

Soronlevő feladataink a szocialista demokrácia, a munkahelyi demokrácia fejlesztésében

*Dr. Sándor György ezredes,
a hadtudományok kandidátusa*

Szűkebb közvéleményünk egyik napirenden tartott kérdése a szocialista demokrácia, s ezen belül is a munkahelyi demokrácia érvényesülésének lehetősége és valósága néphadseregünk nyújtotta feltételek között. A kérdés megítélése során ha el is tekintünk a szélsőséges véleményektől – amelyek egyrészt összeegyeztethetetlennek ítélik meg az egyszemélyi parancsnoki rendszert és a dolgozók demokratizmusának fejlesztését, másrészt a demokratizmus fejlesztését a katonai sajátosságok figyelembevételével kívánják megoldani – vitathatatlanul napjaink egyik igen összetett problémáját képezik, amelyek megoldásában nézeteink, véleményünk cseréje, közreadása az előrehaladás elősegítője lehet.

A munkahelyi demokrácia fejlesztése érdekében eddig végzett munkánk tapasztalatainak áttekintése önmagában is időszerű, de a probléma aktualitását lényegesen megnövelte az a körülmény, hogy néhány hónappal ezelőtt megjelent a honvédelmi miniszter és a Közalkalmazottak Szakszervezeti Elnökségének 20/80. (HK 14.) HM sz. együttes irányelve a munkahelyi demokrácia továbbfejlesztéséről. Az irányelvokban foglaltak közvetlen feladatokat állítottak valamennyi katonai szervezet elé, amelyeket már 1980-ban érvényesíteni kell, de természetesen a továbbfejlesztést a gyakorlatban a folyamatos, állandó munka eredményezheti, amelynek sikere több tényezőtől függ.

Mint minden tevékenységünknek, így ennek is eredményessége nagymértékben azon múlik, hogyan sikerül megértetni és elfogadtatni a fejlesztésre vonatkozó elképzeléseket, azok szükségességét. A dolog fontosságának belátása, a benne húzódó racionális, a társadalmi hasznosság felismerése az egyik legfontosabb záloga a sikeres munkának. Írásunk első részében ehhez kívánunk hozzájárulni.

A másik, nem kevésbé fontos feltétel azoknak a konkrét ismereteknek az el-sajátítása, amelyek a feladat hozzáértő megszervezését biztosítják. Az emberi kapcsolatok és az ezeket irányító vezető munka napjainkban már nem hagyatkozhat csak a tradicionális, régi formákra és módszerekre. Valójában csak a szabályozók alapos ismerete, valamint egyéb fontos körülmények kialakítása felkészültséget és megfelelő jártasságot kíván. Külön kell arról is szólnunk, hogy minden egyes katonai szervezet, különösen a központhadtáp intézetei rendeltetésük, felépítésük, alapfeladatuk tekintetében számtalan sajátossággal olyan specifikumokkal rendelkezik, amelyek számbavétele szintén elengedhetetlen.

Okfejtésünket azzal kívánjuk zárni, hogy a szocialista demokrácia kiteljesedése néphadseregünkben az elmúlt évek lényeges változásainak figyelembevételével érzékelhető csak teljes mélységében. Csak néhány fontosabb ezek közül a katonai vezetés, szervezés, technikai és fegyverzeti korszerűsítés nyújtotta változások, a hadsereg gazdálkodásában, különösen a decentralizáció nyomán beállott új helyzet, az állomány összetételének, a polgári dolgozók arányának és munkájuk jelentőségének változása is meggyőzően bizonyítja, hogy valóban érdemi, minőségi változások mentek végbe, olyanok, amelyek a munkahelyi demokrácia tartalmát és formáit alapvetően befolyásolják.

Néphadseregünk életében a demokratizmusnak nagy szerepe volt a munkásosztály fegyveres védelmének létrehozása, a hadseregépítése, az ellenforradalmat követő újjászervezése során csakúgy, mint a tudományos technikai forradalom, a hadsereg korszerűsítésével járó nagy feladatok megoldásának idején. Ahogyan társadalmunk egészében, úgy hadseregünkben is a proletárdiktatúra megteremtésével kibontakozó körülmények a polgári demokráciát lényegileg meghaladó, a szocializmus objektív valóságából fakadó, a széles dolgozó tömegek és bennünk a katonák olyan gazdasági, politikai, kulturális jogosultságokat és lehetőségeket nyújtottak, amelyek az ország elnyomottaiból annak uralkodóivá emelte őket. Az élet ugyanakkor azt is megmutatta, hogy nem elégséges az így kivívott döntő fölényre hivatkozva megnyugodni, hanem a mindig adott helyzet politikai szükségességéhez igazodó tartalmi és formaváltozás teremtheti meg a demokrácia tényleges kiteljesedését.

A dolog lényege abban van, hogy a demokrácia értékét nem lehet más demokráciához viszonyítva minősíteni, hanem csak a tartalmi és formai oldal dialektikus egységének számbavételével a konkrét viszonyok függvényében ítéltethők meg és persze továbbfejlesztésük csak ezek alapos ismerete alapján történhet. Nem lehet tértől, időtől elválasztva, a társadalmi valóságtól független demokrácia ideáltípus. A szocializmus saját értékeihez igazított demokráciát valósít meg. Ebből az következik, hogy a szocialista forradalom győzelmével kivívott és a néptömegek számára biztosított demokratikus jogok védelme mellett, a szocializmus előrehaladásával egyidejűleg, de legalábbis azzal szorosan együtt tudatos és célirányos tevékenységet kell kifejteni a demokratikus jogok tartalmi vonásainak kézzelfoghatóvá tétele érdekében és formáinak, módszereinek változtatása, fejlesztése céljából.

