

A MAGYAR BÉREZÉSI RENDSZER ALAPFOGALMAI, ALAPELVEI ÉS  
FEJLŐDÉSE.

A Hungarian Research az alantiekban dr. Rátkai Bélának a magyar bérrendszer fontosabb kérdéseire vonatkozó tájékoztatását teszi közzé.

Mielőtt a magyar bérrendszer fontosabb alapelveit és fejlődését vizsgál-nók, szükséges, hogy a gyakran előforduló alapfogalmak egységes és egyértelmű meghatározását megismerjük.

A magyar bérezési rendszer lényegesebb alapfogalmai:

A norma.

A norma a teljesítménybérezés mérésének eszköze. Azt a teljesítményt jelen-ti, amelyet egy jól begyakorolt, átlagos képességű munkás kellő szorgalom-mal, helyes munkamódszer alkalmazásával, munkaerejének leromlása nélkül, a megállapított minőségi és gazdaságossági követelmények betartásával tartósan teljesíteni tud. A normát rendszerint időben fejezzük ki: ez esetben a norma azt az időegységet/órát, percet/jelenti, amely szükséges a fenti feltételek mellett valamely munkadarab/pl. egy csavar/ előállításához. De kifejezhetjük a normát úgy is, hogy azt mondjuk meg, hogy az egységnyi idő alatt, pl. egy óra alatt hány munkadarabot lehet előállít-tani ugyancsak az előbb említett előfeltételek figyelembe vétele mellett. Általában az időbeli kifejezés módot használjuk.

A norma megállapításának két féle módszere ismeretes. Ennek megfelelően a norma is két féle:

statisztikai, vagy tapasztalati norma és

műszaki norma, ez utóbbinak egy további változata: a haladó norma.

Lényegében fogalmilag minden norma azonos alapfogalmat jelent, csak a kiszámítás és alkalmazásmódban van különbség.

A statisztikai, vagy tapasztalati normát úgy állapítják meg, hogy a mun-kafeltételek, a műszaki körülmények figyelembe vétele nélkül megállapít-ják, hogy egy-egy munkadarabra, vagy munkaműveletre általában a munkások tapasztalat szerint mennyi időt fordítanak. Itt nem végeznek mélyrehatóbb időtanulmányokat és elemzéseket, az eddigi tapasztalatok szerinti időből átlagot számítottak.

A műszaki norma, vagy tudományos norma, a teljesítmény megállapításnak egy fejlettebb módszerét jelenti. Ezt a normát pontos munkaelemzéssel, időmé-

résekkel és munkatanulmányokkal állapítják meg. Gyakorlati eljárás az volt, hogy megállapították először azt, hogy pl. egy csavar előállításhoz hányféle munkaművelet szükséges. Pontosan mért megfigyelésekkel megállapították, hogy az egyes munkaműveletek elvégzéséhez mennyi idő szükséges. Tehát nem, mint a statisztikai normánál, hogy mennyi időt fordít rá effektíve a megfigyelt munkás, hanem hogy adott műszaki fejlettség és helyes munkamódszerek mellett mennyi idő szükségesen műszakilag a műveletek elvégzéséhez. Ezeket a méréseket a munkások nagy számánál, különböző időpontokban végezték, megfelelő munkatanulmányok alapján az előállított veszteségidőket és az előállított fáradtságot is potlékolták. Valójában a műszaki norma alkalmazása a Taylor Frederic féle tudományos munkaméréssel azonos. A különbség csak az, hogy Taylor a legfejlettebb munkamódszereket és a legjobban teljesítő munkásokat vette alapul az időtanulmányok során, míg ez a norma az előző megfogalmazás szerint az átlagot. De ez a különbség már eltűnik az u. n. haladó normánál, ahol szintén nem az átlagot vették figyelembe, hanem ettől felfelé az élenjáró munkások teljesítménye irányában kellett eltérni. Ezt a haladó normát a magyar bérrendszerben eddig azonban nem alkalmazták, csak a szakirodalomban folyt a vita.

