

Gazdaságossági kérdőjelek a textiltisztító és javító szolgáltatásban

Szalóki György kpa.

A ruházati szolgálat alaprendeltetéséből fakadó fő célkitűzése a ruházati ellátás és szolgáltatás biztonságának megteremtése, fenntartása és színvonalának fejlesztése.

A hadtápszolgálat e zárt rendszere megfogalmazott célkitűzéseit az MN RSZF-ség – mint felsőszintű irányító szerv – összefogásával alapvetően ruházati ellátó és szolgáltató, másrészt textiltisztítást és javítást szolgáltató egységek keresztül igyekszik megvalósítani.

E két alapvető területnek a szolgálatban elfoglalt helye jelentőségének mérlegelésénél – jogosan – az ellátás esik nagyobb súllyal latba, azonban a szolgáltatás mindenképpen nagyobb figyelmet érdemelne, mint amilyen még szűkebb szakmai körben is övezi. Ez már csak azért is indokolt, mert közöttük az összefüggést nem csupán az egy irányító szerv alá tartozás jelenti, hanem azok a gazdasági szálak is, melyek eddig nem igen tudatosultak, vagy nem tulajdonítottak annak nagyobb jelentőséget. Márpedig a feszítettebb gazdasági környezetben feltétlen figyelmet érdemelnek azok a jogtalanul perifériára szorult összetevők, melyeket az ellátás objektív korlátai egyre inkább a centrumba sorolnak. A célokra igénybe vehető pénzügyi-anyagi keretek, az áruforgalmi tevékenység lehetőségei, az ipari háttér és a gazdálkodási szabályozók rugalmassága, a gazdaságossági és hatékonysági követelmények negatív indukcióinak bizonyos – nehezen számszerűsíthető, de összefüggésében kimutatható – hányadát megfelelő szolgáltatással – a ruházat kihordási idejének növelésével – mérsékelni lehet.

Nem hanyagolható el az a körülmény sem, hogy a polgári életvitellel összefüggésben az MN élet és munkakörülményeiben bekövetkezett alapvető változás kényszerítő erővel hatott a néphadseregi szolgáltatások fejlesztésére, mind az öltözeti kép, mind pedig a higiénia vonatkozásában.

Megítélésem szerint már e nagyvonalakban vázoltak is indokoltá teszik, hogy akár a közvetlenül, akár a közvetetten érintettek némi képet kapjanak a textiltisztító és javító szolgáltatás helyzetéről, jövőbeni lehetőségeiről.

Az MN TJÜ gazdálkodási rendszeréről

Az öltözeti rendszer megszilárdulása, az öltözeti fegyelem fokozottabb érvényesülése objektív indítékot szolgáltatott az MN TJÜ szolgáltatásainak mennyiségi és minőségi fejlődéséhez. Ez a folyamat szükségszerűen újra fogalmazta

az üzemi gazdálkodás mechanizmusát és szabályozását. Elsődleges feladattá vált az irányítási szemlélet megváltoztatása, minthogy a bruttó költségvetési gazdálkodás a követelményeknek már nem tudott megfelelni. A természetbeni ellátás, a naturális mérőszámokban történő nyilvántartás nem szolgált biztosítékul a megnövekedett mennyiségi és minőségi igények hatékony kielégítésére. Mindezek következményeként 1968-ban – a pénzgazdálkodás bevezetésével – vállalati gazdálkodási rendszerre, 1974-ben pedig folyószámlán gazdálkodó költségvetési üzemi rendszerre tért át. A műszaki megújítást 1981-ben követte az üzemgazdasági újjászületés, mikor is az MN TJÚ a vállalati gazdálkodás elemeit magán viselő folyószámlás költségvetési üzemmé reformálódott. Közben – mintegy 500 MFt-os ráfordítást kitevő rekonstrukcióval – 1978-ra kialakult egy kellemő műszaki háttérrel rendelkező gazdálkodó egység, mely – tevékenységét elemezve – elfogadható információt nyújthat az utóbbi néhány év vonatkozásában a szolgáltatás helyzetének megítéléséhez. Hozzá tartozik azonban az igazsághoz, hogy az új gazdálkodási rendszer kétségtelenül magasabb színvonala ellenére továbbra is tartalmaz olyan gyenge elemeket, melyek időnként megkérdőjelezzik a felsőszintű vezetés követelményeinek érvényesítését, valamint a hatékony gazdálkodás tartalékai felszínre hozásának jelenlegi ütemét. Mindezek igazolására elegendő a termelés, a létszám, bér-gazdálkodás és szervezetségről nagyvonalakban kiragadott összefüggései is.