Az MSZMP Politikai Bizottsága 1979 április 18-i ülése vette számba a korábban a kérdésben elfogadott határozatának tapasztalatait és az eredmények a meglévő gondok mérlegelése után döntött az üzemi demokrácia továbbfejlesztésének tennivalóiról, valamint a szocialista demokrácia erősítésével kapcsolatos feladatokról a szolgáltatási, intézményi és hivatali területeken. Tekintsük át röviden mi is történt a legutóbbi években ezen a területen. Az 1977 máj. 7-én megjelent MT-SZOT együttes határozat – amely a köztudatba az 1018-as számmal vált ismertté, összefoglalta azokat a legfontosabb feladatokat a párt útmutatásának megfelelően, amelyek az üzemi demokrácia érvényrejutását és állandó fejlődését voltak hivatva biztosítani. Ez két területen ölelte fel a tennivalókat, egyrészt ki kellett dolgozni azokat a fórumokat, amelyek útján a dolgozókat be lehet vonni a vállalat ügyeinek intézésébe. Másrészt körülhatárolni azoknak az alapvető kérdéseknek a körét, amelyekben a dolgozók véleményét nyilváníthatnak, javaslattal élhetnek, illetve eldönthetnek. A határozat a célok mellett megjelölte azokat a

feltételeket is, amelyek biztosítása nyújthat kielégítő megoldást a sikeres teljesítéshez.

A végrehajtás tapasztalatai azt mutatják, hogy tényleges fejlődés ment végbe az üzemi demokrácia tartalmában, formáiban és módszereiben egyaránt. Segítette az üzem előtt álló feladatok megoldását, a dolgozók szélesebb körben és közvetlenebbül vettek részt a döntések előkészítésében, meghozatalában és végrehajtásában. Az általános előrehaladás mellett azonban a megvalósítás eltérő színvonalat mutat, amelynek háttérben szemléletbeli és módszertani fogyatékoságok egyaránt fellelhetők. Különösen az első hónapokban a párt vezető szerepének csökkenését a gazdasági vezetők felelősségének csorbulását, a vezetés operativitását féltették egyesek nem ismerve fel a törekvések lényegét.

A meglevő gondok ellenére az üzemi demokrácia fejlesztése érdekében kifejtett munka eredményes volt és a felgyülemlett tapasztalatok birtokában megteremtődtek a feltételek, hogy további lépéseket tegyünk az üzemi demokrácia, a bizalmi testület fórumainak fejlesztésében.

Néphadseregünkben az üzemi, munkahelyi demokrácia fejlesztéséről szóló irányelvek 1974-ben jelentek meg és 1977-ben az 1018-ast követően együttes intézkedés (a HM és a Közalkalmazottak Szakszervezeti Elnökségének) az üzemi demokrácia továbbfejlesztéséről szabályozta azokat a feladatokat, amelyek a hadseregben dolgozó állomány szélesebb körű bevonását eredményezte a vezetésben. Kijelölte azokat a szervezeteket, ahol az üzemi demokrácia általános követelményeinek érvényt kell szereznie.

Az elsősorban is termelő, szolgáltató üzemekben és intézetekben a párt-, állami, szakszervezeti vezetés felelősségteljes munkájának eredményeként kialakultak az üzemi demokrácia fórumai és a tapasztalatok igazolják, hogy a szocialista demokrácia fejlődésének nélkülözhetetlen színteréről, elengedhetetlen feltételekről van szó. Mindenekelőtt arról, hogy az üzemi munkás munkavállalói és a termelő-eszközök tulajdonosi szerepe a társadalmi munkamegosztás igen magas és bonyolult rendszerében is érzékelhetővé, testközelivé válik. Miután életünk aktív szakaszának jelentős részét a munkahelyen töltjük el az emberi funkciók érvényesülésének, így például az emberi jogok kiteljesedésének is a termelő közösségek döntéshozatali jogának bővülésével szélesedhetnek lehetőségei.

A másik, ugyancsak korunk egyre izgatóbb kérdésének a tudományos és technikai forradalom által előidézett új helyzetnek, amelyben a legfőbb termelőerő az ember szerepének változása eredményez érdeklődésre tart számot, hogy vajon ilyen körülmények közepette, hogyan is bontakozhatnak ki az ember személyiségjegyei, önmegvalósulásának milyen perspektívája látszódik. Minden bizonnyal ez csak azon az úton valósulhat meg, ahol a termelés eredményeként létrejövő használati érték mellett szociális értékének belátása, átélése, legfőbb ösztönzője lesz a termelői egyének. Ezt a problémát a szakirodalom mint a munka humanizációjának kérdését tárgyalja, de az egyén szocializációs folyamatában a hatalom gyakorlásában való részvétel racionalitása vitathatatlanul ebben húzódik. Megoldásának pedig a munkahelyi demokrácia mind fontosabb eszközévé válik.

Mindezekben túl az üzemi demokrácia a dolgozók körében működő politikai, társadalmi szervezetek tevékenysége között is érzékelhetőbb kapcsolatot teremtet. Szerepe a társadalom irányításában csakúgy, mint a vállalati vezetés tekintetében egyre nélkülözhetetlenebb.

