

a kőműves sógorunk meg felrakja. Csak a fedél és az ajtó, ablak kerülne pénzbe. Az én ellenkezésem miatt azonban nem került rá sor. Távol tölem, úgy látszik, felszabadult az én agályoskodásom alól.

Sokáig elbámultam a Színkör palával fedett kupoláját s a Sétatér évszázados gesztenyefáit. Az ölembe vett csomagot sötét elpúulásomban addig forgattam ide-oda, míg csak ki nem bomlott. Valami kihullott belőle, s a körülöttem ácsorgó gyerekek készségesen kapkodtak utána. Egy pakli dohány volt az öt pakli közül amit apámnak hoztam... A nagyobbacska fiúk cigarettát kértek. Ezek a kölykök sem változnak, az én időmben is tízéves korunkban kezdtünk dohányozni. De rég is volt... Öreges jóakarattal sodortam nekik. Szívességüket egyébbel úgysem tudtam volna meghálálni. S úgy éreztem, hogy a szívem helyén egy súlyos kő lóg.



A MUNKANORMÁK

Irta: Pérics Márkó

A »Borbá«-ból.

A munkanormák bevezetésében, amely a termelés tökéletes megszervezésének egyik legfontosabb része, nagyon kevés tapasztalatunk van. Az a néhány technikai vezető, aki régebben foglalkozott ezzel a kérdéssel, a régi fel fogások és a régi gyakorlat hatása alatt áll s ezeket nem lehet egyszerűen átvenni a most épülő új gazdasági és társadalmi rendbe. A normák többé nem a munkások minél nagyobb kihasználásának eszközei, hanem erős emelőkarok a munka termelékenységének és a munkások keresetének a növelésére. A normákkal kapcsolatos régi álláspont és még inkább a régi gyakorlat még ma is sok helyen megmaradt a munkások, sőt a szakszervezeti aktivisták között is, akik régebben — teljes joggal — általában ellenséges álláspontot foglaltak el a normákkal szemben. Jórészt ezzel magyarázható, hogy a nagy munkalendület és verseny ellenére a vállalatok jelentős részében még ma sem vezették be a normákat, egyes vállalatokban pedig kisebbek a normák, mint 1939-ben voltak, bár az iparügyi miniszter még a múlt év júliusában rendeletet adott ki, hogy a fizetés-megállapítás alapjaként minden gyárban be kell vezetni a normákat és hogy a kezdő norma nem lehet kisebb az 1939 évinél.

Még nincs pontos áttekintésünk arról, hogy hol és milyen módon vezették be a normákat, milyenek azok és milyen eredményeket hoztak. (A legújabb adatok szerint a norma vagy akkord-rendszer alapján foglalkoztatott munkások száma, a múlt év novemberétől március végéig országunkban az összmunkásság számának 15,2 százalékáról 40,3 százalékra emelkedett. Hogy ezek közül mennyi dolgozik normák és mennyi egyszerű akkord-rendszer szerint, azt még nem lehet pontosan megállapítani). Ez azonban nem jelenti azt, hogy nem használhatjuk fel már most is saját tapasztalatainkat és a Szovjet Szövetségben szerzett tapasztalatokra támaszkodva, nem vehetünk észre egyes lényeges hibákat, amelyek ebben a munkában gyárainkban kifejezésre jutnak, s hogy ne vonhassuk le a tapasztalatokat a munka normalizálására és a munkásoknak a norma alapján való fizetésére irányuló további sikeresebb és helyesebb munka érdekében. Ezzel egyúttal segítségére lehetünk a munka normalizálását végző ifjú szakkadereknek, amelyek még csak most alakulnak ki gyárainkban, illetve kell kialakulniuk és fejlődniük, s ugyanúgy a gazdasági és technikai vezetőknek és a szakszervezeti aktivistáknak is, hogy saját tapasztalataik alapján

jobban megértsék ennek a fontos kérdésnek a lényegét és hogy a gyakorlatban, a helyi körülményekhez alkalmazkodva, rugalmasan a munka normalizálásának különféle formáit találják fel, következetesen végrehajtva azt, ami ebben lényeges és alapfontosságú.

