
Tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségének vizsgálata

Vántus András

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum,
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar,
Munkatudományi Tanszék, Debrecen

ÖSSZEFOGLALÁS

Hazánknak az Európai Unióhoz való csatlakozása a lehetőségek mellett feladatokat is jelent a mezőgazdasági termelők számára. A tejágazatban csak az a termelő marad versenyben, aki extra minőségű tejet képes produkálni. Viszont a termelés körülményei gyakran nem felelnek meg ennek a célnek.

A szerző Hajdú-Bihar megye 7 gazdaságában vizsgálta a tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségét. Adatokat gyűjtött a telepek elhelyezésére, az istállók kialakítására, a termelés tárgyi és humán tényezőire, elemezte a munkatermelékenységi mutatókat és vizsgálta a telepeken alkalmazott motivációs rendszert is. Megállapította, hogy a tehénállomány létszámának növelésével javulnak a munkatermelékenységi mutatók. A vizsgálatokból kitűnt, hogy a családi gazdaságokban más motivációs rendszert alkalmaznak, mint a nagyobb termelő szervezetekben. Javaslatokat tett a tejminőséget, a szociális légkört és a kollektíva közérzetét javító motivációs lehetőségekre.

SUMMARY

Joining the European Union Hungarian producers have advantages but they need to solve some problems too. Only those producers can compete who will be able to produce extra quality milk. However the circumstances of milk production are not up to the task.

The author examined the work organization of 7 dairy farms in Hajdú-Bihar County. Data were collected about the situation of farms, equipment of barns, objects of production, work force, qualification of workers, and productivity of work. He examined the applied motivation methods at farms. He concluded that as the number of cows per farm increases work productivity increases too. From the examination it appeared that family farms applied different motivation system from bigger producer organizations. The author put forward proposals for motivation possibilities to improve milk quality, atmosphere, and general feeling of workers.

BEVEZETÉS

Magyarország várhatóan rövidesen csatlakozhat az Európai Unióhoz. Ez azonban nemcsak lehetőségeket, hanem komoly feladatokat is ró a mezőgazdasági termékek előállítására. Ugyanis a minőségi követelmények szigorodása miatt a tejtermelő gazdaságok közül csak az maradhat versenyben, amely produkálni tudja az extra minőségű tejet (Hajtun, 2001).

Nagy (2002) szerint a hazánkban lezajlott rendszerváltozás után az állatlétszám és az állati termék-előállítás 30-40%-kal csökkent. Magyarországon a megyék közül Hajdú-Biharban van a legtöbb szarvasmarha (89.000 db), amelyből 41.000 db a tehén (Buzás és Supp, 2000). Az

állomány kétharmadát nagyüzemekben, egyharmadát kisüzemekben tartják. Dienesné (1996) leírja, hogy a szarvasmarhatartó telepek rendkívül eltérő fejlettségi állapotot mutatnak. Nagy (1998) megállapítja, hogy a kisüzemek nagy része nem rendelkezik a korszerű mezőgazdasági termeléshez szükséges anyagi és szellemi eszközökkel, emellett a nagyüzemek többségében is rekonstrukcióra és felújításra szorulnak a termelő berendezések. Márpedig a szakmai felkészültséget Nagy és Pakurár (2001) szükségesnek tartja a tejtermelés munkafolyamatában is. Fehér (1997) rámutat, hogy a kistérségek falvaiban a foglalkoztatási gondok miatt a kisüzemi szarvasmarhatartás egyrészt mint lehetőség, másrészt mint kényszerűség jelentkezik a családi gazdaságokban. Viszont – amint Nagy és Felföldi (1999) hangsúlyozza – a nyerstej minősége és értékesítési ára nem közömbös a termelők számára. Ugyanis az árbevétel növelheti a gazdálkodók életszínvonalát és javíthatja a vidék népességmegtartó képességét (Salamon, 1997).