A néphadsereg termelőüzemeinek tapasztalatai is megerősítik az előbbieken jelzett tartalmi lehetőségeket. Összefogottan a felsoroltak a társadalmi önkormány-

zat kibontakozásának alapvető feltételeit is jelentik. Hiszen a munkahelyi demokrácia azokat a vonásait fejlesztik ki közéletünknek, amelyek a közösségi irányítás nélkülözhetetlen elemei mint a többségi elv, a közös döntés, kollektív vezetés, testületi irányítás és így tovább. Tagadhatatlan ugyanakkor, hogy életünk egyik legbonyolultabb színteréről van itt szó. Ebben a gondok egy jelentős részét azok a naívnak nevezhető nézetek alkotják, amelyek magáról az önkormányzati rendről alkotott felfogásról élnek bennünk. Köznapi életünk és gondolkodásunk nehezen láthatja be egy ilyen történelmi fordulat megvalósulásának dialektikus útját. Minden bizonnyal az önkormányzat kibontakozása az állami, egyszemélyi vezetés egyidejű erősítésével fog végbemenni. Ezek nem egymást kizáró, hanem erősítő módon kell, hogy végbemenjenek.

Napjaink egyre érezhetőbb realitása, hogy az egyszemélyi vezetés hatalmi és tekintély viszonyai mellett – ha ma még csak csíráiban is egy-egy területen lényegesen eltérő módon is – megjelennek a kollektív hatalmi és tekintély viszonyai. Pártunk XI. kongresszusán elfogadott határozat hangsúlyozta: „Társadalmi rendszerünk kiteljesedésének egyik legfőbb feltétele a szocialista demokrácia növelése a társadalmi élet minden területén. Népi hatalmunk annál erősebb, minél szélesebb körű és minél mélyebb a szocialista demokrácia.”¹

Talán a termelőüzemeknél is nagyobb dilemmát jelent a hivatalok, a hadsereg és egyéb állami intézmények vezetési rendjében az önkormányzat elemeinek kifejlesztése. Ez persze önmagában ezeknek a szervezeteknek jellegéből, feladatköréből, vezetési struktúrájának, sajátosságaiból is fakad, de nemcsak ebből. Ma is és még hosszú időn keresztül egyik legnagyobb nehézséget annak megítélése jelent, hogy melyek azok a kérdések, amelyek eldöntésében a közösségnek, a dolgozók beleszólásának arányát kell és lehet szélesíteni. Erre a válasz egyértelmű: minden fontos kérdésben. Igen, bármennyire is meglepőnek tűnik csak ez a szemléletmód, csak ez a felfogás nyújthat elégséges garanciát az üzemi demokrácia további erősítéséhez. Semmit sem tanultak korunk politikai szükségszerűségeiből azok, akik társadalmi, politikai vagy gazdasági kérdéseink megítélését a közösségtől féltik. Az ilyen szemlélet abból a felfogásból táplálkozik, hogy a felkészült vezetők jobban értenek a dolgokhoz és az ő tisztjük ezekben a bonyolult kérdésekben eligazodni és döntésre jutni. De mert a párt- és a társadalmi közvélemény szorítása alól senkisésem bújhat ki, az így gondolkodók azután ahhoz folyamadnak, hogy jelentéktelen, másod- vagy tizedrangú kérdések felett szerveznek vitát, vagy jobbik esetben fontos kérdést is a közösség elé terjesztenek, de oly módon, hogy azon érdemi vita voltaképp ki sem bontakozhat. Ha jobban végig gondoljuk azt a szemléletet vagy magatartásmódot könnyű felismerni azt a hihetetlennek tűnő paradoxont, hogy egyesek azoktól féltik a vezetést, akiktől a jogosultságot ehhez kapták, akik ezzel megbízták. Hiszen azt kell megosztani, ami közös. A néphatalom gyakorlásának az 50-es években kialakult vezetési gyakorlata napjainkban anakrosztikusnak tűnne, egyesek mégis arra kacsingatnak és bizonyításként is utalnak rá.

Egy beszélgetés során az előbbi szemléletmód kifejeződése fogalmazódott meg az alábbi véleményben. Ugyan ki gondolhatja komolyan, hogy mondjuk a minisztériumban egy gépirónő beleszóljon az ágazatot érintő kérdésekbe. Ő csak törődjön azzal, hogy minél kevesebb helyesírási hibája legyen. Hát bizony az ilyen véleményt képviselők által irányított munkahelyen az önkormányzat csírái még nem

¹ MSZMP XI. kongresszus. Rövidített Jegyzőkönyv, 162. old.

igen jelentek meg. Közöttük még időre van szükség ahhoz, hogy megértsék: „A munkahelyi demokrácia a dolgozóknak a vezetésben való részvételét jelenti.”² Mert a dolgozóknak a vezetésbe való részvétele nyújt felsőbbrendűséget a szocialista társadalmiságnak és államrendnek. Ezért is emelte ki Lenin azt a gondolatot: A kérdés lényege az, hogy az öntudatos munkás ne csak gyára gazdájának érezze magát, hanem az ország képviselőjének érezze magán a felelőssége súlyát.