A norma mint a napszám megállapításának alapja és mértéke

A legnagyobb hibát mindenestre azok a vállalati igazgatóságok követték el, amelyek még mindig nem láttak hozzá a norma bevezetéséhez és kategorizáláshoz szerint fizetik a munkásokat, tekintet nélkül munkájuk mennyiségére és minőségére. A napszámokról és fizetésekről szóló rendelet ilyen alkalmazásával a gyárakban még mindig »bérszintezés« (a fizetések egy szintre hozása) bizonyos fajtája alakul ki az egyes kategóriákba tartozó munkások között. Az a fizetési rendszer, amely egy fizetési csoport keretein belül nem közvetlenül a munka mennyiségétől és minőségétől teszi függővé a napszámot, nem ösztönöz külön-külön minden munkást, hogy minden nap a munka termelékenységének állandó növelésére, szakképzettségének a tökéletesítésére és kiemelkedésre törekedjen és nincs kihatással a munkalendület, a verseny és a rohammunkás szellem további, minél szélesebb és minél erőteljesebb kifejlésztésére.

Egyesek azt hiszik, elegendő, hogy a norma bevezetése mellett megvan a rohammunkások kinevezésének feltételeiről szóló Szabályrendelet, s hogy az anyagi eljárásban jelentős kedvezményeket, a társadalmi életben pedig tiszteletet nyújtunk a rohammunkásoknak. Akik azonban így gondolkoznak, azok csalódnak. Elsősorban csak a meghaladóbb munkások nyerhetik el a rohammunkás címet, akik legjobban elsajátították munkájuk technikáját és környezetükben maximálisan kihasználják a berendezés és a gépek kapacitását és az anyagot, amit feldolgoznak. Természetesen nem kívánhatjuk minden munkástól, hogy olyan munkatelejesítményt érjen el, mint a rohammunkások, s így a rohammunkások teljesítményének fokát nem tűzhetjük ki kötelező normaként minden munkás elé. Azonkívül, ha a jobb- és többtermelésben elért sikerekkel arányban nem növeljük a rohammunkások fizetését, feltétlenül olyan helyzetbe kerülnek, hogy nem használhatják ki a számukra biztosított jogokat. Vállalatainkban minél előbb olyan fizetési rendszert kell bevezetni, amely minden munkásnak lehetőséget nyújt, hogy a munka termelékenységének növelésében elért bármilyen kis sikerrel is arányosan növekedjen a bére, ugyanakkor azonban minden munkást kötelezni kell arra, hogy alapbéré fejében rendszeresen elérje a munka termelékenységének meghatározott fokát. Ez a fizetési rendszer a norma alapján való fizetés. Ez jelenti: a munkások kötelezését, hogy normális munkaviszonyok mellett meghatározott időben meghatározott mennyiségű és minőségű munkát végezzenek az alapbér elnyeréséért, valamint az alapbér arányos növekedését olyan arányban, amennyivel ebben a meghatározott időben túlszárnyalja a munka meghatározott mennyiségét és minőségét, vagyis a minimumot, a normát. Ez a fizetési rendszer a rohammunkásnak is biztosítja munkabérének növekedését, s ez pénzbeli lehetőséget teremt számára, hogy valóra váltsa a neki nyújtott anyagi kedvezmény-jogokat. Azonkívül ösztönzést kap ezzel minden munkás, hogy a rohammunkások tapasztalatát elsajátítva, naponta munkája termelékenységének növelésére törekedjen, s hogy megközelítse a munkának a rohammunkások által elért termelékenységét, valamint a rohammunkások kedvezményeit és fizetését.

A norma és az egyszerű akkord

Mint ahogy a régi Jugoszláviában a norma és az egyszerű akkord is csak eszközként szolgált a nagytőkés munkaadó kezében a munkások rendszeresebb kihasználására, igen sok munkásunk, szakszervezeti aktivistánk, sőt gazdasági és technikai vezetőnk sincs tisztában azzal, hogy mi a műszaki norma és mi

az egyszerű akkord, valamint hogy ezek milyen szerepet játszanak új gazdasági és társadalmi viszonyaink között. Egyes vállalatokban, ahol bevezethetnék a normát, ehelyett egyszerű akkordrendszeri vezetnek be, s nekünk még mindig nincs kimutatásunk, amelyből láthatnánk, hogy hány munkás dolgozik normák és hány akkordrendszer alapján.

