

Szervezési tartalékunk: az ötnapos munkahét

Dr. Bogdány Tamás százados

A Minisztertanács 1013/1981. számú határozata mozgásba lendítette azokat a szervezési tartalékokat, melyek aktivizálásával megvalósítani kívánjuk az ötnapos munkahét bevezetését az MN ruházati szolgálatában.

A határozat indítéka egyértelmű. Pártunk XII. kongresszusának fontos, a dolgozók életkörülményeinek javítását célzó iránymutatása fogalmazódott realitássá. Az áttérés előkészítése során, a társadalmi termelés és fogyasztás minden szektorában – akarva-akaratlan – munkaszervezési szűrővizsgán esnek át a „kedvezményezetttek”: a társadalom tagjai.

Népgazdaságunk fejlesztésének intenzív szakasza, intenzív módszerek alkalmazását követeli meg a Magyar Néphadsereg hadtápjában is. Abból a tételből kiindulva, mely szerint *legfontosabb tartalékunk az „új” szükségszerűségének felismerése* egyértelműen következik: amennyiben a szükségszerűség nem ölt termelőerő formát, hasztalan teóriaként sorvad el. Az ötnapos munkahét bevezetése során tehát mintegy automatizmusként kell előírányoznunk munkaszervezési eszköztárunk bővítését.

Az MN ruházati szolgálata számára az ötnapos munkahét előkészítése gyakorlatilag a két alapvető ágazat (ellátás és szolgáltatás) szervezési tartalékainak feltárását, aktivizálását és hasznosítását jelenti. Az életbeléptetéssel kapcsolatos szervező munka körütekintő előkészítését és komplex gazdálkodói szemléletet követel a végrehajtásért felelős vezetőktől, mert

- csökkenő munkanapok mellett változatlan, de inkább javuló ellátási és szolgáltatási színvonalat vár el tőlünk a személyi állomány;
- két gyökeresen eltérő gazdálkodási és érdekeltségi rendszerben kell azonos követelménynek eleget tenni.

A társadalompolitikai és gazdaságpolitikai célkitűzések párhuzamos megvalósítását általában feszültségek és viták kísérik minden szervezetben és kollektívában. Csakis a *valós* feszültségek tudatos felmérése, elemzése és tervszerű feloldása biztosíthatja az összhangot az eltérő gazdálkodási folyamatok, valamint – működésük eredményességét befolyásoló – egyéni és szervezeti érdekek között.

Az ötnapos munkahétre való áttérés anyagi feltételeit fejlett szocializmust építő társadalmunk megteremtette. A realizáláshoz szükséges szervezési tartalékok mozgósítására számtalan módszer és több irányú lehetőség kínálkozik. Egy azonban biztos: *valamennyi döntésnek a csapatok indokolt szükségleteinek csorbítatlan kielégítését kell szolgálnia.* A legcélravezetőbb megoldásokat – mind az ellátó és szolgáltató szervezetek, mind pedig a csapatok vonatkozásában – demokratikus alapokon nyugvó eszmecsereék hozhatják igazán felszínre. Ezt a lényeges momentumot a szolgálat minden területén és tagozatában érzékelik, értik és alkalmazzák.

Az előkészítés során felvetett és megoldásra váró általános feladatok *bárron téma körül csoportosulnak:*

- a rendelkezések értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos kérdések;

- az alaprendeltetésnek változatlan színvonalon történő megfelelés gyakorlati biztosításával kapcsolatos kérdések;
- az áttérés rendjének, a munkanap hossza várható növekedésének a dolgozó egyéb, magánjellegű tevékenységére (közlekedés, gyermekintézmények munkarendje... stb.) gyakorolt befolyásával kapcsolatos intézetben belüli szervezési kérdések.

Az általános feladatok sikeres végrehajtására irányuló törekvések számos - az ellátás és szolgáltatás zökkenőmentes áttérését elősegítő - munkaszervezési ötletet vetettek felszínre a csapattagokban, az ellátó és szolgáltató szervezetekben egyaránt.

Raktárbázisaink a csapatok ellátásának alapvető decentrumai. Tevékenységük közvetlenül kapcsolódik a katonai szervezetek hétköznapijaihoz. *A beszállítási és ellátási feladatok jelenlegi idő- és szervezési rendjét rugalmas elemekkel bővítve szükséges a csapatok feszítettebb munkaritmushoz igazítani.* Az áttérés szervezési feladatai várhatóan felszínre hozzák az elő- és pótvételezések jelenlegi szabályozottságában meglévő anomáliákat, valamint - az ellátás- készletgazdálkodás teljes folyamatát figyelembe vevő - feloldási módokat.

A katonai szervezetek zökkenőmentes ellátásának elsődleges feltétele az előrelátó készletképzési tevékenység, mely a tervszerű ipari szállítások bázisán szervezhető sikeresen. A szükségletek kielégítésének ezen népgazdasági vetülete nagyfokú operativitást, a vállalatokkal kapcsolatban pedig feszesebb egyeztetést követel meg.

