

Az 1968. január 1-én bevezetett árrendszeren belül rögzített (fix) árformába csak a különböző fenyő gömbfáfeleségek, a bükk fűrészrönk, a fenyő és bükk fűrészáru tartozik. A maximális árformába is csak a legfontosabb választékokat soroltuk, ahol áremelkedéstől lehetett tartani, a többi termék árát a vevő és az eladó közös megegyezéssel alakíthatja ki. A cél az, hogy a piaci egyensúly kialakulása szerint ezeket a megkötéseket is fel lehessen oldani. Az árrendezéssel azt kívántuk elősegíteni, hogy a belföldön kitermelt faanyag a magasabb minőségi igényű szükségleteket minél nagyobb mértékben fedezze és ezzel hozzájáruljon az import értékének mérsékléséhez.

*Кайзер Т.: СИСТЕМА ЦЕН ЛЕСНЫХ МАТЕРИАЛОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА*

В связи с новой системой цен на лесные материалы возникает вопрос, правильно ли считают древесной основой средством, связанным с уплатой налога по основным средствам. Можно и спорить о правильности изъятия прибыли от предприятий в виде взносов, установленных на основе размера заготовленной древесины. Целесообразнее было бы стимулировать производство в направлении расширения ассортимента древесных пород. Ещё вопрос, может ли стать только один рынок надлежащим стимулом в деле максимального удовлетворения потребления на более высоком уровне?

*Kaiser T.: DAS PREISSYSTEM FÜR FORSTWIRTSCHAFTLICHE HOLZPRODUKTE.*

In Bezug auf die neuen Holzpreise wurde die Frage gestellt, ob es richtig sei, die Waldbestände als Grundmittel zu betrachten und auf ihnen Mittelverschreibungsbeiträge aufzulegen. Es ist noch nicht klar, ob es richtig wäre, die Beiträge nach der eingeschlagenen Bruttoholzmasse zu entziehen. Es wäre richtiger, den materiellen Anreiz statt der Baumart auf das Holzsortiment zu richten. Es ist fraglich, ob der Markt in sich allein zur maximalen Deckung des Bedarfs an höheren Qualitäten genügend entsprechen wird?

---

## **Anyagi ösztönzés az új gazdaságirányítási rendszerben különös tekintettel az erdőgazdasági bérezésre\***

ABONYI ISTVÁN

A gazdasági mechanizmus reformjával az anyagi ösztönzés szerepe megnő. A dolgozók figyelme a kigazdálkodott *nyereségre* irányul, ez úgy áll az érdekelt dolgozói kollektíva előtt, mint az előrelátható életszínvonal-emelkedés forrása. Ez a remény reális, valóban számos előnyt és kereseti lehetőséget biztosít azoknak, akik közvetlenül és kiemelkedő módon befolyásolják a vállalati nyereséget. A dolgozók többségének azonban egyelőre nem sokkal többet hozhat, mint ami évről évre ezelőtt is megvolt a nyereségrészesedésben, a bérjellegű juttatásokban, és az emelkedő normálbérekben is kifejezésre jutott.

A nyereségrészesedést főleg az eddiginél nagyobb mértékű lehetőségek emelik az anyagi ösztönzés első rangjára. A részesedési feltételek sokban hozzájárulhatnak az ösztönzés fokozásához. A nyereségrészesedés vállalati szabályai jól töltik be szerepüket, de a figyelem ébrentartásának évközben is állandóan aktualizáló és ösztönző hatásúnak kell lennie. Ez a hatás olyan legyen, hogy a dolgozó az összefüggések figyelemmel kísérése mellett, szükség szerint *fokozza is tevékenységét* annak érdekében, hogy növekedjék az eredményesség. Minden érdekelt dolgozó aktív közreműködését az illetékes vezetők *irányító és tájékoztató tevékenységével* lehet és kell megalapozni. A tájékoztatást szolgálja a részesedés évközi kiszámítása. Ezenkívül sokszor kell olyan *alkalmakat teremteni*, hogy minden dolgozónak lehetővé váljék a vállalat egésze érdekét szolgáló munkában és eredményességben javaslatot tenni, munkajavítást célzó kezdeményezést, ötletet, újítást, tanácsot felvetni. Minél nagyobb *munkavégzési szabadságot* kell biztosítani a dolgozóknak — kellő irányítás és ellenőrzés fenntartásával —,

\* Megvitatás céljából közli a Szerkesztő Bizottság.

hogy munkaközben is jól érvényesíthessék az olyan jellegű tevékenységüket, ami jobb munkaeredményekhez vezet.

Az új gazdasági mechanizmus szakirodalmában sűrűn emlegetett *személyi jövedelem* legnagyobb része ezentúl is a rendszeres bérekben realizálódik. Ily módon a bérezésnek az új gazdaságirányításban is ugyanolyan súlya és szerepe lesz, mint a múltban — ami a kialakult életszínvonal tartásának túlnyomó részét illeti. Más kérdés, hogy a bérezés jellege, a bérrendszeren belüli arányok, a differenciálások milyenek lesznek. Erre ma még nehéz feleletet adni, több ok miatt.