Habár az új Jugoszlávia gazdaságában az akkordrendszer és a műszaki normák alapján való fizetés is elveszti kizsákmányoló jellegét és a népi államnak a munka védelméről való legnagyobb gondoskodása mellett meggyorsítja az újjáépítés ütemét, növeli a munka termelékenységét és biztosítja a munkások anyagi helyzetének javulását, mégis világosan meg kell különböztetni egyiket a másiktól. Míg az egyszerű akkord nagyjából csak megállapodást képez a munkás és a munkaadó között a munkásnak az egyszerű tapasztalatok alapján kidolgozott darabszám, méter, kilogram vagy ehhez hasonló mérték szerinti fizetésére, ami tulajdonképpen az időbér (napszám, hetibér, havibér) megfordított, módosított alakja, amelynél a termelés növelése rendszerint a munkaidő meghosszabbításának és a munkás nagyobb kihasználásának a számlájára megy, ugyanakkor a munka műszaki normalizálásánál tanulmányozni kell az egész technológiai folyamatot, a vállalat kapacitásának nagyobb kihasználási lehetőségeit, a munkások technikai és kulturális színvonalának emelkedését, a munka jobb megszervezését és ehhez hasonlókat. — tehát tudományosan kell tanulmányozni a munka termelékenységének minden növelési lehetőségeit, sőt nem csak tanulmányozni, hanem dolgozni is ezeknek a lehetőségeknek a megvalósításáért és ennek alapján megállapítani a termelési normákat. A műszaki normák alapján megállapított fizetések ezért általában jobbak az egyszerű akkordrendszerinél. Ez azonban nem azt jelenti, hogy az egyszerű akkordrendszer mindenütt el kell vetni, mert ott, ahol nincs lehetőség a műszaki normák megállapítására, az akkord még mindig jobb az időbérnél, mivel mégis csak közvetlenül a munka mennyiségétől és minőségétől teszi függővé a bér nagyságát.

A normák helytelen és káros csökkentése

Számos szakszervezeti aktivistánk, sőt gazdasági vezetőnk is még mindig úgy tekint a normára, mint a munkások kihasználásának eszközére és úgy véli, hogy az új Jugoszláviában a norma kisebb lehet és kisebbnek is kell lennie a háborítelőttinél, hogy a munkások könnyebben kereshessenek nagyobb bért. A februári adatok szerint például ilyen eset főleg fenn a hraszniki üveggyárban, ahol a norma alacsonyabb az 1939 évinél, az átlagos munkabér pedig 50 százalékkal az alapbér fölött mozog, vagy a celyei Veszten A. gyárban, ahol alacsonyabb normát állapítottak meg, mint 1938-ban volt, a munkások pedig rendszeresen túlszárnyalják az 1939 évi normát is. Ezzel a gyakorlattal, amely nem ritka jelenség más népköztársaságokban sem, s amely például arra vezetett, hogy a szlovéniai textiliparban mindössze 9 százalékkal növekedett a termelés, a munkások keresete viszont 14 százalékkal, termékeink ára még emelkedne helyett hogy csökkenjen.

A zágربی Franšk és Gaon vállalatokban és egyes más vállalatokban is azaz az indokolással csökkentik a normákat, hogy a munkaerő még új és gyakorlatlan, ami világosan bizonyítja, hogy ezeknek a vállalatoknak a vezetői, s az illető üzemek szindikális szervezetei mennyire nem értik meg, hogy a norma magasságának kérdésében helytelen eltérni és engedni, ha nem következnek be semmiféle rosszabbra változás a munkafeltételekben és a munka folyamatában. A munkásnak el kell érnie a normát, hogy megkaphassa az alapbért. Ha nem képes rá, mert ebben a munkában újonc, ez azt jelenti, hogy nem eléggé képzett, még erre a munkára és nem kaphatja meg még az erre a munkára megállapított alapbért sem. És éppen annak a kárának kell ösztönöznie a