A magyar bérrendszer 1950 ig csaknem teljesen statisztikai normák alapján állt. Az öt éves terv első évében tértek át a teljesítménybérezés darabbérezés módszerére és ettől kezdve kezdték el szélesebb körben alkalmazni a statisztikai normák helyett a műszaki normákat. Ez azonban igen sok akadályba ütközött: először kevés volt a megfelelő normás szakember, aki kellő műszak-technológiai ismeretek birtokában a műszaki normákat meg tudta volna állapítani. A másik ok: a munkások ellenállást tanúsítottak a műszaki normákkal szemben, mert ez általában fesszítést jelentett a statisztikai normákkal szemben. Azonkívül a műszaki norma szinte állandó fesszítést jelentett, mert minden újítással, minden munkamódszer tökéletesítéssel a normaidő a műszaki normánál csökkent. Ettől függetlenül a helyesen megállapított műszaki norma igazságosabb, mert eltünteti elvileg azokat az igazságtalanságokat és aránytalanságokat, melyek a statisztikai norma sokkal felületesebb megállapítása során keletkeztek.

Pontosan nincs megállapítva, hogy a magyar bérrendszerben milyen százalékban alkalmazták statisztikai és milyen százalékban műszaki normákat. Ez iparáganként változó volt. Ott ahol nagyobb széria gyártás, vagy legalább is azonos típusú termékek nagyobb tömegű gyártása folyt, magasabb százalékban alkalmazták a műszaki normákat.

az építőiparban, ahol típusmunkaművelet kevés van és a termékek egymástól eltérő, u.n. egyedi termékek csak statisztikai normák voltak, bár itt is megvolt a törekvés a műszaki normák kidolgozására. A vasiparban, gépgyártásban, a könnyűipar egyes fejlettebb üzemeiben, pl. a futószalagon rendszerű cipőiparban már elég nagy %-ban volt a műszaki norma alkalmazásban. Természetesen a kormányzat illetékes munkaügyi szervei részéről állandó volt a törekvés a műszaki normák minél szélesebb körben való kiterjesztésére. Általában azonban, az állandó fejlődés ellenére a műszaki normák aránya aligha becsülhető 1956 végén 30-50 %-nál magasabbra. Ez természetesen csak becsült szám, az arány iparáganként nagyon változó és időbelileg is állandóan mozgásban lévő folyamat.

Különbőséget kell még tennünk az országos norma és helyi norma fogalma között is.

Országos norma az egész országban érvényes, egységesen megállapított norma egy-egy iparágon belül alkalmazott munkákra és munkaműveletekre. Ezek a normák iparáganként, hivatalos kiadványban is rögzítve voltak. A helyi norma olyan munkaműveletekre készült egy-egy üzemben belül, amely munkaművelet az országos normák között nem szerepelt. Ezt az üzem időmérői a műszaki vezetőséggel karöltve készítették. Helyi norma megállapításra kerülhetett sor akkor is, ha valamilyen különleges helyi adottság miatt az országos normától az eltérés indokolható volt. Erre az illetékes minisztériumnak az engedélye volt szükséges.

A norma tehát nem tévesztendő össze sem a bérrel, sem magával a teljesítmény bérrendszerrel. Bér az időbér is, és a teljesítménykiszámitásnak is lehet más módja, mint a norma, bár ez az általánosan elfogadott és használt módszer.

A magyar bérrendszer a norma alapján való teljesítménybérezésnek két gyakorlati módszerét alkalmazta. A korábbi, 1950 előtti módszer általában az volt, hogy az elszámoláskor megállapították, hogy a norma szerinti 100 %-hoz viszonyítva a munkás hány %-os teljesítmény ért el és a személy szerinti besorolásának megfelelő órabér alapján fizették ki a teljesítmény %-nak megfelelő arányban. Ez az elszámolás rendkívül zavaros és komplikált volt, ugyanis a különböző munkákon különböző %-os teljesítményeket kellett figyelembe venni. 1950-ben áttértek a darabbéres elszámolási módra. Ehhez is a normákat használták a kiszámitás alapjául: a kiszámitás módja a következő példán világos: pl. egy csavar elkészítéséhez hat különböző munkaművelet kell, melyeknek az össz ideje 12 perc. A munka kategóriája szerint mondjuk, hogy 3,20 ft. órabérrel számolandó. A kiszámitás módja tehát  $12/60 \times 3,20 = 64$  fillér. Tehát egy csavarért a

munkás függetlenül attól, hogy hány darabot készít el egy óra alatt 64 fillért kap.