A dolognak természetesen van egy praktikus, gyakorlati oldala is, amely a hatalomgyakorlás megosztásának, célszerűségének bonyolultságával tényleges lehetőségével van összefüggésben. A szaksajtóban legtöbbször a dolog valós nehézségének egyik oldaláról a tömegek felkészültségének, elmaradásának gondjairól olvashatunk, amelyek valójában egyik legfőbb akadálya a munkahelyi demokrácia fejlődésének. De ez csak az egyik oldal, még ha kétségtelenül az egyik legfontosabb is. De a dolog nem kevésbé fontos másik oldala a vezetés hozzáértésének, felkészültségének hiánya. Ez a fogyatékoság addig észrevétlen marad, amíg a döntési mechanizmus kerekai a dolgozóktól igen távol koptatják az idő végtelenségét. Ha azonban a nyíltság és a közvélemény a vezetés jellemzőit alkotják, akkor megszűnik a misztifikáció, akkor a valós érveknek lehet csak súlyuk a döntésben. Könnyen belátható, hogy ahol a munkahelyi demokrácia lassan bontakozik ki, ott mindig fellelhető a vezetés gyengesége, felkészületlensége is. Mert hiszen a nagy horderejű, komoly kérdések eldöntésében a munkahelyi közösség véleményét, javaslatait kikérni és azokat hasznosítani csak azok tudják, akik felkészült vezetők. Hogy a gépirónó mennyire lehet és lesz a véleményalkotás érdemi résztvevője, az az ott dolgozó vezetőkön is múlik. A tévedések elkerülése végett itt nem a jó akaratról, a szándékról szólnunk. Ezt a szocialista vállalatok vagy intézetek vezetőinél természetesen tekintjük. Ha nem arról a szakértelemről, amelyet napjaink vezetés-tudományának birtoklásából, általában a társadalom-tudományok ismeretéből fakad. Ezeket nem nyújtja egy-egy beosztásba történő kinevezés. Hanem annak alapját képezik, a beosztás ellátásának nélkülözhetetlen feltételei.

Végül is a szemléleti gondokról befejezésként arról kívánunk szólni, hogy a munkahelyi, üzemi demokrácia közvetlen és közvetett formái között milyen valóságos kapcsolat, milyen tényleges szűkséglet húzódik.

Hogy melyik forma alkalmazására kerül elsősorban is sor, az nem annyira a szubjektív elhatározás dolga. Egy-egy szabályszerűség érvényesül itt, amelyre figyelemmel kell lennünk. Más a közösségi vélemény iránti igény a döntések előkészítése, meghozatala, végrehajtása és ellenőrzése során. A vezetés előbb felsorolt összetevőinek lényegi meghatározottságai indokolják egyik, vagy másik forma előtérbe kerülését. Mindcgyik formának megvan a rá jellemző előnye és persze korlátja is.

Nézzük meg elsőként a döntési szférában ezeknek a formáknak az előnyeit, hiszen a demokrácia érvényesülésének ez a fő területe. A döntési folyamatban a képviselői fórumok szerepe a meghatározó, de a közvetlen demokrácia intézményeire a jelenleginél többet kellene építeni. Itt az előny abban van, hogy nincs a dolgozó közösségek és a döntések közé épülő közbeeső, esetenként függetlenedő képviselői szerv, amelynek működése annyira eltávolodhat az őket választóktól, hogy meghaladhatja a közvetlen érzékelés határát. Hátránya ugyanakkor az, (miután nem ad lehetőséget a javaslat részletes vitájára, módosítására) hogy csak az elvetés, elfogadás variánsai között lehet választani.

² Honvédségi Közlöny XXXVI. évfolyam, 14. szám, 145. old.

A döntések előkészítésében is mindkét forma alkalmazása látszik célszerűnek. Gondoljunk csak például a pártkongresszus irányelvi vitájára. Az irányelvek kidolgozását a hozzáértő szakapparátus végezte. Ugyanakkor széles körűen vitára bocsátva a közvetlen fórumok előnyeit is fel lehetett használni. Mindezeket túl a végleges kialakításban fontos helyet foglaltak el a képviselői fórumok is, akik az általuk képviselt szervezetek dolgozóinak, fiataljainak érdekeit képviselik.

A döntések végrehajtásának megszervezése során a szakszerűség, a fegyelem kerül előtérbe. Ilyenkor már nincs helye, de legalábbis csak korlátozottan a vitának, s elsősorban is a hivatali apparátus szerepe domborodik ki.

A közvetlen és közvetett demokrácia fórumai ismét a végrehajtás ellenőrzésében jutnak fontos szerephez.

Eddig nem szóltunk arról, természetesnek tekintettük, hogy a polgári dolgozók munkahelyi demokráciájáról beszélünk, amelynek érvényesülésénél nem hagyhatjuk figyelmen kívül azonban azt, hogy katonai szervezetekben a katonaelet sajátosságai között kell a vázlatosan érintett törekvéseknek érvényt szerezni. Erre az igen fontos körülményre a Politikai Bizottság határozata is utal, amikor kimondja: „A fórumok és jogkörök kialakításában vegyék alapul az üzemi demokrácia keretében működtetett fórumokat és ezek jogait, valamint az eddigi tapasztalatokat, és differenciáljanak a nem vállalati rendszerben működő szervezetek sajátosságainak figyelembevételével. Az érintett területek döntően hivatali jellegűek megfelelően az itteni fórumok jogai értelemszerűen korlátozottabban érvényesíthetők az üzemi gyakorlathoz képest.”³