Fenti gondolatokból kiindulva indokoltnak tartottam megvizsgálni a tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségét Hajdú-Bihar megye néhány gazdaságában.

AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

Hajdú-Bihar megye 7 gazdaságában vizsgáltam a tejtermelő tehenészetek munkahelyi szervezettségét a Szendrő és Szijjártó (1979) által kidolgozott módszerrel. Ez egy komplex módszer, mely kiterjed a tejtermelés tárgyi és személyi feltételeinek, valamint az alkalmazott motivációs rendszer vizsgálatára is. Az adatgyűjtést kérdőívek és interjúk segítségével, valamint módszeres megfigyeléssel végeztem.

Az adatokat matematikai, statisztikai módszerek segítségével dolgoztam fel és táblázatokban foglaltam össze.

SAJÁT VIZSGÁLATOK

Megfigyeléseim során elsőként a munkahelyi szervezettség vizsgálati szempontjainak egyik legfontosabb területére, az istállók elhelyezésére, kialakítására vonatkozóan gyűjtöttem adatokat. A gazdaságok településektől való távolsága változó: 300 m (T6), 500 m (T3, T4), 1000 m (T2), 2000 m (T5) és 3000 m (T1, T7). A T2, T4 telepek közvetlenül a közút mellett helyezkednek el, a többiek pedig 100 m (T3), 200 m (T6), 500 m (T1, T5), 1000 m (T7) távolságra vannak a közúttól. A bekötőutak szilárd (legtöbbször aszfalt) burkolatúak,

ami a megközelíthetőséget javítja akár a téli időszakban is.

A vizsgált telepeken a teheneket kötetlen, mélyalmos illetve pihenőboxos istállóban helyezték el, ez a kialakítási mód lehetővé teszi a munkahatékonyság növelését. Murphy (1991) is megállapította, hogy a termelőistállók kötetlen rendszerűvé alakítása után csökkent az élömunkaráfordítás az általa vizsgált telepeken.

A tárgyi tényezők szintén meghatározóak a munkahelyi szervezettség szempontjából. A munkatermelékenység fejőházak építésével, beüzemelésével növelhető. Ennek megfelelően a T1 és T2 telepen 2x6 állásos Fullwood halszállás, a T3 telepen 2x4 állásos Alfa Laval halszállás, a T4 és T5 telepeken 2x8 állásos Alfa Laval halszállás, a T6 és T7 telepen Fullwood indexállásos fejőberendezés található. A tejházakban a T2 telep kivételével pillanathűtő berendezés üzemel. A fejőberendezés tisztítását minden telepen mosóautomata végzi. A takarmányozást a T2 telep kivételével (ahol számfogatót használnak) traktor segíti. A T5, T6 és T7 telepeken „Botond” típusú önrakodó, takarmánykeverő-kiosztó kocsival dolgoznak. A kitrágyázást – a jászol környékéről – minden telepen traktoros tolólappal végzik naponta. A bealmozás során traktorral viszik az istállóhoz a szalmabálát. A szállítási munkákat minden gazdaság a saját traktorával és pótkocsijával oldja meg.

A gazdaságok eredményességét javítja a pontos és naprakész számítógépes adatnyilvántartás. Boyd (1990) megállapítja, hogy a tejtermelő tehenészetekben a számítógép alkalmazása jelentősen csökkentette az élömunka-felhasználást. Ezzel egyetértenek az általam vizsgált üzemek szakemberei is, mivel a T2 telep kivételével mindegyik gazdaságban beszerezték ezeket az eszközöket.

Felmértem a telepek munkaerő-ellátottságát is. A dolgozói létszám alakulását munkakörönként a vizsgált telepeken az 1. táblázat tartalmazza.

