

A MUNKACSAPATOK LÉTSZÁMÁT BEFOLYÁSOLÓ PSZICHOLÓGIAI ÉS SZOCIOLÓGIAI TÉNYEZŐK*

DR. SZÁSZ TIBOR

tudományos főosztályvezető

JEREB KATALIN

tudományos segédmunkatárs

Erdészeti Tudományos Intézet, Budapest

Köztudott, hogy a minden ötéves tervben növekvő fakitermelési feladatok az erdészetek évről évre csökkenő létszámú munkaerővel kénytelenek megoldani.

A jelenlegi gazdasági helyzetben világszerte, így nálunk is csökkennek a beruházások, a műszaki fejlesztés általában tehát nem képes teljes mértékben pótolni a kieső munkaerőt.

Egyre hangsúlyosabbá válik az a kérdés, hogy a létszámcsökkenést és fluktuációt milyen módon lehet megakadályozni.

A munkaerővándorlás, fluktuálódás sajnálatos következményeként folyamatos felhígulás tapasztalható a fakitermelők körében. A visszamaradó létszám kvalifikáltsága csökken, ugyanakkor a már meglevő technikai színvonal is a jelenleginél magasabb képzettségű szakembergárdát igényel.

A fenti ellentmondások mellett külön gondot jelent az a kialakult helyzet, mely szerint a munkacsapatok általában szubjektíve verbuválódnak, a régi kézi munkák idején szerzett jog alapján ma is maguk akarják eldönteni, hogy kikkel dolgozzanak együtt és munkacsapatuk hány fős legyen.

A holt-munkakapacitás teljes kihasználása azonban megköveteli, hogy a vágástéri paraméterek függvényében, a vezérgép teljesítménye alapján, vágásterületenként kerüljön sor a munkacsapatok létszámának meghatározására.

A mai munkaerőgondokkal küszködő helyzetben a munkacsapatok felépítésébe való beavatkozás kényes témaként jelentkezik az erdészeteknél. Épp ezért lényeges, hogy a munkacsapatok összetételében végzett bármilyen változtatást mindig gondos, pontos számítások előzzék meg.

Az elmúlt évek során 8 erdőgazdaság területén, 25 fakitermelő munkacsapat, 104 fő körében végeztünk vizsgálatokat az optimális munkacsapatlétszám-kialakítás pszichológiai és szociológiai akadályainak feltárására.

A vizsgálatokból kitűnik, hogy az erdészeti dolgozók munkahelyhez való ragaszkodása meglehetősen erős: 30%-uk több mint 20 éve, 58%-uk több mint 10 és 79%-uk több mint 5 éve dolgozik az erdészetnél.

* Az 1982. február 24—25-i erdészeti és faipari tudományos ülésen elhangzott előadás.

Ez a nagyfokú munkahelyhez való ragaszkodás elsősorban azonban az idősebb dolgozókra jellemző. Közülük sokan azért lettek erdészeti dolgozók, mert munkavállalásuk idején környékükön nem volt más lehetőség, a későbbiek folyamán pedig a speciális erdei munka ki is zárta őket a valamilyen szak tudást igénylő munkahelyekről.

A fluktuálódás általában az erdészetben öt évnél rövidebb ideje dolgozó azon fiatalok körében zajlik, akik még hajlandók egy új szakma elsajátítására, hogy ezáltal a környező ipartelepeken, mezőgazdasági üzemekben kedvezőbb munkafeltételek közé kerüljenek.

A jövőre nézve fontos feladat tehát a szociális juttatások fokozásával az egyéni elégedettség, megbecsültségérzés növelése a dolgozóknban.

A munkacsapat tagok 60%-a teljesen szubjektív alapon, saját kérésre, rokon, ismerős révén került a brigádba és a különböző, többnyire szubjektív változások ellenére is 27%-uk több mint 10 éve ugyanahhoz a munkacsapathoz tartozik.

Átszervezéseknél általában maguk döntenek saját sorsuk fölött, maguk határozzák meg, hogy az új felállásban ki hová kerül. Szükség esetén új brigádtagot is saját rokonságukból vagy baráti körükből toboroznak maguk közé.

A munkacsapatok napi létszáma gyakran nem egyezik meg a brigád teljes létszámával. A dolgozók 77%-a egy-két naponként veszi ki éves szabadságát, a háztáji gazdálkodás függvényében.

Különös a gond azokon a vidékeken, ahol a dolgozók az erdészeti munkát keresetkiegészítésnek tekintik, munkájukra az erdészetnél gyakorlatilag nem lehet számítani.

A hiányzó dolgozó helyébe csak rendkívül ritkán hoznak alkalmi kiegészítőket. Ez olyankor fordul elő, amikor hosszan tartó betegség miatt a kieső dolgozó hiánya már feltűnő módon érzékelhető. Jellemző jelenség a munkacsapatokban, hogy az új embert a régiek mintegy próbaidőre fogadják be. Ha az új ember munkájával nincsenek kellőképp megelégedve, vagy nem tud megfelelően beilleszkedni, rövid időn belül szabályszerűen „kiutálják” maguk közül, az erdészet felé pedig bebizonyítják, hogy „nincs rá szükség”.