Ebből az utalásból elsősorban is az következik, hogy egy-egy hivatali vagy irányító szervezetenél a munkahelyi demokrácia teljeskörű érvényesülését kell megteremtenuünk a hivatal belső életének, működésének, az ott dolgozók kapcsolatrendszerének egyszóval az élet- és munkakörülmények valamennyi vonatkozásában. Azokban a kérdésekben pedig, amelyek a szervezet irányító – hivatali a tevékenység hatókörét illetően más szervezetekre irányul, ágazati vagy országos következményekkel, jár a hivatal vagy irányító szervben tájékoztatni kell ezekről a kérdésekről. Biztosítani kell és lehet ezáltal, hogy beosztástól és pozíciótól függetlenül mindenki megtalálja közvetlen saját munkakörének szerepét és jelentőségét abban a gépezetben, amelynek tagja. De ez a tájékozottság azt is szolgálja, hogy minél hozzáértőbben végezze munkáját szélesebben látva annak hatását, következményét.

A dolog másik oldala a katonai szervezet jellegével összefüggésben, hogy a munkahelyi demokrácia biztosítása az államilag kinevezett egyszemélyi parancsnokra hárul, másrészt a hivatásos és több helyen a tényleges állomány együtt dolgozik, teljesíti szolgálati kötelemait a polgári dolgozókkal. Rájuk hogyan, milyen mértékben vonatkoznak ezek a kérdések és gyakorlatilag feltéve a kérdést, például egy munkaértekezlet munkájában részt vegyenek-e vagy sem? Nézzük meg elsősorban is a dolog elvi oldalát. Néphadseregünk szocialista jellegének elválaszthatatlan részét képezi a szocialista demokrácia és fejlődésének erejének egyik kiapadhatatlan forrását nyújtja. A hivatásos állomány tekintetében a demokratikus joggyakorlat lehetősége mindenekelőtt a hadseregben dolgozó pártszervezetek életében biztosított. A hivatásos katona – mint alegységének, egységének politikai tényezője – mindennapi életében él is ezzel a lehetőségével és azokban a kivételes

³ „Az üzemi demokrácia erősítésének időszerű kérdései.” Titkári tájékoztató, 1979. 6. sz., 8. old.

esetekben például, amikor a szervezet vezetője nem párttag a Politikai Bizottság 1967 márc. 7. határozata lehetőséget nyújt számára a párt fórumain és munkájukban való részvételre.

Ez a gyakorlat azért is nagy jelentőségű, mert épp pártunknak a társadalomban és a hadseregben betöltött szerepéből következik, hogy a pártdemokrácia a szocialista demokrácia magja, amely meghatározó hatással van a szocialista demokrácia minden területére. A párton belüli demokrácia fejlesztése szintén napjaink soronlevő feladata, amelyben az előrehaladás fontos feltételei a választott testületek szerepének növelése, a tagság aktivitásának fokozása a párt politikájának kidolgozásában, végrehajtásában és ellenőrzésében. A pártélet által biztosított fórumok egy része a párton kívüli állomány számára is lehetőséget nyújt a közügyekbe történő beleszólásra, véleményük kifejtésére. A szolgálati szabályzat ugyanakkor szintén több olyan fórumot, tanácskozást értekezletet ír elő, tiszti gyűlések, állománygyűlések, különböző társadalmi bizottságok működtetését, amelyek lehetőséget nyújtanak és ösztönöznek a közösség vezetésbe történő bevonására. Maga az egyszemélyi vezetés is feltételezi a kollektív véleményalkotás folyamatát. Az egyszemélyi vezetés nem a kollektivitás ellen, hanem épp arra támaszkodva a határozatlanság, a zűrzavar, az anarchia ellen nyújt biztosítékot. Mindezzel persze korántsem akartuk azt állítani, hogy a hivatásos állomány számára kialakult és bevált fórumok és jogosultságok örökkévalók. Fejlesztésük a párt- és katonai vezetés egyik felelősségteljes soronlevő feladata.

De, hogy válaszoljunk a magunk által feltett gyakorlati kérdésre is, úgy gondoljuk, hogy a munkaértekezleten, ahol a polgári dolgozók demokratikus jogai érvényesülnek, a velük együtt dolgozó hivatásos állománynak a részvétele indokolt és célszerű. Elsősorban is azoké, akik különböző szintű vezető, irányító szerepet töltenek be és akiknek feladatuk a munkahelyi demokrácia kibontakoztatása, a szerv vagy intézet vezetője erőfeszítéseinek támogatása.

Fejttegetésünk során reméljük, nyilvánvalóvá vált, hogy azoknak a kérdéseknek a körét tekintettük át, amelyek a szemlélet alakítását, a munkahelyi demokrácia fejlesztésének szükségességét bizonyítják. A továbbiakban a gyakorlat igényével vegyük számba, mit is kívánnak az új szabályzók a katonai vezetőktől, igazgatóktól.

II.

Bevezetőként itt is le kell szegeznünk, hogy az új szabályzók és rendelkezések semmiféle olyan dolgot nem határoztak meg, amelyekről korábban már ne hallottunk volna, vagy amelyeknek egy részét már eddig is ne alkalmaztuk volna szervezeteink egy részénél.