#### A munkatermelékenység.

A norma mellett a másik fontos alapfogalom a termelékenység fogalma. A munka termelékenysége alatt értjük, hogy egy munkás egységnyi idő alatt mennyi munkaterméket, illetve a munkaterméket forintban kifejezve, milyen értékű termelést állít elő. Annál termelékenyebb a munkája, minél kevesebb időt fordít a termék előállítására, vagy minél több terméket állít elő az egységnyi idő alatt. Üzemen belüli termelékenység számításnál az érték fogalmat ki lehet kapcsolni és csupán a termék mennyiséget lehet alapul venni. Tehát azt vizsgáljuk, hogy hány darab vascsavart állít elő a munkás egy óra alatt, illetve hogy hány percet fordít az előállítására. Az érték bekapcsolása zavarólag hat, mert a tiszta termelékenység megállapítását elhomályosíthatja a termelési profil változása. pl. drágább anyagból készítik a terméket, a termelés értéke növekszik és az előre eső termelési érték növekedésével a termelékenység mutatója is növekszik, holott esetleg nem állított elő többet a munkás, tehát valójában nem növekedett a termelékenysége. Népgazdasági szinten azonban ezek a profil és értékváltozások kiegyenlítődnek. Ezért népgazdasági szinten mindig az egy munkásra eső termelési érték változatlan áron számított forint értéke a termelékenység.

A termelékenység fogalmi körébe mindig a termelő ember fogalma is betartozik. A gépnél nem termelékenységről beszélünk, hanem kapacitásról. Igen érdekes megkülönböztetés még a termelékenység és a munkaintenzitás közötti különbség tétel. A munkaintenzitás a munkás fizikai erejének, ideg és izomenergiájának megfeszítésével elért termelésnövekedés, termelékenység a munkás kihasználása nélkül kizárólag a jobb munkamódszer, a jobb munkaszervezés és a műszak-technológiai előfeltételek megjavításával elért termelés növekedés értendő a hazai és a Lenini magyarázatok szerint. Az elv ez volt, azonban a gyakorlat azt mutatja, hogy igen sok esetben a termelékenység növelés a munkaintenzitás növelésével ment végbe.

#### A magyar bérrendszer lényegesebb alapelvei.

Az összes bérezési alapelvek taglalása meghaladná egy kis tanulmány kereteit, ezért csak néhány fontos alapelvet taglalunk.

A szocialista társadalomban az elosztás alapja "a mindenkinek munkája szerint" való elosztás. Ez azért fontos alapelv, mert megmutatja, hogy miért kell ragaszkodnia a szocialista társadalomnak a teljesítménybérhez, mint bérezési rendszerhez. Egyedül a teljesítmény bérezés alkalmas

ugyanis arra, hogy a munka szerinti elosztást megvalósíthassa. Az időbér ugyanis nem fejezi ki az elvégzett munka reális értékét, egyenlőséget teremt és következésképpen az elosztásban is egyenlőségre vezet. Ez ellentétes az előbbi alapelvvel. Ha tehát a rádió támadja a teljesítménybérezést, mint alapelvet, nem ismerte fel magát a szocialista elosztási alapelvet. Más kérdés az elv helytelen végrehajtásának, a rossz normáknak a támadása.

Másik fontos alapelv: termelékenységnek gyorsabb arányban kell növekednie, mint a munkabérnek. A munkabér ugyanis a szocialista társadalomban nemcsak az elosztás alapja, hanem pénzben kifejezve azt a termékmennyiséget is jelenti, ami az egyéni felhasználás, az egyéni fogyasztás alapja. Ha a bér növekednék gyorsabban, ez azt jelentené, hogy a fogyasztási alap és a társadalom fenntartásához szükséges, u.n. felhalmozási alap aránya meg bomlik és a társadalom feléli önmagát. Ezért minden vállalatnál és népgazdasági szinten is, ennek a mutatóknak az egymáshoz való aránya volt a legfontosabb.

Az egyenlő munkáért egyenlő bért alapelve a férfiak és nők munkában való egyenjogúsultság elvét jelentette, vagyis nem volt különbség, hogy az illető munkát nő, vagy férfi végezte, a besorolás és munkateljesítmény értékelés mértéke azonos.