A táblázatból kitűnik, hogy a T1, T2, T3 telepeken nincs szakosított munkarend. Ugyanis az alacsony tehénlétszámú telepeken (47, 90, 160) a fizikai dolgozók több munkaművelet végrehajtásában is részt vesznek és nem szakosodnak le egy-egy munkaművelet (fejés, kitrágyázás, elletés, stb.) végrehajtására, mint a 300 tehénnél többet tartó T4-T7 telepek dolgozói. A fizikai dolgozók szakmai végzettség szerinti csoportosítását a 2. táblázat tartalmazza.

A táblázatból kiolvasható, hogy a dolgozók 56,12%-a szakmunkás, sőt 8,16%-a érettségizett szakmunkás és 2,04%-a technikus. A betanított munkások aránya 23,47%, és a segédmunkások aránya csupán 10,21%.

A termelési eredmények jelentősen függenek a dolgozóktól is, ezért felmértem, hogy a munkahelyi vezetők milyen ösztönzési formákat alkalmaznak erre nézve. Ugyanis Feldman (1971) szerint csak az olyan dolgozó képes tartósan jó eredményt produkálni, aki a munkahelyi körülményekkel elégedett. Ezzel egyetért Azma-Mansfield (1981) is, aki szerint törekedni kell a dolgozók elégedettségének

javítására. A jól képzett, begyakorlott és szorgalmas dolgozóktól csak akkor várható el megfelelő teljesítmény, ha jól vannak motiválva. A kisebb (családi méretű) gazdaságokban a dolgozók mozgóbérral kiegészített havi bérezésben részesülnek. Ezenkívül természetbeni juttatásokat is kapnak. A T1 telepen a tulajdonoson és feleségén kívül három alkalmazott is dolgozik. Az utóbbiak motiválására szolgál, hogy a jó munkakörülmények biztosítása mellett hetente 7 liter tejet kapnak természetbeni juttatásként. Úgyszintén jó motiváló ereje van annak is, hogy minden év karácsonyára – a teljes év ledolgozása esetén – egy-egy hizott sertést vihetnek haza a dolgozók.

1. táblázat

A dolgozói létszám alakulása a vizsgált telepeken

Munkakör megnevezése(1)	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
Takarmányos(2)	-	-	-	2	1	4	3
Fejőmester(3)	-	-	-	2	4	6	4
Felhajtó(4)	-	-	-	1	2	3	-
Tehenész(5)	3	4	6	-	-	-	-
Gondozó(6)	-	-	-	-	-	-	-
Trágyaszállító(7)	-	-	-	-	2	-	1
Tejházas(8)	-	-	-	1	1	-	1
Borjúnevelő(9)	-	-	1	1	-	2	1
Elletős(10)	-	-	-	2	2	3	2
Karbantartó(11)	-	-	-	-	2	-	1
Inszeminátor(12)	-	-	-	-	-	1	-
Éjjeliőr(13)	-	1	-	2	2	2	4
Váltós(14)	2	2	4	5	-	-	2
Takarító(15)	-	1	-	-	1	1	-
Összesen(16)	5	8	11	16	17	22	19

Table 1: Number of workers on the farms

Name of employment(1), Feeding worker(2), Milker(3), Crowder(4), Dairyman(5), Tender(6), Dung remover(7), Milk handler(8), Calf raiser(9), Calving worker(10), Repairman(11), Inseminator(12), Night-watchman(13), Alternate worker(14), Cleaner(15), Total(16)

2. táblázat

A vizsgált tehenészeti telepek fizikai dolgozóinak szakmai végzettség szerinti csoportosítása

	Fő(1)	%
Technikus(2)	2	2,04
Érettségizett szakmunkás(3)	8	8,16
Szakmunkás(4)	55	56,12
Betanított munkás(5)	23	23,47
Segédmunkás(6)	10	10,21
Összesen(7)	98	100,00

Table 2: Qualification of the workers at examined dairy farms Head(1), Agricultural technician(2), Skilled worker with General Certificate of Education(3), Skilled worker(4), Semi-skilled worker(5), Unskilled worker(6), Total(7)

A T2 telepen a tulajdonos heti 5 liter tejet, téli nyári munkaruhát, valamint 13. havi fizetést ad a dolgozóknak. Mindezekon kívül a közösen eltöltött majális is segíti az összetartást. A tulajdonos két fia

is a telepen dolgozik. Közülük az egyik fizetés helyett autót kapott, a másik fiúnak pedig a továbbtanulását támogatja anyagilag az édesapja. Abban az esetben azonban, ha a tej extra minőségűtől rosszabb, akkor a fejőmester béréből levonás történik.