Az új 20/80. HM-KSZE együttes irányelv az 1001/80. MT-SZOT együttes határozatából kiindulva azt az alapvető elhatározást szankcionálja néphadseregünkben, hogy az üzemi demokrácia fejlesztésére hozott 1977-es határozatot a végrehajtás során nyrcr eddigi tapasztalatok figyelembevételével ki kell terjeszteni a szolgálati, intézményi és hivatali területekre, a „nem vállalati” rendszerben működő szervezetek sajátosságainak figyelembevételével.

Az üzemi demokrácia fejlesztésére hozott határozat alapvetően két irányban jelölte meg az előrehaladás útját. Elsőként előírta a vállalatnál dolgozók közvetlen részvételének lehetőségét, formáit, és kérdéseit a döntések előkészítésében, fontos elhatározások kialakításánál a vélemények kikérése és javaslattevési joguk

kiszélesítése érdekében. Itt elsősorban is arról van szó, hogy a korábbi termelési tanácskozások jellegét kellett megváltoztatni, illetve olyan új fórumokat – munka-értekezletet – kell összehívni, amelyeken a termelés feladatainak megbeszélésén túl a dolgozóknak közvetlenül lehetőségük nyílik a vállalt életét alapvetően érintő kérdések eldöntésében részt venni.

A másik nem kevésbé fontos irány, amelynek kibontakoztatása szintén összetett feladatokból áll, a dolgozók közvetett részvételének továbbfejlesztése a vállalati ügyek intézésében. Ezt előzte meg mintegy 50 nagyüzemben folytatott kísérlet, amelynek tapasztalatait felhasználva a Politikai Bizottság végül is úgy foglalt állást, hogy a bizalmiak (főbizalmiak) tanácskozását kell felruházni azokkal a jogosultságokkal, amelyek a dolgozók képviselését biztosítják.

Többek között ez is egyik előidézője volt azoknak a változásoknak, amelyek a legutóbbi szakszervezeti választások során a szervezeteinkben korábban működő osztálybizottságok és szakszervezeti tanácsok helyett egy lényegesen operatívabban működő irányító szervezeteket hoztak létre. A képviselésben a lényegi változás annak révén következik be, hogy még korábban a bizalmi olyan láncszeme volt a szakszervezeti munkának, amely a felsőbb elhatározások közvetítését teljesítette, most jogokkal és hatáskörrel felruházva érdemi szerepkört kapott, olyat, amelyet nem lehet valójában nem teljesíteni. Hiszen a bérbesorolást tekintve, mint egyik legfontosabbat, ma már csak a bizalmi egyetértésével lehet megjeitni, hogy a többi egyéb kérdést ne is említsük. Ennek a változásnak fontos kifejeződése volt a választások során az a felfokozott érdeklődés, amely a bizalmi személyének kiválasztása körül kialakult.

Korábban a szakszervezeti és állami vezetők gondja a jelölés kialakításában abban gyökerezett, hogy miután mindenki húzódott a funkció vállalásától végül is valakit – mondjuk meg őszintén egyáltalán nem a legjobban felkészült munkatársukat – megválasztották. Most azonban, mert e kérdések eldöntésében tényleges szerep hárul a bizalmiakra mindenkinek jól felfogott érdeke lett a legjobbak kiválasztása és megválasztása.

Visszatérve közvetlen tennivalóinkra elsősorban is minden szervezetünkben, intézetünkben a parancsnokoknak és igazgatóknak a szakszervezeti bizottsággal felül kell vizsgálni a szervezet működési utasítását, vagy az e tárgyban korábban kiadott parancsnoki intézkedést és vagy új működési szabályzatot – parancsnoki intézkedést kell kiadni vagy a meglévőt kell kiegészíteni azokkal a módosításokkal, amelyek az együttes irányelvből adódnak.

Azokban a termelő üzemekben, ahol a vállalati jelleg alapján már 1977-ben bevezették az üzemi demokrácia fórumait és alkalmazták az ezzel kapcsolatos követelményeket, most számunkra minden bizonnyal ez az irányvel új feladatot nem tartalmaz. Ennek ellenére a kiadás jó alkalom arra, hogy áttekintsék saját tapasztalataikat, és adódhatnak kisebb igazítások, további pontosítások.

Milyen kérdéseket kell módosítani a működési szabályzatokban?

Miután ebben az okmányban kell rögzíteni a szervezet működésének alapvető elveit, funkciójából következő munkarendjét, az egyes részek funkcionális kötelezettségeit és a munkamegosztással kapcsolatos kérdéseket a vezetéssel összefüggő jogosultságokat és hatásköröket, így ennek megfelelően kell rögzíteni benne a munkahelyi demokráciával kapcsolatos kérdéseket.

Tehát itt kell meghatározni a katonai szervezet munkahelyi demokratikus fórumainak (tanácskozások, értekezletek, ülések) működési rendjét, hatáskörét és funkcióját, összehívásuk gyakoriságát, valamint a beosztott vezetők ezzel kap-

csolatos kötelezettségeit. Az ezt konkrétuságában meghaladó szabályozásokat a munkatervben kell rögzíteni.

A működési szabályzat átdolgozása során – mint már említettük – abból kell mindenkinek kiindulni, hogy a munkahelyi demokrácia a dolgozóknak a vezetésben való részvételét jelenti.

Ennek érvényesítése akkor bontakozhat ki, ha az általunk megjelölt átdolgozás az intézetben belül jogot biztosít a megfelelő tájékoztatáshoz a munkahelyi eredményeket, problémákat illetően, egyes döntések kialakításában való részvételhez és azok végrehajtásának ellenőrzéséhez.

