

PONGRÁCZ LÁSZLÓ

A BÉREK SZABÁLYOZÁSÁNAK SZAKASZAI

Szemelvények a hazai munkaügyek történetéből

A fél évszázadnál hosszabb ideig élő szervezetek, intézmények, szakmák és foglalkozások nagyon sok ismeretet, tapasztalatot gyűjtenek össze. Persze a száz évnél is hosszabb ideig életben maradók még többet. Azért említettem inkább az ötven évet, mert azt szerencsés esetben egy ember vagy egy generációhoz tartozó emberek is át tudják tekinteni. Az ilyen szép kort felnőtként megélt (átélő) szervezetek, intézmények tapasztalatait, ismeretanyagát bizonyosan érdemes áttekinteni, mert a tapasztalatok között van értékes, hasznosítható. Meg is érdemlik ezek a szervezetek, hogy behatódóbb elemzés alá vonják az évtizedeiket, mert annyi kellemetlenség érhetette őket az eltelt idő alatt, hogy valami megtiszteltetést, elismerést, figyelmet megérdemelnek. Én a személyügyek, munkaügyek több mint ötven esztendő történetét szeretném áttekinteni, vizsgálni és elemezni, az elemzés alapján pedig következtetéseket megfogalmazni, tanulságokat rögzíteni.

Azokban az írásművekben, amelyek egy hosszabb időszak (például több évtized) eseményeit írják le, elemzik, többnyire rövidebb szakaszokra bontják az áttekintésre kiválasztott teljes időszakot, és egyenként foglalkoznak az egyes szakaszokkal. Minden ilyen szakaszolás önkényes tetszőnek tekinthető, mert nincsenek általánosan elfogadott kritériumai annak, hogy mi választja el a szakaszokat, mi határozza meg, hogy hol van a vége egy szakasznak, hol kezdődik a másik. Ezért szubjektív döntés eredményeként kerülnek meghatározásra az említett határok. Ebből olykor adódhatnak kisebb problémák, keletkezhetnek viták, de az írásmű értékét, hitelességét nem ez dönti el. Az utóbbi 50-55 évről szeretnék írni, és úgy érzem, ez eléggé hosszú idő ahhoz, hogy elkerülhetetlen legyen a szakaszokra bontás. Annál is inkább szükség van az időtáv

„felszeletelésére”, mert bizonyos események szinte kijelölték – tőlünk függetlenül – a szakaszhatárokat. A szakaszolás azért is fontos, mert írásom szorosan kapcsolódik a határoló szerepet betöltő eseményekhez.

1945-1950

A háború után egy rövid ideig – szerintem 1950-ig – kissé megtépzva és a körülményekhez kényszerűen alkalmazkodva, újjáéledt a háború előtti munkaügyi gyakorlat néhány eleme. Formailag például működött a munkaügyi kapcsolatoknak egyik eleme az Országos Munkabér Bizottság (OMB), amely egy tripartit testület volt. Az OMB döntött például arról, hogy egyes cégek melyik területi bércsoportba tartozzanak (Az I-esben 10 százalékkal magasabbak voltak a bérek, mint a II-esben.).

Jellemző volt, hogy bizonyos időszakonként – általában egy évnél nem sokkal hosszabb időszak után – központi normarendezést hajtottak végre. Ez azt jelentette, hogy központilag határozták meg a kötelező normaszigorítás mértékét. A szigorítás mértékével azonos százalékkal csökkentették a vállalat beralapját (a tervéhez képest ennyi százalékkal kevesebb bért fizethettek ki).