A T3 telepen is a 13. havi fizetés (egy havi bér) a motiváció egyik eszköze. Ezen túlmenően a tulajdonos elviszi a dolgozóit évente egy szakkiállításra és vendégül is látja őket. Ez a motiválási mód párhuzamban áll Heidemann (1987) véleményével, amely szerint a végzett munka anyagi elismerése mellett hangsúlyt kell fektetni az erkölcsi elismerésre is. Viszont a tej extra minőségének romlása, valamint a munkakörnyezet nem megfelelő rendje esetén itt is pénzlevonást alkalmaz a vállalkozó. A fizetés 80%-a az alapbér. A 20% mozgóbért akkor kapja a dolgozó, ha szakszerűen takarmányoz, ha jelzi az ivarzó egyedeket, illetve ha megfelelő a környezet rendje. A nagyüzemi telepeken (T4-T7) a motivációs rendszer kizárólag a már korábban kialakított és jól bevált teljesítménybérezésre korlátozódik, amelynek alapja az értékesített tej mennyisége és minősége.

A munkatermelékenységi mutatók alakulását a vizsgált telepeken a 3. táblázat tartalmazza.

A táblázatból kiolvasható, hogy a tehénlétszám növekedése a munkatermelékenységi mutatók alakulására pozitív hatással van. Látható, hogy amíg a T1 telepen található 47 db tehénből 1 dolgozóra 9,40 db tehén jut, addig a T7 üzemben ez az érték 41,31 db tehén. Az 1 tehén gondozására fordított éves munkaidő alakulása szintén szembetűnő. A 47 tehénes gazdaságban egy tehén gondozására évente 248,51 órát fordítanak, viszont a 785 tehénet tartó telepen ez a munkaidő csupán 53,00 óra évente. A harmadik mutatónál, a 100 l tej termelésére fordított munkaidőnél is jól érzékelhető a nagyobb tehénlétszámú gazdaság előnye, mivel a 47 tehénes üzemben 3,24 órát eredményez az éves munkaóra és az éves tejtermelés összevetése, viszont 785 tehén esetében csupán 0,71 órát. Ezzel összefüggésben Pakurár és Terjék (2001) megállapította, hogy az általuk vizsgált nagyüzemekben 80,77 és 144,00 közötti munkaórát fordítottak 1 tehén ellátására évente, valamint 1 dolgozóra 14,48-25,82 db tehén jut, 100 l tej termelésére pedig 1,20-2,24 munkaórát használtak fel.

3. táblázat

A munkatermelékenységi mutatók alakulása a vizsgált telepeken

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
Tehénlétszám, db(1)	47	90	160	336	422	532	785
Fajlagos tejtermelés, l/év(2)	7.660	7.778	6.680	6.200	6.420	6.718	7.435
Éves tejtermelés, l(3)	360.000	700.000	1.068.800	2.083.200	2.709.240	3.573.976	5.836.475
Dolgozói létszám, fő(4)	5	8	11	16	17	22	19
Éves munkaóra(5)	11.680	17.520	20.440	35.040	37.230	48.180	41.610
1 dolgozóra jutó tehén, db(6)	9,40	11,25	14,54	21,00	24,82	24,18	41,31
1 tehénre jutó munkaidő, óra/év(7)	248,51	194,67	127,75	104,28	88,22	90,56	53,00
100 l tej termelésére fordított munkaidő, óra(8)	3,24	2,50	1,91	1,68	1,37	1,35	0,71