#### A magyar bérrendszer fejlődése.

A háború befejezésétől 1945 től a stabilizációig általában üzemenként a korábban alkalmazott bérezést vették át. A rohamos átalakulás és a mértéktelen infláció miatt bérezési alapelvekről nem is lehetett szó. Valamiféle rendeződés a stabilizáció után, lényegében a Három Éves Tervvel kezdődött. 1947-1949 végéig általában a következő bérezési rendszerek szerint volt a bérezés:

a munkásság mintegy 25%-a tiszta időbér szerint részesült munkabérben. Ehhez közelebbi magyarázat nem kell.

CCa 30-35 %-a u.n. mutatószámos bérrendszerben dolgozott. Itt nem az egyéni teljesítmények alapján volt a bérfizetés, hanem a műhely, az üzem bizonyos eredményei alapján kiszámított mutatószámok szerint fizettek. Ezt a bérezési módszert teljesítményi bérrendszerek közé sorolták, de valójában az időbéres rendszer egy kombinált módszere volt.

A dolgozók többi része teljesítménybéres rendszerben dolgozott: időnormák képezték a teljesítmény kiszámítás alapját. A normák mintegy 80-90 %-a statisztikai, tapasztalati norma volt.

Az ebben az időpontban, tehát 1947-1950 elejéig alkalmazott teljesítményi bérezés kiszámítási módja csak elvétve volt a darabbér. Az elszámolás módja az volt, hogy a teljesítmény normák alapján kiszámították a munkás

teljesítmény %-át és ennek alapján a besorolása szerinti bérrel számolták el, természetesen az elért teljesítménye szerinti mértékben. A munkás sohasem tudta előre, hogy mennyit fog kapni, a kiszámítás módja rendkívül komplikált volt, mert különböző munkákon különböző teljesítmény %-ékokat kellett kiszámítani. A tapasztalati normák rendkívül lazák voltak, így nem volt ritka az 100 %-os teljesítmény, sőt még az ennél magasabb teljesítmény sem.

Az Ötéves Terv nem indulhatott ilyen zűldt és rendezetlen bérezési rendszerrel. Ezért először is a már meglévő statisztikai normákat rendezték oly módon, hogy az 1948. évi 41-48-as bérheteinek átlagos teljesítményeit vették 105% -nak. Ezzel egyidejűleg megindult a munka, hogy a statisztikai-tapasztalati normák helyébe minél szélesebb körben a műszaki normák kerüljenek.

A műszaki normákra való áttérés minden iparágban kisebb-nagyobb ütemben folyt is. Ezek a műszaki normák is azonban nem voltak megfelelőek. Erről igen sok kritika hangzott el a párt és a bérszakemberek részéről. Ugyanis a műszaki normának elsősorban nem az a jellemzője, hogy munkatanulmányok, időnapfelvételek, a munka egyes műveletelemeire való szétbontás és műveletenkénti mérése és elemzése megtörténik, hanem az, hogy azt egy átlagos teljesítő képességű munkás az adott műszaki feltételek mellett nem is képes 100%-on felül teljesíteni, legfeljebb ha kiváló munkamódszerrel dolgozik és különleges képességei vannak, legfeljebb 5-10 %-al tudja csak túlteljesíteni rendszeresen.

Ezzel szemben a magyar műszaki normákat az egyes iparágokban rendszeresen magasan 100 % felett túlteljesítették. Pl. a Budapesti Szerszámgépgyárban 75% volt a műszaki norma és 1955-ben a munkások átlagteljesítménye 180-185 % körül járt.

Ennek a lazaságnak több oka volt:

helytelen volt már maga a norma megállapítás: akik készítették nem mertek nagyon eltérni a már eddig kialakult tapasztalati adatoktól, az időközi műszaki fejlődést nem követte rendszeres normarendezés, a magas teljesítmény %-ok teljes egészében nem voltak effektív teljesítmények, hanem igen sok volt bennük a béreselés.