A szigorítás nem csak a műszaki fejlesztést végrehajtó vállalatokra terjedt ki, és nem az ilyen jellegű intézkedések vállalatonként differenciált mértékű hatásához igazodott, hanem tulajdonképpen a „fünyíró elv” érvényesült. Ha a textiliparban 8 százalékkal határozták meg a szigorítás mértékét, akkor a textilipar minden vállalatánál ennyivel kellett szigorítani. Munkakörönként, munkafajtánként nem volt kötelező mindenhol a cégre előírt mértéket tartani, de nagyon sok vállalat minden munkának a normáját egyforma mértékben szigorította. Azokon a területeken, ahol semmi nem történt a munka idősükségletének

mérséklésére, ott a munkások olyan megtartásra, a munkafegyelem, a technológiai előírások olyan megsértésére kényszerültek, amelyek a termék minőségét rontották, például egyes munkaműveleteket elhagytak. Erre nem mindenhol volt lehetőség, ezért az egyik helyen el lehetett érni a bérek növekedését, a másik helyen nem. Így a bérarányok eltorzulnak, és végső soron elvesztették ösztönző hatásukat vagy torz irányba terelték a dolgozók tevékenységét.

A bérarányok torzulásában más tényezőknek is szerepük volt. A vállalatnak egyebek mellett a bérként kifizethető összegeket is meg kellett terveznie. A tervezett bérösszeg (bértömeg) akkor volt felhasználható, ha a vállalat teljesítette a termelési tervét. Túlteljesítés esetén a kifizethető bér is megnőtt. A teljes termelési érték mutató alakulásától függött tehát a bér, de az sem volt közömbös az egyéni bérek alakulása és az átlagbér növekedése szempontjából, hogy hány fő között oszlott el a bértömeg. A termelői árak rendszere lehetővé tette, hogy az árbevétel akkor is nőjön, ha a munkaráfordítás nem emelkedett. Ebből adódóan az árbevétel növekedésével együtt végrehajtható bérnövekedés akkor is bekövetkezhetett, ha a bérigény nem nőtt. Mindezek végül is komoly feszültségeket okoztak.

1950-1956

1950 közepén gyakorlatilag megszűnt az érdekegyeztetésen nyugvó, a munkaügyi kapcsolatok keretében szabályozott munkaügyi gyakorlat és helyébe az állami szabályozás lépett. Ez a szakasz 1956-ig tartott. Jellemzője az volt, hogy bevezették a szovjet alapbérrendszert. Egy ideig még fennmaradt a kétféle területi bér csoport, de kötelező előírások határozták meg, hogy melyik iparágban mennyi a bértarifa szerinti alapbér. A nehéziparban 15-20 százalékkal magasabbak voltak az alapbérek, mint a textiliparban vagy az élelmiszeripar bizonyos ágaiban. Minden iparágban külön-külön határozták meg az időbéres és a teljesítménybéres tarifákat. Az időbéres tarifa átlagosan 10 százalékkal volt alacsonyabb, mint a teljesítménybéres (darabbéres). Ez a szakasz a forradalom kitöréséig tartott.

1957-1968

A következő szakasz 1957-től 1968-ig a gazdaságirányítási rendszer, az ún. "mechanizmus-reform" bevezetéséig tartott. A munkaügyek területén jelentős változásokat hozott az új mechanizmus, de az alapvető problémákat nem volt képes megoldani. Bizonyos lépések megtételére a politika nem vállalkozott. Például a bérek kiáramlását befolyásoló és ugyanakkor a létszámfeleslegek leépítésében való érdekeltséget megvalósító bértömegszabályozást általános módszerként nem engedték alkalmazni, mert annak hatására jelentős munkanélküliség alakulhatott volna ki. Helyette a létszámfeleslegek megtartására ösztönző bérszínvonal-szabályozás lett a domináns módszer a bérkiáramlás szabályozására.

Új módszernek lehetett tekinteni a munkavállalóknak a nyereség növelésére irányuló ösztönzését szolgáló nyereségrészesedési rendszert. Az alkalmazásától várt kedvező hatások azonban nem érvényesültek. Az átlagbér-szabályozás melletti érvként gyakran elhangzott, hogy az átlagbér szabályozás lehetővé teszi olyan gyakorlat kialakítását és alkalmazását, amely biztosítja, hogy a reálbérek és a nominálbérek egyforma mértékben és ütemben nőjenek – figyelembe véve a gazdaság teherbíró képességét. Soha ne kelljen emelni a fogyasztói árakat amiatt, hogy a bérek „elszaladtak”, azaz a megengedhetőnél nagyobb mértékben nőttek.