Table 3: Work effectivity indexes on the farms

Average number of dairy cows(1), Milk yield l/cow/year(2), Total milk yield/year(3), Number of workers(4), Total work hours/year(5), Number of cows/worker(6), Number of work hours/cow/year(7), Number of work hours/100 l of milk(8)

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

- A vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a tehénállomány létszámának növekedése a munkatermelékenységi mutatók javulását eredményezi.
- A kisebb (családi gazdaság méretű) tehenészetekben a szakosított munkarend kialakítása nem megoldható, mert az alacsony dolgozói létszám nem teszi lehetővé, hogy a dolgozók egy munkaművelet végrehajtására szakosodjanak. Ezekben a gazdaságokban nem

specialistákra, hanem univerzális szakemberekre van szükség.

- A kisebb (családi méretű) gazdaságok vezetőinek motivációs rendszere olyan elemeket is tartalmaz (közös ünneplés, kiállítások együttes megtekintése, természetbeni juttatások), amelyeket a nagyobb szervezetekben nem alkalmaznak. A nagyüzemekben a kollektíva közérzetére és a szociális légkör javítására nagyobb hangsúlyt kellene fektetni. Ugyanakkor a kisgazdaságokban indokolt lenne bevezetni a nagyüzemekben már jól bevált bérrendszert.

IRODALOM

Azma, M.-Mansfield, R. (1981): Market conditions, centralization, and organizational effectiveness: Contingency theory reconsidered- Human Relations, 34. 2. 157-168.
Boyd, M. (1990): Computers play greater production role. Ontario Milk Producer (Mississauga) 68. 2. 8-9.

Buzás F.-Supp Gy. (2000): A minőségjavítás érdekében. Magyar Mezőgazdaság, 20-21.
Dienesné K. E. (1996): Tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szerveztségének vizsgálata. Doktori értekezés, Mosonmagyaróvár, 22.

-
- Fehér A. (1997): Az országos agrárstruktúra és vidékfejlesztési program előkészítéséhez. Tanulmány „A” kötet, Kompolt, 35.
- Feldman, M. P. (1971): Psychology in the industrial environment. Butterworths, London, 128.
- Hajtun Gy. (2001): Igyunk több tejet! Magyar Mezőgazdaság, 18.
- Heidemann, F. J. (1987): Die arbeitsmotivation von Arbeiterern und Angestellten der deutschen Wirtschaft Verlag Bertelsmann Stiftung Gütersloss 49.
- Murphy, N. (1991): Building for the future. Agriculture in Northern Ireland, Belfast, 5. 6.
- Nagy F. (2002): Lépmi kell, ha nyermi akarunk! Gazdálkodás, XLVI. 1. 8-16.
- Nagy T. (1998): A kisüzemi tehéntartás és a vidékfejlesztés technikai összefüggései. VI. Nemzetközi Agrárökönómiai Tudományos Napok, Gyöngyös, 3. 165-170.
- Nagy, T.-Felföldi, J. (1999): Connections between cattle keeping and quality of milk. Debreceni Agrártudományi Egyetem Tudományos Közleményei, XXXIV. Debrecen, 175-180.
- Nagy, T.-Pakurár, M. (2001): Quality management at dairy farms in Hajdú-Bihar County. 3. Regionálny Chovatel'sky Den Hovadzieho Dobítka, Michalovce, 2. diel, 68-72.
- Pakurár, M.-Terjék, L. (2001): Possibilities of development of work organization at animal farms in eastern Hungary. Medzinárodné vedecké dni Zborník vedeckých prác, Nitra, 204-207.
- Salamon A. (1997): Minőségbiztosítás a mezőgazdasági termék és alapanyag előállításban. Mezőgazdasági Minőségbiztosítási Tanácskozás Kiadványa, Debrecen, 20.
- Szendró L.-Szijjártó A. (1979): A munkahelyszervezés elemzésének módszere. Agrárgazdasági Kutató Intézet, Budapest, 83.