Nézetem szerint az alapvető hiba az egész bérezési rendszerben az volt, hogy a forint vásárló ereje lassan, de fokozatosan csökkent, a bérkategorikák, az alapbérek alacsonyok voltak: következésképpen 100% teljesítmény mellett a munkások viszonylag olyan keveset kerestek volna, hogy a kialakult életszínvonal miatt nagyfokú elégedetlenség lett volna urrá. Ezt minden gyárban és üzemben mindenki látta, csak a legfelső

zetőség volt vak.

1950 től kezdve az eddigi mutatószámos bérrendszer teljesen megszűnt, és az eddigi teljesítmény elszámolást felváltotta a darabbéren rendszer. A darabbérendszert a teljesítmény bérezés olyan formája, melynél az elszámolás alapja nem az elért teljesítmény %, hanem az elvégzett darab szám. Egyes iparágaknál használatos a progressív darabbér is. Itt nem csupán az elvégzett darabszám alapján számolnak el, hanem ha a teljesített mennyiség egy bizonyos mértéket meghalad, akkor magasabb bérskálával számolnak el.

Ezen kívül ismeretes még a sima időbéren kívül a prémiumos időbér, sőt a darabbérendszert is kombinálható prémizálással is. Mindkettőnél még az órabéren és az elvégzett teljesítményen felül bizonyos eredményekért pl. az anyagban elért megtakarításért külön prémium is jár.

Ezek az általánosan használt és egészen a forradalomig érvényben volt bérezési módokon kívül egyéb kombinatív elszámolási módok is vannak, de az alap a teljesítmény, illetve a darabbér és ahol nem lehet a teljesítményt mérni az időbér. Különleges elszámolási módok még a csoportos elszámolási módok, a komplexutalványozások stb. Itt nem lehet megállapítani az egyéni teljesítményeket és ezért brigádonként, vagy szakmányonként és egyéb csoportonként számolnak el. Főleg a bányászatban és az építőiparban vannak különleges elszámolási módok.

A bérrendszer egyes érdekesebb részletkérdéseit még külön meg fogjuk a későbbiek során világitani.

Helyzet a forradalom alatt és a forradalom után.

A forradalom alatt a munkásság szembe fordult a teljesítmény bérezéssel és általában mindenütt bevezették az órabéres, időbéres elszámolást. A kormányzat 10 %-os béremelést engedélyezett, de az órabérek emelése ezt lényegesen meghaladta. A forradalom alatt hallatlan mértékben meglazult a bérfegyelem. A vállalatok termelés nélkül is hosszú időn át kifizették a béreket.

A kormányzat most az infláció fenyegető hatása, valamint a nagy mértékben növekvő önköltség miatt, továbbá a meglazult munka és bérfegyelem helyreállítása érdekében határozatilag vissza akar térni a teljesítménybérezéshez. Ezt egyébként a termelékenység és a béremelkedés teljesen megromlott egyensúlya is érthetővé teszi.

Konkluzió a mai helyzettel kapcsolatban.

Elvileg nem kifogásolható a teljesítmény bérezésre való visszatérés: ez

szocialista bérezés természetes bérezési formája. Egyébként az órabéres elszámolás meghaladott bérezési forma minden modern társadalomban. Ezzel egyidejűleg viszont helyes, ha a munkásság szempontjából rámutatunk bizonyos követelményekre, melyek szükségesek ahhoz, hogy a múlt hibáit felszámolva a teljesítménybérezés visszaállítása mellett is biztosítsák a munkások érdekvédelmét:

- független, szabadon választott, a munkásság érdekvédelmét biztosító Szak-szervezet,
- a munkások anyagi érdekeltségének biztosítása, a nyereségrészesedés világos szabályozása,
- a termelő kedv, a munka örömeinek biztosítása, a forradalomban követelt szabadságjogok fokozatos biztosításával,
- a helytelen bérezés esetén is a sztrájkjog biztosítása,
- a munkástanácsok, mint a társadalmi tulajdon új letéteményeseinek és az új típusú üzemvezetésnek, működési szabadsága,
- a szakemberek vezető szerepének biztosítása, a korszerű üzemvezetés és üzemszervezés elveinek érvényesítése, hiszen az önköltségnek a munkabér csak egy résztényezője.
- a teljesítmény megállapításának helyes módszertani kidolgozása, igazságos normák kidolgozása.