

PONGRÁCZ LÁSZLÓ

## ÁTALAKULÓ MUNKAÜGYI TEVÉKENYSÉG, VÁLTOZÓ BÉREZÉS

*Szemelvények a hazai munkaügyek történetéből*

Egy tekintélyes történész professzor egyik könyvének előszavában a következőket írta: „Különös és nem könnyű vállalkozás a jelenről történelmet írni!” A könyv bevezető fejezetéből megtudja az olvasó, hogy a szerző a könyv megírásának időpontja és annál 30-35 évvel korábbi időpont által behatárolt időszakot tekinti jelennek. Néhány vázlatos utalás érint korábbi éveket is, de a tudományos módszerekkel vizsgált időszak a már említett három és fél évtized. Mindezek miatt tartom szükségesnek hangsúlyozni, hogy nem vagyok történész, és nem is akarok történelmet írni sem a jelenről, sem a közelmúltról. Történelem helyett szeretném leírni szakmai pályafutásomnak azokat a szakaszait, állomásait, amelyek nem estek ki az emlékezetemből, és valami miatt fontosnak is tűnnek számomra. Történelemírás helyett visszaemlékezést szeretnék rögzíteni. Az időtáv, amit áttekintek, 60-65 év, tehát majdnem kétszerese az említett történész által vizsgált időszaknak. Azt hiszem, hogy ezt az időtávot, mivel messzebbre nyúlik vissza a múltba mint a másik, nem célszerű jelennek tekinteni, jobban illik hozzá a közelmúlt elnevezés.

Mindezek ellenére indokolt néhány veszélyre felfigyelni, és azok elkerülésére törekedni. Amiről írok, annak jelentős mértékben részese is voltam. Ez a körülmény esetleg veszélyezteti az objektivitást. Egyes esetekben a személyes érintettség következtében alakulhat ki az események, történések szubjektív megítélése és tálalása. Más oldalról viszont azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az, aki részese volt a múltban lezajlott folyamatoknak, sokkal pontosabb információ-

ókkal rendelkezik, mert átélte, látta azokat, nem csak hallott vagy olvasott róluk.

Megelégszem azzal, amit az emlékezetem megőrzött, és nem törekszem teljességre. Nem zavar, ha esetleg hosszabb időszakra vonatkozóan nincsenek emlékeim. Nincs szándékom nyomozni azok után, amelyek hiányosak. Érdeklődésem a szakmai összefüggésekre terjed ki, csak azokkal foglalkozom.

1950 júliusáig – amikor egyetemi tanulmányaimat befejezve elkezdtem dolgozni – a II. világháborút követő első békeévekben az ország már számos változást átélt. Túl voltunk egy három év alatt teljesített ötéves terven, lezajlott az államosítások jelentős része, végrehajtották a földosztást, elkezdődött a mezőgazdasági termelőszövetkezetek szervezése, békekölcsönt jegyzett a lakosság jelentős hányada, és még sokáig lehetne sorolni a történelminek nevezhető eseményeket. Sejtteni lehetett, hogy még folytatódik a változtatások sorozata. Erre lehetett következtetni az előkészületek láttán, de logikai összefüggések alapján is.

### Nem nélkülözhető a bérek szabályozása

A munkaügyek terén rövid időn belül rá kellett jönni – és az érdekeltek rá is jöttek – hogy az államosított termelő és szolgáltató szervezetekben a tulajdonosi érdekek képviselője és érvényesítője nem megoldott. Ahol az állam a tulajdonos, ott valószínűsíthető, – sőt gyakorlati tapasztalatok igazolják is – hogy a tevékenység kevésbé hatékony, mint ott, ahol természetes személy a tulajdonos. A közösségi tulajdonban

Pongrácz László a közgazdaságtudomány kandidátusa.