A szolgáltató ágazat termelésének alakulása

Az üzemi tevékenység első és legfontosabb célja az MN részére végzett szolgáltatás.

Az MN Textiltisztító és Javító Üzem számára az 1977–78-as gazdasági év – éppen a már említett rekonstrukció következtében – fordulópontot jelentett, miután a mintegy 10 évig tartó üzemi fejlesztés eredményeként kialakult a szolgáltatással kapcsolatos néphadszerégi igény gépi kapacitásbeli bázisa.

Az MN TJÚ még ebben a kritikus időszakban is az alapvető szolgáltatásokban maradéktalanul kielégítette az MN igényeit, annak ellenére, hogy a rekonstrukció végmunkálatai az üzemnél jelentős erőket kötöttek le, az átállás nehézségekkel járt és mindemellett a TJÚ krónikus munkaerő gondokkal is küzdött. Az 1979–80-as években a termelés fejlődése töretlen, mint az adatokból is kitűnik, a megelőző évinél számottevően jobb eredményt ért el. Szolgáltatásait az üzem MN szintre terjesztette ki, továbbá szabad kapacitása kihasználására jelentős mennyiségű munkát végzett társ fegyveres testületeknek és közületeknek. 1978-ban mosási kapacitását még csak 75,5%-ra, 1980-ban már 87,9%-ra használta ki. Minthogy az üzemnek a munkaerő gondjai erre az időre is állandósultak, kedvezőnek ítéltető, hogy a növekedést ösztönző bérezéssel, szervezéssel, a termelékenység növelésével segítették elő. Az egy termelő órára eső szolgáltatás (kg)

	1977	1978	1979	1980
mosásnál:	13,64	14,43	15,28	16,34

A számokkal igazolható jó eredmények ellenére az üzem jelenleg is elmarad a lehetőségeitől. Belső problémái mellett jelentős *kiesés forrásai a következők:*

- a beszállítások szezonális hullámzásai;
- az MN katonai szervezeteinek a szolgáltatással kapcsolatos szükséglet-tervezésben továbbra is fellelhető hiányosságok.

Igénybejelentéshez képest a tényleges igénybevétel (‰):

	1977	1978	1979	1980
mosás	77	84	72,8	75,1
vegytisztítás	107	115	109,6	98,1

A gondot leginkább az jelenti, hogy katonai szervezeteink készséget sem mutatnak ezen tervezési gyakorlat módosítására (az MN tényleges igényeiben visszaesés mutatkozik). A dolgok mélyén persze a katonai szervezeteknek a mosatás költségvetési tételről való átcsoportosítási lehetősége húzódik meg. Ezt meg is teheti az egyik szerződő fél (a csapat), hiszen joga van hozzá. A szerződésbeli igazságot azonban sérteni látszik, hogy a másik fél (az üzem) a szerződésben foglaltak elmaradásáért kötbérigényt nem érvényesíthet. Ennek kapcsán a TJÜ a szerződésben lekötött – tulajdonképpen kapacitását teljesen kitöltő – mennyiség miatt társ fegyveres testületekkel, közületekkel – lehetőségtől elmaradva, saját kockázatára – csak kisebb mennyiségre szerződhet.

Az előzőekben vázoltak így válnak az üzem mennyiségi törekvéseinek visszafogásával a hatékony gazdálkodás fékező erők eredőjévé.