norma elérésére, hogy ha alkalmassá válik annak teljesítésére, megkapja az alappért is. Ha valamely munkás vezetői és haladó munkatársai támogatása ellenére sem tudja elérni hosszabb időn át a normát a kijelölt munkában, ez azt jelenti, hogy nem alkalmas erre a munkára, hanem valamely más munkát kell neki adni, amit sikeresen elvégezhet. Ellenkező esetben lehetetlen gyakorlatot vezetnünk be, hogy ugyanolyan munkafeltételek mellett dolgozó különböző embereknek ugyanarra a munkára különböző normákat állapítsunk meg, s ez végül teljes zűrzavarba vezetné gazdaságunkat.

A kollektív és egyéni norma

Egyes vállalatokban, gyakran a kényelenség miatt, még gyakrabban pedig azért, mert elég elhatározottak arra, hogy teljesen letörjék az úgynevezett »bérszintezés«-t, a normák bevezetésénél nem törekedtek arra, hogy ahol csak lehet, mindenütt egyéni normákat állapítsanak meg, amelyek legjobban megfelelnek a munka-normalizálás és a norma alapján való fizetés alapfeladatainak, hanem kollektív normákat vezettek be. Az ilyen kollektív norma, amelynél a norma túlszárnyalása által nyert magasabb bért egyenő arányban osztják ki a munkaközösség vagy az egész vállalat munkásai között, tekintet nélkül arra, hogy melyik munkás mennyivel szárnyalta túl a normát vagy pedig teljesítménye a norma alatt maradt, csökkenti minden munkásnak azt az állandó anyagi érdekességét, hogy a munkában minél jobb eredményeket érjen el, hogy növelje szakképzettségét és kiemelkedjen. Elyen normákat vezettek be a zágrébi Lipa-MI és Resz vállalatokban, az osztrák bányákban és egyes más gyárakban is. Bár az osztrák bányákban a kollektív norma is jó eredményeket mutatott, ez nem jelenti azt, hogy ott is be kell vezetni, ahol az egyéni norma bevezetésére is megvan a lehetőség. Habár a kollektív norma mint a munkabér meghatározásának alapja és mértéke jobb az időbérnél, mégsem lehet olyan ösztönző hatással az egyénekre a jobb- és többtermelésért, mint az egyéni norma.

A norma változtatásának határideje és feltételei

Vannak szakszervezeti aktivisták, akik nem értik meg, hogy a munka termelékenységét növelő szervezeti-technikai és racionalizáló rendszabályoknak a termelésbe való bevezetésekor arányosan növelni kell a normát is, s ezért azt kívánják, hogy hozzanak rendeletet, amely megállapítaná azt az időpontot, amikor meg lehet változtatni az egyszer már megállapított normát. Természetesen meg kell állapítani azt az időt, amelyre a felállított norma érvényes, de csak abban az esetben, ha ez idő alatt nem foganatosítanak a termelésben szervezeti-technikai és racionalizáló rendszabályokat, amelyek növelik a munka termelékenységét. Ezek a szakszervezeti aktivisták azzal indokolják kívánásukat, hogy nem szabad a munkásban a bizonytalanság érzetét kelteni keresetere vonatkozólag. Ezzel tulajdonképpen azt bizonyítják, hogy nem értették meg a munka normalizálásának lényegét, s hogy nekik maguknak van bizonytalansági érzetük, hogy ezt a fontos kérdést nem tudják helyesen megmagyarázni a munkásoknak.