lévő cégeknél a munkavállalók béremelési igényeivel szemben általában nem mutatkozik olyan ellenállás, mint a magánszektorban, ahol a bérköltségek növekedése a tulajdonos profit-érdekeinek érvényesülését közvetlenül érinti. Ez az oka annak, hogy az államosítással párhuzamosan valamilyen mesterségesen létrehozott féket kellett kialakítani és alkalmazni a fedezet nélküli bérkiáramlás megakadályozására, a gazdasági teljesítmények és a bérfelhasználás közötti egyensúly fenntartására. Az ötvenes évek első felében már a tervgazdasági rendszer működött, ami azt jelenti, hogy nem a piaci törvények látták el a gazdasági folyamatok szabályozását, hanem jogszabályokban rögzített előírások szerint kialakított tervek jelölték ki az elérendő célt, a teljesítendő feladatokat és az azok megvalósításához, teljesítéséhez felhasználható eszközöket. A népgazdasági tervek által meghatározott keretek között kerültek kidolgozásra, majd jóváhagyásra a vállalati munkaügyi előirányzatok, azaz a felhasználható munkaerőre – annak mennyiségére és struktúrájára – a bérfelhasználás mértékére vonatkozó tervek. Az előirányzatok teljesítését szigorúan megkövetelték minden szinten: a vállalatok szintjén éppen úgy, mint az egyes ágazatokban.

A bérkiáramlás ellenőrzése a Magyar Nemzeti Bankon keresztül történt, és a bérek tömegére irányult. Leegyszerűsítve ennek a funkciónak az ellátását úgy lehet jellemezni, hogy az ellenőrzés nem utólag, a bérek kifizetése után történt, hanem azt megelőzően. A vállalat nem is juthatott több bérhoz, mint amekkora összegre teljesítménye alapján jogosult volt. Legalábbis elméletben ily módon kellett kordában tartani a bérfelhasználást. A gyakorlatban azonban számos olyan módszert találtak ki a gazdálkodó szervezetek, amelyek alkalmazásával meg lehetett kerülni a korlátokat. Egyes cégek olyan kivételes szabályok alkalmazására kértek engedélyt, amelyek nagyobb mozgásteret biztosítottak volna, mint a hatályos általános előírások. Megkísérelték legális úton elhárítani a tevékenységüket korlátozó, akadályozó tényezőket. Ezek a próbálkozások

sok ritkán jártak eredménnyel. Más cégek viszont önkényesen sértették meg a szabályokat, különösen az első időkben, amikor még nem tudták felmérni, milyen kockázatot vállalnak fegyelmetlenségükkel.

### **A bérkiáramlás fékezése mellett a bérezés elemeit is szabályozták**

Az ötvenes évek első felében került sor az új alaphérendő rendszer bevezetésére. Korábban a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szervei és a kormány illetékes minisztere által az érdekegyeztetés keretei között elfogadott bértarifa szerinti alaphérendő alkalmazták. Más bértarifa vonatkozott az időbéresekre, mint a teljesítménybéresekre. A teljesítménybéresek tarifája 10-20 százalékkal magasabb volt, mint az időbéreseké. A bevezetett új alaphérendő rendszer – amely tulajdonképpen a szovjet rendszer másolata volt – több szempontból különbözött a hazai hagyományos rendszertől.

- A népgazdasági fontosság alapján iparáganként különbözőek voltak a tarifák (a nehéziparban magasabb volt, mint az élelmiszeriparban);
- A tarifa egyes fokozataihoz fix bértételek tartoztak, azaz nem lehetett differenciálni az azonos fokozatba tartozók alaphérendőjét;
- A munkások állománycsoportján kívüli állománycsoportokban a bértételek az egész iparra nézve egységesek;
- A munkások körén kívüli állománycsoportokban alsó-felső határos bértételek voltak;
- Erőteljesen szorgalmazták a darabhérendő rendszer minél szélesebb körben való alkalmazását, erre anyagilag is ösztönözték a munkaügyiseket és a különböző vezetői posztokat betöltő szakembereket.

Mindezek a változások nem a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervekkel történő egyeztetés után kerültek végrehajtásra, hanem a kormányzati döntések alapján. A bérezés számos elemére nézve kötelező érvényű előírások születtek. Azokban az iparágakban, ahol elkészültek a besorolási példatárak, amelyek a különböz-

ző munkák, munkakörök helyét határozták meg a rangsorban, ott alkalmazni kellett a besorolási előírásokat. Azoktól eltérni csak külön engedéllyel volt lehetséges. A hivatal tisztviselőinek jelentős hányada a kivételek iránti kérelmek engedélyezésének indokoltságát vizsgálta illetve az előírások betartását ellenőrizte.