Köztudott, hogy a termelés vagy szolgáltatás bonyolult folyamatának és a kialakult munkamegosztásnak egyenes következménye az elkülönült irányító apparátus léte. Szükségessége és funkcionálása nem zárja ki, nem teszi feleslegessé a végrehajtásban dolgozók részvételét az irányításban. Ellenkezőleg, a munkáshatalomnak a szocialista demokráciának ez alapvető eleme, nélkülözhetetlen feltétele. A dolgozók nem csupán javaslatokat tehetnek, hanem közvetlenül részt vehetnek a döntések előkészítésében, sőt számos kérdésben közvetlenül, vagy képviselőik útján döntenek. Az a vezető cselekszik helyesen, aki felismeri azt a gazdag forrást, ami a dolgozók tapasztalataiból fakad, megbeszéli velük tervcéljait, megosztja gondjait, számíttatja a véleményükre, közreműködésükre. A közös cselekvést a közös érdekek kívánják. Minden beosztott és vezető közös érdeke, hogy a gazdálkodásban a hivatali munkában jobb eredményeket érjenek el. A felsorolt gondolatokat zárjuk egy nem kevésbé fontos útmutatással. A felvázoltak érvényesülésének lényeges feltétele ugyanakkor, *hogy a dolgozók körében is kellően tudatosuljon, hogy a munkahelyi demokrácia nemcsak jogot jelent, hanem felelősséggel is jár, aktív és fejelemzett közreműködést kíván a döntések és határozatok megvalósításában.*

Igen lényeges a feladatok kialakítása során annak áttekintése, hogy a munkahelyi demokráciának feladata a munkahelyi érdekviszonyok feltárása, egyeztetése, képviselése és védelme a társadalmi érdekek elsődlegessége alapján. A munkahelyi demokrácia feltételeinek biztosítása biztosítja a dolgozók részvételét a munkaszervezés tökéletesítésében, a kedvezőbb munkafeltételek kialakításában, a belső rend, szervezettség fokozásában. Széles körű kibontakozása elősegíti a nyílt, őszinte, közvetlen munkahelyi légkört, az elvtársi segítőkészséget és kritikai szellemet a jobb emberi viszonyokat. Ily módon az irányítás fontos eszköze a szocialista munkamorál tudatos alakításának a dolgozók közéletisége, politikai aktivitása fejlesztésének.

Nem feledkezhetünk meg arról, hogy *a hadseregben a munkahelyi demokráciának közvetlenül és végsőfokon a harcokszűlés magas szinten tartását, állandó fejlesztését kell szolgálnia.* Ez mintegy kiegészíti és a vele szemben támasztott követelményekben első helyre emeli azokat a feladatokat, amelyek a dolgozók szocialista tudatának fejlesztésével, társadalmi, közéleti aktivitásának erősítésével vannak egyrészt kapcsolatban. Másrészt segítse elő felelősségérzetüket a honvédelmi politika területükön történő maradéktalan megvalósításáért, saját közvetlen feladataik eredményes teljesítéséért.

A munkahelyi demokrácia tartalmában és fórumaival is szervesen illeszkedik a vezetés rendjéhez. Csak egy mondatnyi kitéréssel szeretnénk megjegyezni, hogy azokban a szervezetekben, ahol a vezetés decentralizációja nem ment végbe, vagy nem mehetett végbe, ott a munkahelyi demokrácia közvetlen jellege kevésbé ér-

vényesülhet, vagy csak az összdolgozói munkaértekezlet teremthet ehhez feltételt. *A vezetés részéről tehát a munkahelyi demokrácia működéséhez biztosítani kell:*

a) A dolgozók bevonását munkájukkal, élet- és munkakörülményeikkel kapcsolatos alapvető kérdések eldöntésében.

b) Tájékoztatásukat a végzett munkáról általában és részletesen a dolgozókat érintő kérdésekben.

c) A dolgozók javaslatainak, észrevételeinek, véleményüknek érdemi intézését.

d) A fórumok működési feltételeit.

e) A vezető közvetlen közreműködését a közösségi állásfoglalás kialakításában.

A felvázoltak messzemenő figyelembevételével a parancsnokok a szakszervezeti vezetőkkel egyetértésben rögzítsék azoknak a fórumoknak a körét és gyakoriságát, amelyek szervezetük, intézetük körülményeiből és feladatkörükből, felépítésükből következnek. Hangsúlyozni kívánjuk, hogy a most kiadott együttes irányelv egyrészt átfogóan szabályozza a munkahelyi demokrácia fórum-rendszerét és az egyes fórumok jogosultságát, ami nagymértékben megkönnyíti feladatainkat, másrészt tartalmaz több olyan új elemet, amelyre figyelemmel kell lennünk. Ezek közül a legfontosabbakat kívánjuk az alábbiakban felvázolni.

Így például a termelési tanácskozást a korábbinál szélesebb körre terjeszti ki, amikor is a költségvetési üzemeken túl a jelentős – a néphadsereg egészét érintő – termelő, javító vagy tároló tevékenységet folytató katonai szerveket is bevonta.