A létszám és bérgazdálkodás rugalmassága

Az üzemek rekonstrukcióval jelentősen bővülő kapacitása feltételezte a létszámnak azzal szinkronban történő emelését is. A várható igényeknek megfelelően az üzem 1120 fő helyett 1200 fő átlagos állományi létszámú munkaerőt foglalkoztathatott. Következésképpen az üzem egyik lényeges célkitűzésévé vált – gépi kapacitásának mindjobb kihasználása érdekében – létszámának engedélyezett szintre történő feltöltése. A célkitűzés megvalósítása során korlátozó tényezőként kellett számba venni a gazdasági környezetet, valamint egy megfelelő üzemgazdasági stratégia ez időszakban még meglévő hiányát.

Az üzem létszámában – néhány évi folyamatos feltöltődés után – 1980-ban már visszaesés mutatkozott. A feltöltöttség az 1979. évi 94,4‰-ról 92,1‰-ra esett vissza. Kimagaslóan nagy méreteket öltött a fluktuáció is. A létszámváltás az összlétszámnak közel az egynegyedét tette ki és döntően a munkások körét érintette. Már pedig az üzemi technológiák élőmunka igényességének kielégítése egyértelműen a termelés szűk keresztmetszetének feloldását jelentené. Különösen krónikussá válik a létszámhiány az igények erős ingadozása időszakában. Tekintettel arra, hogy több üzemegység néphadsereg objektum területén, illetve lakott területtől vagy közlekedési csomóponttól távol esik, ez csökkenti a dolgozókra nézve a szubjektív vonzerőt. Más esetben nagy a – jobb kereseti lehetőséget biztosító – mezőgazdasági és egyéb ipari üzemek elszívó hatása. Felerősíti ezeket a hatásokat, hogy az MN polgári alkalmazottaival szemben magasabb az erkölcsi-politikai követelmény, továbbá sajnálatosan alacsony a szakma társadalmi presztízse.

A felsorolt tényezők egyértelműen igazolják, hogy a gazdasági környezet által állított korlátok döntőnek bizonyultak az üzem létszámgazdálkodásában.

Az MN TJÜ-re – költségvetési üzem lévén – a túlszabályozottság jellemző, ennek kapcsán a racionális munkaerőgazdálkodás feltételei kevésbé adóttak. Az alkalmazotti állomány engedélyezett szintű feltöltése éppen az érvényes szabályozók miatt gyakorlatilag lehetetlen. A produktív területen ugyan számottevő tartalék rejlik az üzem- és munkaszervezésben, ösztönző normák és bé-

rezési rendszer kialakításában, amit e területen elért eredmények is igazolnak (a termelékenység növelésével a létszámcsoökkentést kiegyenlítették), a munkaerőhelyzet kedvezőtlen tendenciáját a már felvetett problémák mellett, minden bizonnyal az alacsony bérszínvonal motiválja. Az alacsony bérek negatívan hatnak vissza az üzem tevékenységének folyamatosságát biztosító szakembergárda kialakítását célzó törekvésekre. (Az üzem fizikai állományának jóváhagyott átlagbére 1980-ra évi 5⁰/₀-os bérfeljesztés mellett is csak 3 305,10 Ft-ra emelkedett.) A vizsgált időszak során előfordult, hogy kritikus helyzetben az üzem munkaerő gondjainak megoldására katonai munkaerőt kellett igénybevenni, illetve esetenként, vállalva a költségkonzekvenciát polgári üzemnél vált szükségessé a textiltisztítás.

A bérfeljesztés kötöttsége mellett a bér-gazdálkodás rugalmatlansága is nehezítette a gazdálkodást. A rendszertelen túlórázások, a rendkívül nagy fluktuáció nehézségeket támaszt ugyan a bérek tervezése elé, mindez azonban nem igazolja azt az üzemi gyakorlatot, mely során évente változó nagyságban, de jelentős bért takarítanak meg.

Év	1977	1978	1979	Ft/fő/hó
Bérmegtakarítás	78,7	22,3	55,5	43,1

Az üzemnél a helyzet javítása érdekében azonos gépparkhoz és technológiához igazodó egységes átlagbéreknél differenciálásra alkalmas minőségi bérezést vezettek be. Ez önmagában azonban csak rész megoldást jelent, hiszen alacsony átlagbér mellett a gyengébb képességű dolgozók olyan alacsony jövedelmi szférába kerülnek, melyek minden bizonnyal a létszámmozgás tendenciáját erősítik. A fentieknek megfelelően egy megbízható törzslétszám kialakítása, illetve a munkaerő megtartása érdekében megoldást elsősorban az üzem átlagbérének rendezése (emelése) és a még következetesebb differenciálás jelentené.