Ebben az időben nem volt a munkaügyek valamennyi elemének működését felügyelő és irányító szervezet. Az OMB, majd a Minisztertanács Bértitkársága és a Minisztertanács Titkárságának Munkaügyi osztálya elsősorban – ha nem is kizárólag – a bérekkel foglalkozott. A munkaügyeket teljeskörűen irányító és felügyelő, sőt szociálpolitikai kérdésekkel is foglalkozó első intézmény az 1957-ben létrehozott Munkaügyi Minisztérium volt. Az ötvenes évek első felében a bérkérdéseken kívül csak a munkajog témakörével foglalkoztak az említett államigazgatási szervek. A bérkérdésekhez való szoros kapcsolódásuk miatt az apparátus egyes egységei intenzíven foglalkoztak a központilag elrendelt és irányított normarendezések előkészítésével.

## A munkanormák szigorítása

Az illetékesek abból indultak ki, hogy a teljesítménykövetelmények, a munkanormák szinte törvénytörően fellazulnak. Ez azt jelenti, hogy a különböző munkafeladatok teljesítésének időszükséglete csökken. Ez a lazulás fakadhat abból, hogy a technika és technológia kisebb változásai miatt bekövetkező csökkenéseket nem vezetik át a normákra, vagy a munkaszervezés átalakítása révén elért időmegtakarításokat figyelmen kívül hagyják. Ha az időszükséglet csökken (és ezért rövidebb idő alatt lehet elvégezni egy munkát, mint egy évvel korábban, vagy egységnyi idő alatt több munkadarabot tudnak előállítani, mint régebben), akkor kisebb erőfeszítéssel is képes teljesíteni a munkás a normát, motiváltsága gyengül, vagy ha a megtakarított időben dolgozva növeli a teljesítményét, bérnövekedésben részesül.

Feltételezhetjük, hogy az időszükséglet mérséklődését előidéző műszaki és szerve-

zési változásokat a munkáltató finanszírozta, az ezzel kapcsolatos költségeket ő viselte. Ebben az esetben a megtett intézkedésekkel elért eredmény őt illeti és nem indokolt, hogy a munkásnál csapódjon le a kedvező hatású akciók gyümölcse – gondolták az illetékesek.

A munkások természetesen nem fogadták el ezeket az indokokat, és elégedetlenségük az idők folyamán fokozódott. (Annak ellenére elfogadhatatlannak tűnt számukra ez a gondolatsor, hogy ők tudtak az időszükséglet csökkenését eredményező más tényezőkről is. Nem elhanyagolható az az időmegtakarítás, amely a technológiai előírásban szereplő egyes feladatok teljesítésének elhagyásából, megsértéséből adódik.)

A központi normarendezés végrehajtására egy évnél valamivel hosszabb időközönként került sor. Az utolsó, emlékezetem szerint, 1954-ben került végrehajtásra. Feltételezem, hogy a politikusok rájöttek, milyen kockázattal jár ennek a módszernek a folytatása. Valószínűleg több kárt okozott, mint amekkora haszna volt.

A végrehajtás egyes lépései és a játékszabályok a következők voltak: A kormány döntését követően a tárcák megkapták az információkat arra vonatkozóan, hogy ágazatonként, szakágazatonként átlagosan hány százalékkal kell szigorítani a normákat. Az ágazatba tartozó szervezeti egységeknek – kevés kivételtől eltekintve – az átlagoként megjelölt mértékű szigorítást kellett végrehajtani. Például, ha a döntés szerint a ruházati iparban az átlagos mérték 8 százalék volt, akkor (a fűnyíró elvnek megfelelően) minden ebbe az ágazatba tartozó vállalatnak 8 százalékkal kell csökkenteni az időnormákat. Kivételként csak 2-3 vállalatnál lehetett mérsékelni vagy növelni a szigorítási mértéket rögzítve annak indokát is.

A vállalatokat tájékoztatták arról, hogy a tervezett beralapból akkora összeget zárolnak, amely megfelel a szigorítás időarányos részének (Pl. ha július elsejétől kell végrehajtani 8 százalékos szigorítást, akkor a beralapot 4 százalékkal kell csökkenteni a tárgyévben.) Mindebből az következik, hogy, ha a vállalat az előírtnál kisebb szigorítást hajt

végre, akkor a munkavállalóknak járó bér egy részét nem tudja miből kifizetni.