A „fogyasztói” szokásokat legélesebben közvetítő szakmai ágazat a ht. és tsz. állomány ellátása.. A katonai ruházati boltok nyitvatartási rendjére, szolgáltatásainak színvonalára - tapasztalataink szerint - igen érzékenyen reagál személyi állományunk. Ezt a sajátos katonakereskedelmi szolgáltatást jelentős mértékben sikerült fejleszteni az utóbbi időben. Úgy látjuk, hogy itt is a minőségi követelmények előtérbe helyezése fejezi ki leginkább a katonatársadalom elvárásait. Ennek megfelelően bővítettük a konfekcionált termékek forgalmazását, bevezettük a csomagküldő szolgáltatást és - egy kicsit a racionálisabb készletgazdálkodás céljából is - időről időre árengedményes akciókkal növeljük állományunk vásárlókédvét. Ezeket a pozitív tendenciákat kell stabilizálnia, sőt erősítenie boltjaink ötnapos munkahetének is.

Az áttérés szervezésekor óvakodnunk kell a sémáktól és az erőltetett egyégesítéstől. Az országosan egységes nyitvatartási időt célszerű felváltani az adott helyörség feladatainak ritmusához igazodó nyitvatartási renddel. A lokális nyitvatartási idő meghatározásakor a vásárlói közvéleménykutatás eredményeit és a területileg illetékes parancsnokságok véleményét együtt kívánatos mérvadónak tekinteni. A szombati nyitvatartás indokoltságát a - tényleges vásárlótömeget leginkább reprezentáló - forgalmazási adatok megkérdőjelezik, ezért a polgári kereskedelemben bevált vásárlónap intézményesítése látszik célszerűnek. Külön vizsgálatot érdemel a budapesti helyörség „életritmusa”. Úgy véljük, a boltok eltérő nyitvatartási ideje, differenciáltan meghatározott nyújtott műszakja tükrözné a helyörség heterogén szervezeti összetételéből fakadó vásárlói igényeket.

A mosatási- és vegytisztítási szolgáltatás termelésének rövidített munkahétre történő átállítását bonyolultabbá teszi az MN Textiltisztító és Javító Üzem költségvetési üzemi gazdálkodásából fakadó nyereségérdekeltség, valamint a többműszakos foglalkoztatás.

A célkitűzés ebben a szakmai ágazatban is az MN ruházati szolgálatától elvárt követelmények alapján fogalmazható meg: *az ötnapos munkabétre történő áttérésnek is a csapatok mosatási- és vegytisztítási szükségleteinek maradéktalan kielégítését kell szolgálnia.*

A végrehajtás során olyan műszaki fejlesztési, üzemszervezési- és gazdasági eszközöket kell előtérbe helyezni, melyek a szolgáltatás minőségének javítását a szállítási határidők feszes betartását, csökkenő önköltség, növekvő munka-intenzitás és tisztességes nyereség mellett biztosítják. A textiltisztító és javító szolgáltatást igénybe vevő katonai szervezetek, az életkörülmények javítását célzó intézkedések foganatosítása során várhatóan magasabb elvárásokat támasztanak a szolgáltatással szemben. Ezek az elvárások fokozatosan a „vevők piacát” érvényesítik a kétoldalú kapcsolatban. A növekvő igények, valamint az MN TJÜ dolgozóit jellemző hivatásszeretet és tenniakarás remélhetőleg elősegítik a szolgáltatás olyan minőségi fejlődését, melyben az ötnapos munkahét bevezetése szervezési tartalékokat mobilizáló tényezővé „egyszerűsödik”.

Az előzetes felmérő munka eredményei arra utalnak, hogy az MN RSZF-ség irányítása alatt álló ellátó és szolgáltató szervezetek munkáját szükséges és lehetséges oly módon szervezni, mely során a jövőbeni rövidített munkahetek ellenére sem szenved semminemű csorbát a csapatok ellátása. Természetesen mindez csak szükséges, de nem elégséges feltétele a racionális ellátó-ellátandó viszonyoknak. *A szolgáltatásainkat igénybe vevő katonai szervezetek belső életével kapcsolatos szervező munkának is minden téren be kell fogadnia az új, kedvezőbb lehetőségeket.*

A kedvezőbb adottságok személyi állományunkra kifejtett pozitív hatása nemcsak a kulturális szabad idő növekményében mérhető, hanem egyben alkalmat nyújt *a katonák jogos igényeinek mind körütekintőbb és szervezettebb kielégítésére is.* A heti kiképzési idő arányaiban beálló változásnak elsősorban ezen a területen kell termékeny gondolatokra és jobbitó cselekedetekre sarkallnia az ellátásért felelős szakembereket. A kétnapos kiképzésmentes nap közösfőmáló- és építő erejének szolgáltatásainkat aktivizáló forrásává kell szerveződnie.

Az alakulatok jelenlegi munkarendje már ma is számos – az ellátás javítását célzó – igen jó helyi kezdeményezésekkel tüzdelt. Feltárva, vagy feltáratlanul rendelkeznek tehát azokkal a racionális magvakkal, melyek irányadónak tekintethetők a további utat illetően. Véleményünk szerint a laktanyahadtáp integrált szervezete is ösztönzőleg hat és kiterjeszti a lehetőségeket a kiszolgálást egyszerűbbé és rugalmasabbá tevő ötletek megvalósításához.

Az önkiszolgáláson alapuló (integrált) ellátó-szolgáltató blokkok kiterjesztése és a kiképzésmentes napokra koncentrált aktív működtetése szinte ráfordítási többlet nélkül – csupán szervezési ötletekkel – tevőlegesen hozzájárulhat ahhoz, hogy személyi állományunk pihenőnapjai az önmagukról való fokozottabb gondoskodás meghittebb óráivá váljanak.