A gazdasági folyamatok szabályozottsága

Az MN TJÜ tevékenysége igen szerteágazó, dinamikus folyamat, ezért - a feladatok eredményes végrehajtása érdekében - követelmény a folyamatok egységes visszatükrözése, a gazdasági események szervezett feljegyzése, azokról számadás készítése.

A vizsgált időszakban e téren jelentős előrelépés mutatkozott az üzemnél. Átfogó belső szabályzat készült a gazdasági események vitelére. A szabályzat elkészítését indokolta, hogy az üzem szervezetének egységei olykor izoláltan tevékenykedtek, mely a műszaki és gazdasági terület szakadásában, de a gazdasági terület koordinálatlanságában is megnyilvánult. Számos területre a párhuzamos adatgyűjtés és információ szolgáltatás volt jellemző. A szerteágazó, értékes információkat a rendszerbe szervezethez híján nem sikerült a döntéshozók számára érdekében egyértelműen csatornába állítani.

Számottevő alap és származtatott adathalmazzal rendelkezik a számviteli osztály, azonban az adatok nagy része, a célirányos értékelés hiánya miatt döntéshozók számára szempontból érdektelen. Hiányosan érvényesült a számvitel döntéshozók számára funkciója. Az előrelátó ármunka hiánya miatt lemaradt a költségek széles körű elemzése, a készletgazdálkodás hibái egyértelműen utaltak a műszaki tervezés ösztönös jegyire. A termelés, a munkaszervezés, a bérézés területén történt előrelépések érdemi eredményeit az átgondolt „üzemgazdasági

politika" hiánya erősen korlátozta. Mindemellett a gazdasági eseményeket ha jelentős késéssel is, de követték. A késedelmes számviteli rögzítés oka – a nem kellő szervezettség mellett – alapvetően e területen kimutatható krónikus munkaerőgondokban, valamint a megfelelő technikai eszközök hiányában kereshető.

Végül is megkockáztatható az a következtetés, miszerint a felvetett problémák egy része a népgazdaságban kialakult kedvezőtlen hatásokra, más része az üzemszervezési hiányosságokra vezethető vissza.

Az üzem szolgáltatása meglehetősen kötött, a termékszerkezet variálására még annyi lehetőség sincs, mint a PATYOLAT-nak, így az árváltozásokból adódó költségtöbbletek jelentős részének kigazdálkodására erejéből nem tellett. A szolgáltatási árak és költségeik egyensúlya megbomlott, a többszöri árváltozás jelentős részét a költségvetés finanszírozta.

Bár az új gazdálkodási rendszer bevezetését követően az üzem eredményei tovább javultak, az üzem gazdálkodásának alapvető ellentmondásait e rendszer sem oldotta fel.

E néhány gondolat keretében az üzem kedvező vonásai mellett megfogalmazódtak a gazdálkodás árnyoldalai, mi több olyan korlátok, melyek áttörésére jelen pillanatban a megoldás még nem kézenfekvő. Azt hiszem, mégsem az lenne a helyes megoldás – bár hangadói akadnak –, hogy a textiltisztítás megfelelő géppark biztosításával a katonai szervezetek körébe kerüljön.

Az ország energiatakarékossági törekvéseit figyelembe véve ez nagyon gazdaságtalan lenne – mint ahogyan arra a PATYOLAT ipari vagy házi mosás összehasonlításának gazdaságossági eredményeiből következtetni lehet – még akkor is, ha bizonyos (pl. bér vagy szállítási) költségek nem is merülnének fel.

A helyes utat inkább abban kellene megjelölni, hogy az üzem az eddigiek-nél is nagyobb gondossággal, a gazdálkodása eredményeit segítő tényezők továbbfejlesztésével, illetve eddig még nem alkalmazott módszerek felhasználásával törekedjék helyzetének javítására, melyhez – a kollektíva érdekeltségét szem előtt tartva – természetesen – az érintett szervek nem csak erkölcsi támogatással lennének partnerek.