### Hiányzó ismeretek, nincs ele- gendő szakember

A társadalmi-gazdasági változások a munkaügyekkel foglalkozó szakemberek körében szükségessé tették a szakmai ismeretük kiegészítését, mert a korábbiaktól eltérő feladatokat kellett ellátniuk, számos új követelménynek kellett megfelelniük. Ezzel egyidejűleg létszámukat is sürgősen növelni kellett, mert jelentős cégeknél is hiányoztak a munkaügyi ismeretekkel és gyakorlati tapasztalatokkal rendelkező szakemberek. Erre való tekintettel rövid időn belül kellett enyhíteni a szakemberhiányt. Széles körben, az ország különböző pontjain indítottak tanfolyamokat a normák kezelésével kapcsolatos, minimálisan szükséges ismeretek elsajátításának elősegítésére. A normásokat elsősorban az átlagosnál jobb szakmunkások köréből igyekeztek kiképezni, azonban a kiválasztottak gyakran elutasították a szóban forgó munkakör vállalását annak népszerűtlensége miatt. A normásokon kívül képzést szerveztek a bérekkel foglalkozó alkalmazottak részére is.

Írásos tananyag ebben az időszakban még nem volt. A vizsgákra való felkészüléshez egyes élelmesebb hallgatók által az előadásokon készített jegyzetek nyújtottak segítséget. A szakmai ismeretek átadására és fejlesztésére alkalmas eszköz lehet egy jól szerkesztett, a képzés elősegítését tudatosan vállaló szakfolyóirat. Valószínűleg ezt ismerték fel az illetékesek, amikor elhatározták a Bér és Norma című szakfolyóirat elindítását. A lap által közölt cikkek és tanulmányok a tervezéssel, a normák kezelésével vagy a hatékony ösztönzésre alkalmas módszerek kiválasztásával kapcsolatos tudnivalókat ismertettek meg az olvasókkal, és ezzel a munkaügyi funkciók hatékonyabb ellátását szolgálták.

A valóban szakmai kérdésekkel szakszerűen foglalkozó írások mellett előfordultak az akkori idők vélt vagy valóban létező elvárásainak megfelelően akarás által sugallt

cikkek is. Például az 1950 decemberében megjelent első Bér és Norma a munkaügyi tervezésről, a műszaki időnormákról, továbbá a premiális bérrendszer néhány kérdéséről szóló cikkek mellett közölt egy olyan írást is, amelynek „Sztálin elvtárs útmutatásai a szocialista bérezés terén” volt a címe.

Az ötvenes évek elején már kialakultak, léteztek a különböző tudományágakhoz tartozó, általuk gondozott szakfolyóiratok. Már lehetett találkozni olyan írásokkal, amelyek egy-egy tudományág elméleti hátteréből választott témakört dolgoztak fel. Az is előfordult, hogy valamelyik folyóirat nem a saját tudományterületéről szóló cikket publikált. A Statisztikai Szemle 1954. szeptemberi számában „Szocialista bérezés elveinek érvényesülése az iparban” címmel jelent meg egy kis tanulmány, amelyre azért emlékszem még 53 év után is, mert szakértelemmel megírt mű volt és írásban én is hozzászóltam a cikkben tárgyalt egyes kérdésekhez. A cikk szerzői – bizonyos statisztikai adatokat elemezve – bírálták a bérrendszert és a bérezés gyakorlatát. Egyebek mellett rámutattak arra, hogy a darabbérrendszer alkalmazása helytelen, kedvezőtlenül hat a termékek minőségére, mert csak a mennyiség növelésére törekszenek azok a munkások, akiket darabbérrendszerben foglalkoztatnak. Hasonló következményei vannak a központilag elrendelt normarendezéseknek is. Erre én azt válaszoltam, hogy nem a bérezés a hibás, hanem azok, akik átveszik a minőségileg nem kifogástalan termékeket, és egyébként se lehet a minőséget csupán a bérezésen számon kérni. Nem sokkal ezután a munkaügyi szakmai körökben is megjelent és egyre határozottabban bírált gyakorlat lett a darabbérrendszer olyan területeken történő alkalmazása, ahol annak a feltételei nem voltak biztosítottak. A cikkben foglaltakra való reagálásom tehát nem volt helyes, viszont a szerzők álláspontját igazolta az élet nem is hosszú idő után. A vitában képviselt álláspontomról el is feledkeztem, és csak akkor jutott újra az eszembe, amikor elkezdtem a szakmai utam során történetek összefoglalását.