A vezető személyzet díjazása

A munkabérek megállapításával kapcsolatban ki kell térni a vállalatvezető személyzetének a fizetésére is. Habár egyes vállalatokban bevezették a normákat és a munkások fizetése is a normák alapján történik, ugyanezekben a vállalatokban a mesterek és a mérnök-technikai munkások időbért kapnak, tekintet nélkül arra, hogy osztályukban vagy vállalatukban milyen anyag- és tüzelőmegtakarítást értek el, mennyivel csökkentették a termelés költségeit és mennyivel növekedett a munka termelékenysége. Amíg a munkásoknál meg-

kezdjük az úgynevezett »bérszintezés« felszámolását, a vállalat technikai-vezető karánál ez továbbra is fennmarad és ma már ritka eset, hogy a vállalat sok munkása nagyobb fizetést kap, mint a vezetők, bár gyakran éppen ezek segítségével szárnyalja túl a normát. Ez a helyzet már eddig is tarthatatlannak bizonyult, mert oda vezet, hogy a legjobb rohammunkások nem kívánnak mesteri, osztályvezetői vagy más hasonló pozícióra emelkedni, semmi sem ösztönzi őket a vezetők számára szükséges technikai szaktudás elsajátítására, s a vezetőknek a mai fizetési gyakorlattal más hátrányok mellett — csökken a tekintélyük is.

Gyakorlati-statisztikai vagy műszaki norma

Már az eddigi tapasztalatok is azt mutatják, hogy a rohammunkások által elért norma nagyon magas lenne, mert munkások nagyrésze nem teljesíthetné. Ugyanígy az a norma, amelyet az átlagos munkás ér el nálunk, nagyon alacsony lenne, mert nem tarthatjuk magunkat átlagos munkásunk elmaradottságához. A munka jobb megszervezésével, a berendezés teljesítőképességének nagyobb kihasználásával, a rohammunkások tapasztalatainak a felhasználásával az átlagos munkás is rendszeresen elérheti a nagyobb normát. Ezért sem egyik, sem másik norma nem lehet reális; nem felel meg gazdasági fejlődésünk szükségleteinek.

Régebben a Szovjetunióban, mint mostanában gyakran nálunk is megtörténik, az a gyakorlat alakult ki, hogy a munkások többségének termelésére vonatkozó adatok alapján állapították meg a normát, hogy a statisztikai adatokból vették ki az átlagos termelést és így határozták meg a normát. Ezeket a normákat a Szovjet Szövetségben gyakorlati-statisztikai normáknak nevezték el és helyteleneknek, károsaknak értékelték őket. Miben jutott kifejezésre ezekben a helytelensége és károsága? A legszembetűnőbbben abban, hogy bevezetésük után rövidesen nagy mértékben túlszárnyalták őket nem csak az egyének, hanem a munkások tömegei is. A gyakorlati-statisztikai normák valójában a munka-reaktivitás és a munkás keresete további növekedésének kerékkötőivé váltak. A Szovjet Szövetségben hosszútávú gyakorlat és alapos elméleti tanulmányozás után bebizonyosodott, hogy a norma megállapításánál pontosan ki kell vizsgálni a vállalat és műhely teljesítőképessége nagyobb kihasználásának lehetőségét, hogy figyelmet kell fordítani a legjobb munkások haladó termelési tapasztalataira, a munkások különböző képességei fejlődésének lehetőségeire, technikai és kulturális felkészültségük növekedésének lehetőségeire stb., és hogy legheylesőbb olyan normákat megállapítani, amelyek körülbelül valahol a közepén vannak a munkások alaptömege, vagy az »átlagos« munkás által elért termelési fok és azon normák között, amelyeket a leghaladóbb munkások érnek el.

Saját tapasztalatunkra és a Szovjet Szövetség szocialista gazdaságának tapasztalataira támaszkodva, arra a következtetésre jutunk, hogy ma nekünk is olyan műszaki normákra van szükségünk, amelyek körülbelül valahol a közepén vannak a fennálló átlagos munkatejesítmény és azon teljesítmény között, amelyet ugyanolyan technikai munkafeltételek mellett leghaladóbb munkásaink; a rohammunkások érnek el. Az ilyen műszaki norma — Sztalin szavaival élve — »nagy szabályozó erő, amely a termelésben megszervezi a széles munkástömegeket a munkásosztály vezető elemei körül«, ami a munka normalizálása szempontjából és gazdasági helyzetünkben lényeges és alapfontosságú.