1968-1980

A mechanizmus reformot követő szakasz, amikor néhány kedvező hatás is érzékelhetővé vált, a hetvenes évekig terjed, de itt nincs egy olyan egyértelmű határhely, mint az 1968-ban bevezetett mechanizmus reform esetében volt. A gazdasági mechanizmus reformja számos olyan elemet tartalmazott, amely közvetve vagy közvetlenül hatott a munkaügyi folyamatokra. A jövedelemszabályozási intézkedések, az ármechanizmussal kapcsolatos lépések, a Munka Törvénykönyvében végrehajtott változtatások kedvező irányba hatottak, de nem voltak elégségesek a jelentős változások előidézésére. A munkaügyi folyamatok szempontjából kedvező volt a tervezési rendszer

kötöttségei egy részének megszüntetése. A pénzügyi mechanizmus a tulajdonviszonyok változatlansága következtében nem tudott szabályozó erővé válni. Az állami költségvetés újraelosztó szerepének megszüntetése érdekében vagy legalább jelentős szűkítése érdekében nem történtek hathatós lépések.

1980-1985

Az 1980-as évek egyik fontos lépése volt a különböző vállalkozási formák működésének lehetővé tétele. Ilyenek például a különböző munkaközösségek, közöttük a vállalati gazdasági munkaközösségek (VGMK) létrehozása. Ezek az új konstrukciók kedvező hatásaik mellett számos problémát is okoztak. (Gyakran a főállásban, a fő munkaidőben végzett munkarovására értek el kiemelkedő teljesítményeket az egyes VGMK-k). Mindezek mellett számos kísérletnek is tekinthető módszert is bevezettek a vállalatok egyes csoportjainál. Ilyen volt például a bérlklub konstrukció.

1985-1990

A nyolcvanas évek második felében, 1986-ban kezdték emlegetni, hogy bérreformra lenne szükség. A kérdés felvetői azonban sem az elején, sem később nem tisztázták, hogy szerintük mit kellene tartalmaznia, milyen lépéseket kellene tennie egy esetleges bérreformnak. Akik szorgalmazták a cél egyértelmű meghatározását, azokat elhallgattatták. A szakembereknek csak egy egészen szűk körben tekintették ezt nagyon lényeges

feladatnak. A témával foglalkozók szélesebb köre mindössze azt jelentette ki, hogy a bérreformot nem lehet csupán forrást igénylő eszközként felfogni, hanem mindenekelőtt forrásteremtőnek kell tekinteni. Arra nézve senkinek nem volt tippje, hogy hol rejlik ez a forrásteremtő képesség.

A bérreformmal kapcsolatos viták végül annak mérlegelésével, az arról való morfondírozással végződtek, majd haltak el, hogy lehet-e az 1989-es évet a reform első évének vagy a reform felé vezető híd első pillérének tekinteni. Arra kevesebb figyelmet fordítottak, hogy honnan szerezhető anyagi forrás a reálbér csökkenés megállításához, a közszolgálati bérek lemaradásának mérsékléséhez, a béraránytalanságok korrigálásához és a bérszabályozás kötöttségeinek oldása miatt bekövetkező lényegesen gyorsabb bérnövekedés fedezetére.

Ilyen gondokkal terheltlen és ilyen megválaszolatlan kérdésekkel jutottunk el a bérek frontján a rendszerváltás időszakáig.

Az előzőekben a bérekkel kapcsolatos problémákat követve végeztünk el egy szakaszolást. A munkaügyek fogalma azonban a béreknél jóval szélesebb fogalmak körét foglalja magában. Esetenként előfordulhat, hogy a foglalkoztatáspolitikai változó feladatainak határköve máshol van, mint a béreké, és ugyanez lehetséges a munkajog egyes kérdései esetében is, de ezt át tudjuk hidalni. De erről majd legközelebb.