Ugyancsak új elem az együttes irányelvekben a munkaértekezlet jogkörének kibővülése. Voltaképp a munkaértekezlet válik a katonai szervezetek munkahelyi demokráciájának legszélesebb közvetlen formájává. Ezért teljesen érthető, hogy a figyelmet ezen értekezletek jogosultságaira kell fordítanunk. Mit ír elő az irányelv? „A munkaértekezlet rendeltetése: a parancsnoki (vezetői) tájékoztatás az előző értekezlet óta eltelt időszakban végzett munka tapasztalatairól, az eredményekről, a célkitűzésekről, a soronlevő feladatokról, a dolgozókkal szembeni követelményekről, valamint arról, hogy milyen intézkedések történtek a dolgozók javaslatai alapján. Lehetővé kell tenni a véleménynyilvánítást, javaslattételt a munka értékelésére, a munkakörülményekre és egyéb a dolgozókat közvetlenül érintő valamennyi kérdésre vonatkozóan.

A munkaértekezletet a következő jogok illetik meg:

a) Dönt a munkaverseny helyi formáiról, az azokban résztvevő dolgozók erkölcsi, anyagi elismerésére rendelkezésre álló összegek felhasználásának elveiről, a versenyvállalások elfogadásáról, és a jogszabályok által a határcörébe utalt elismerések, kitüntetések adományozásáról.

b) Véleményezi a katonai szervezetre vonatkozó „Parancsnoki (igazgatói) intézkedés” tervezetét, az adott szervezeti egység (osztály, műhely, csoport stb.) munkaterv-tervezetét és a végzett munkáról szóló parancsnoki (vezetői) beszámolót.”⁴

A továbbiakban az irányelv részletesen szabályozza azoknak a kérdéseknek a körét, amelyek eldöntése során biztosítani kell a dolgozók véleményének kifejtését.

⁴ Ld. Közlöny, 147–148. old.

Könnyen belátható, hogy a dolgozókat és a munkát alapvetően érintő minden kérdésben törekedni kell a közösség véleményének kikérésére.

Egyáltalán nem kívánjuk azt állítani, hogy a közösség elé bocsátandó kérdések körének kiválasztása egyszerű feladat. És mert új dologról van szó, talán könnyebben is tudnánk olyan példákkal, parancsnoki intézkedésekkel szolgálni, amelyet nem, vagy csak bizonyos vonatkozását kell véleményezésre bocsátani. De most épp abban áll minden egyes vezető feladata, hogy keresse és találja meg azoknak a kérdéseknek a körét, amelyek a közösség tapasztalataival megnyugtatóbban készíthetők elő döntésre. Ez nehezebb, mint bizonyítani a dolog bonyolultságát. De hát a vezetés az bizony nem is könnyű dolog.

Befejezésül még néhány szót a képviselői szervek, a bizalmiak munkájáról. Itt is legfontosabbnak a jogosultságok helyes értelmezését tekinthetjük. Az irányelvek a bizalmiak (bizalmi küldöttek) testületének döntésére bizza a „Parancsnoki (igazgatói) intézkedés” elfogadását. Ebben az intézkedésben, amelynek időtartama a szerv jellegétől meghatározott, de általában egy évre szóló, azoknak a kérdéseknek a körét kell meghatározni, amelyek a munka általános rendjével, szervezettségével, a munka feltételeivel, azokkal a szabályozókkal kapcsolatosak, amelyek az általános működési rendet biztosítják. Ami a terjedelmi határokat megnyugtatóan nyújtja, az a kiegészítés, hogy nem haladja meg a szervezet vagy intézet belső életét. Valójában a katonai szervezetekben dolgozók „kollektív” szerződéséről van itt szó, a vele szemben támasztott tartalmi követelményeknek a katonai sajátosságok messzemenő figyelembevételével.

Ugyancsak lényeges megszorítás, hogy a katonai szervezetekben működő szakszervezeti bizalmiak testületi ülésének véleményezési joga a katonai vezetők éves tevékenységére nem terjed ki.

Az elmondottak természetesen csak az együttes irányelv alapos tanulmányozásával és felhasználásával nyújthat segítséget a munkahelyi demokrácia előttünk álló fejlesztésének megoldásához. Még egyszer arra szeretnénk hivatkozni, hogy mind minden új, ennek az érvényesítésében is különösen az első időkben, kisebb-nagyobb gondok, nehézségek támadhatnak. De ezek, ha megvan bennük a szükséges elhatározás leküzdhetők. Hívjuk ehhez segítségül a szakszervezetek tapasztalt vezetőit, aktivistáit és velük egyetértésben könnyebben leszünk úrrá a nehézségeken. Mindezekben túl igen fontos, hogy érvényesüljön pártunk útmutatása, amelynek követelménye fejezze be mondanivalónkat: „A Politikai Bizottság fontosnak tartja, hogy tovább növekedjék a pártszervek és szervezetek felelőssége, irányító és ellenőrző szerepe a szocialista demokrácia, az üzemi demokrácia erősítésében. Jobban támaszkodjanak a szakszervezetekben, a KISZ-ben, valamint az állami, gazdasági vezetésben dolgozó kommunistákra . . . Segítsék és ellenőrizzék a demokratizmus még teljesebb kibontakozását. Határozottan képviseljék a népgazdasági érdekek elsődlegességét. Továbbra is végezzenek agitációs és propaganda munkát, annak érdekében, hogy erősödjék az egységes értelmezés és tevékenység a szocialista demokrácia, az üzemi demokrácia érvényesítésében, továbbfejlesztésében.”⁵

⁵ Ld. Titkári tájékoztató, 8. old.