köszönhető, hogy belföldön is az országos élvonalba verekedtek magukat. Az elmúlt években termelési struktúrájukat is jelentősen átforgatták, ügyelve arra, hogy egy-egy termékhez minél kevesebb anyagot, energiát használjanak fel. Hagyományos termékeiket mindenütt ismerik az országban: a „Méta” család, a Bellady hajfesték, a dauerviz a legeladottabb helyre is elvizi hírhedteket. Mégsem elégedtek meg ezzel...

Az elmúlt öt évben 6 termék gyártását szüntették meg, de 32 újat kezdtek gyártani helyette. Három évvel ezelőtt vágta bele a fertőtlenítőszer-gyártásba. Szövetkezet útján jutottak a licenchez, de mára már úgy átforgatták a technológiát, hogy a feltalálója sem ismerne rá. Miért jobb ez, mint az eredeti? Mert ugyanazt kevesebért állítják elő, olcsóbb beruházás is elég hozzá, és a környezetet is jobban kímélik. A kezdet azt igazolja, érdemes jobban belevágni ebbe a fába a fejlesztés. Az egész kollektíva jövője függ attól, mennyire lesz sikeres ez a vállalkozás.

lagban is az elsők között van, az idén szeretnék elérni a 95 ezres szintet. Azt szeretnék, hogy akik megérdemlik, a főmunkaidőben keressék meg a tisztességes megélhetésre való. A szabályozók is a nyereségcentrikusságra ösztönöznek.

kezetért. Ha valamiben nem egyezik a véleményünk, akkor sem ijedek meg. Inkább „megragom” a javaslatot, ha jobb, mint az én elképzelésem, miért ne csináljuk úgy?

— A szövetkezet irányítása mellett mire jut még ideje?

— A vegvészet nemcsak a munkám, de a hobbim is! Igyekszem minden olyan feladatot leadni, amit nem muszáj nekem elvégezni. Az üres szócseplést értekezleten sem szeretem. Mindenkinek megvan a maga feladata.

— Vegyész létére honnan konyit a közgazdasághoz?

— Rákényszerített a munkám, hogy megtanuljam. A menedzseléshez okvetlenül érteni kell ebben a székben. Ha a szakmát is ismeri az ember, az csak érdem.

— Segítség?

— Sok vezetőségi csak a pénzügyi támogatást tartja valaminek, nekem az is sokat jelent, ha elvben támogatják az elképzeléseinket. Hasznosan gazdálkodni az a mi dolgunk, ezt semmiféle külső segítség nem helyettesítheti.

— Vereségei?

— Nem voltak. „Számító” vagyok: mindent előre mérlegre teszek. Csak ahol megvan a nyeresé esélye, abból vágok bele.

— Közérzete?

— Ha a gyomromat nem számítom, kitűnő. De melyik vezetőségi ideges?

— Elismerés?

— Két feltalálói díj. Munka Érdemrend ezüst fokozata és Eötvös Loránd-díj.

Rafai Gábor

A szövetkezet emblema mellett, jó évtizede mindenki odagondolja Laczkó István elnök nevét is. Sikeremberek mondják. Merész tervek, de szerencsés üzleti elképzelések szegélyezik útját.

— Szeret kockáztatni?

— Nem vetem meg a pókért.

— És a munkában?

— Ott muszáj. De óvatosan, józan megfontolással kell elébe nézni a dolgoknak. Nem lehet hazárdirozni. Aki vezetői székben ül és nem mer kockáztatni, vállalkozni, az hamar „jégre ül”.

— Mikor került ide?

— 1964-ben. Akkor én voltam az egyetlen vegyész a szövetkezetben, most tizenhárom vagyunk. Közben a mindent gyártó kis-szövetkezetből vegyipari köz-zépeztem lett, de lassan ezt a jelzőt is kinöjűk.

— Tavaly vásároltak egy háromhektáros új területet. Sokan legszívesebben eladnák. Önök viszont vásárolták!

— Az volt a szerencsénk, ami másoknak a pechjük! Sikerült olyan tempót felvennünk a fejlesztésben,

hogy nem maradtunk le a versenyfutásban.

— Mire használnák majd az új telepet?

— Egy hatezer tonnás fertőtlenítőszer-gyárat építünk fel rá. A meglévő irodaházba pedig kutatólaboratóriumokat, fejlesztési csoportokat telepítünk be.

— Kinek lehet ennyi fertőtlenítőt eladni?

— Itthon is, külföldön is keresett cikk. Rádásul a mi technológiánkkal majdnem negyedenniért tudjuk adni, mintha külföldről hoznák be. A piacon pedig ez a legnagyobb ütőkártya.

— Újításairól, találmányairól is sokan ismerik a szövetkezetet.

— Muszáj mindig törni a fejünket valamin, ha a piac igényeivel lépést akarunk tartani. Tíz év alatt az újításokból, találmányokból befojtott összeg 483 millióval gyarapította a szövetkezet pénztárcáját. Tíz saját találmánnyal én magam is hozzájárultam ehhez.

— Megéri ennyi munkát befektetni?

— Az évi átlagkereset 86 ezer forint, ez országos átlagban is az elsők között van, az idén szeretnék elérni a 95 ezres szintet. Azt szeretnék, hogy akik megérdemlik, a főmunkaidőben keressék meg a tisztességes megélhetésre való. A szabályozók is a nyereségcentrikusságra ösztönöznek.

— Milyen vezetői gárda veszi körül?

— Minden vezetőnek olyan a csapata, amilyet megérdemel. A közvetlen kollégáimat magam választom meg. Egy szempont van csak: mit tud tenni a szövet-

Tavaszköszöntő

Bár a késve érkezett tavasz inkább szabadtéri szórakozásra csábított április 4-én, Szegeden mégis egy házban — az ifjúsági házban — volt a legnagyobb forgalom. Két generáció, anyák, apák és gyermekeik számára hirdették meg a családok-fiatalkok napját, s a programot összeállító rendezőket díeséri, hogy délelőtt 10 órától az este 10 óráig zárásig több mint ezer vendéget fogadhatott a Tiszaparti ifjúsági központ.

(A fiatalok napjáról szóló részletesebb tudósításunk lapunk 3. oldalán olvasható.)