A változások szempontjából mindig azok az idősebb emberek a legproblematisabbak, akik kezdettől fogva erdészeti munkásként dolgoznak, hosszú évek óta ugyanabban a munkacsapatban. Találkoztunk olyan 9 éve együtt dolgozó munkacsapattal, ahol a legfiatalabb tag 43 éves volt, a legidősebb 60. Ezek a hosszú ideje együtt dolgozó, nem fiatal emberek már olyan zárt egységet alkotnak, hogy ez gátolja őket idegen személy befogadásában. Rugalmasabban kezelik a kérdést azok a dolgozók, akik már több munkahelyen megfordultak, dolgoztak más munkacsapatban, vagy egymás mellett másik munkacsapattal. Ez a csoport már csak a brigád teljesítményét rontó, nem jól dolgozó új tag ellen tiltakozik.

Általában könnyebb a helyzet a fiatalokkal. Számukra az 5—6 fős brigád gyakran kedvezőtlen bezártságot jelent. Így nem elsősorban gazdasági előnyök, hanem a kiszélesedő kommunikációs lehetőségek miatt örülnek, ha időnként más munkacsapatokkal egy helyen dolgozhatnak.

A munkacsapatvezető személyisége, véleménye meghatározó jellegű a brigád hangulatában, különböző kérdésekhez való hozzáállásában. Ezért törekedni kell arra, hogy a munkacsapatvezető személyének megválasztásában az erdészet szerepe fokozatosan növekedjék.

Ugyanilyen fontosságú a közvetlen munkairányító, a vágásvezető erdész személyisége is, aki képes lehet maga mellett tartani egy törzsgárdát, vagy ellenkezőleg, elnépteleníteni akár egy erdészkerületet is.

Az optimális vagy közel optimális létszámú munkacsapat kialakításának gyakran gátat vet a munkásszállítás problémája. Az erdészetek mind nagyobb mértékben törekednek a munkásszállítás megoldására.

A munkacsapatok rendszerint azonos faluból vagy szomszédos helységben lakókból tevődnek össze, tehát egy-egy munkacsapat szállítását egyazon gépkocsi el tudja látni.

Nemegyszer a szállítás miatt az erdészet nem helyezheti az új dolgozót abba a munkacsapatba, ahol létszámban a legnagyobb szükség lenne rá, mert lakóhelye távol esik a munkacsapat többi tagjától. Így kénytelenek olyan brigádban foglalkoztatni, ahol az új ember kevésbé fontos, viszont lakóhelye a munkásszállító jármű útvonalába esik.

Az ismertetett problémák miatt, a nagygépes technológia által megkövetelt optimális létszámú munkacsapatok szervezését adminisztratív úton nem lehet megoldani.

Az optimális létszám megközelítésére csak evolúciós fejlődésen keresztül vezethet el az út.

Átmenetileg javasolható több munkacsapat alkalmankénti egymás mellett való dolgoztatása, időnkénti teljes összevonása, vagy más munkacsapat tagjaival való kiegészítése.

Azok a megoldások a legjobbak, amelyeket a munkacsapattagok a legkisebb megrázkódtatással fogadnak el és amelyekkel a kívánt, optimális létszám leginkább megközelíthető.

Ilyen lehetőség például, ha az erdészetek úgy befolyásolják a munkacsapatok létszámát, hogy azok különbözőek, 4—8 fősek, az adott körülmények között optimálisak legyenek. Ezeknek az eltérő nagyságú munkacsapatoknak különböző változatú koncentrálásával egy azonos vágásterületre, az optimális létszám kialakítható vagy minimális eltéréssel megközelíthető.

Távlati, végső megoldásként javasolható, hogy az erdészetek a feladatok nagyságától függő számban, kis létszámú stabil és két-három úgynevezett mobil munkacsapatot hozzanak létre. A fix létszámú erdészeti munkacsapatok mellett önálló munkacsapatként működő mobil brigád feladata a kieső munka-

erő pótlása, a meglevő fix munkacsapatok kiegészítése az adott vágásterületen optimális létszámra.

A mobil munkacsapat kialakítására időben csak akkor kerülhet sor, amikor a dolgozók már ellenállás nélkül elfogadják, hogy egy-egy nagyobb vágásterületen, más munkacsapatokkal együtt, egyetlen munkacsapatot alkot-
sanak.

Végezetül példaként az optimális munkacsapat létszámból származó gazdasági előnyökre: Ha a munkacsapat létszáma 50%-a volt az optimálisnak, a szükséges létszámra emeléssel a fajlagos közvetlen költségráfordítás több mint 30%-kal csökken, a vezérgép teljesítménye pedig megkétszereződik.

A vezérgép teljes kapacitását kihasználó optimális munkacsapatlétszám meghatározásának módszereit az Erdészeti Kutatások 1980-as száma tartalmazza.