Ezek közül első a *bizonytalanság*, amely a gazdálkodás megváltoztatásából eredő többletkiadások fedezete tekintetében áll fenn. A második ok az, hogy az *értékesítési lehetőségek* kezdeti problémái óvatosságra intenek. A harmadik ok, hogy a szabad bérezés jelszavával megvalósult célkitűzés után a bérezési feladat eléggé *meghatározatlan*. Van még negyedik, ötödik és további ok is, ezek azonban már nem általánosak. Józan mérlegelés alapján belátható, hogy ebben a helyzetben a bérezés változását nem lehet úgy meghatározni, és olyan jó irányban elindulni, mint pl. 1957-ben, amikor a központi alapbérek kötelező rendszere (bértarifa, bérkategóriák) megszűnt, vagy országosan elrendelt béremelést hajtottunk végre és egyértelműen lehetett intézkedni.

Ma a helyzet bonyolultabb a bérezés területén is. Valamennyi régi munkásbérezési utasítást hatályon kívül helyeztek. Az új központi miniszteri utasítás a munkásbértarifát és besorolási rendszert úgy tárgyalta, hogy az erdőgazdaságok saját hatáskörükben szinte tetszés szerinti munkabesorolási szabályt és órabérekkel állapíthatnak meg. Megszűnt az átlagbér felső határának betartási kötelezettsége és az *átlagbér ellenőrzés*. Ezentúl tehát ilyen korlátja nem lesz a béralakulásnak. Ezzel szemben azt is tudni kell, hogy a bértömeg gazdálkodásnak és ellenőrzésnek is vannak hátrányai.

Az előfeltételeket a szabadabb bérezésre a szabadabb gazdálkodási lehetőség adja meg. A bérezést együtt *kell nézni az éves, sőt több éves tervfeladatokkal*. Az új körülmények között meg kell tervezni a termelési és gazdálkodási feladatokhoz szükséges alkalmazotti létszámot és az ehhez kapcsolódó bértömeget, kialakítani a bérezési módokat, az egész bérrendszert, a bérezési szabályokat. Ugyanúgy ki kell számítani és meg kell határozni a termelési feladatokhoz szükséges összes munkás munkaórát, az ennek megfelelő munkaerőt, a béreket, a munkásbértömeget s ezen a területen is a bérezési szabályokat, formákat stb. Most semmi esetre se tekintsük úgy a helyzetet, mintha ismeretlen területen járnánk, ahol minden bizonytalan, minden mozog. Ne gondoljuk, hogy a bérezési szabadsággal és önállósággal akkor élünk legjobban, ha minden régi rendet és szabályt félretesszünk s mindenképpen rendkívüli megoldásokat akarunk alkalmazni. Fontos, hogy azokból az ismeretekből és adottságokból induljunk ki, amelyekre nézve még biztos tapasztalatunk és véleményünk van, de úgy, hogy mellőzzünk *minden szubjektivitást*. Például az alkalmazottak bérezése tekintetében szem előtt kell tartanunk, hogy van egy alaputasítás (15/1962. OEF.), amely továbbra is kötelező, de amely „tágult” az 15/1966. OEF. sz. és a 45/1967. MÉM. sz. utasítással. Adva vannak a személyi besorolások feltételei, amelyek korábban bizonyos feladatkörhöz kapcsolódtak, de mivel elnevezésük általános, (ügyintéző, üzemvezető, erdész stb.) semmi oka sincs annak, hogy kombinált vagy területi feladatkör esetén is ne ugyanilyen besorolásban maradjon a kérdéses dolgozó.

Ha emellett béremelés is indokolt, azt a bértömegszabályozásra és a részese-dési alap felhasználására vonatkozó rendelkezések szellemében kell megoldani. (Ezek alapján álljanak a kollektív szerződés előírásai, illetve a vállalati bérszabályzat is.)

A megszüntetett átlagbérelőírás lehetővé teszi, hogy a korábbival azonos mértékű bértömegeből magasabb bért adjunk az alkalmazottaknak azáltal, hogy a feladatkörök átcsoportosításával, illetve összevonásával létszámot takarítunk meg, s ennek a bérét felosztjuk a megmaradottakra (a korábbi 75<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-os alapbéresítés helyett 100<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-ot). Létszámcsökkentés helyett úgy is növelhető a rendelkezésre álló bértömeg (béremelés céljára), hogy nagyobb termelési értéket produkál az erdőgazdaság. Az ily módon elért termelési értéknövekedés a bértömegnövekedést is (1<sup>0</sup>/<sub>0</sub> = 0,35) maga után vonja s ezért a béremelés lehetőségei is fennállnak. Ez utóbbi béremelés alkalmazotti állománycsoportban egyoldalúan nem valósítható meg, elsősorban a munkás bértömegfelhasználást kell tisztázni (kiszámítani) és csak a fennmaradó különbséget használhatjuk fel az alkalmazottaknál.

A béremelés során figyelemmel kell lenni a kormány távlati bérszínvonal célkitűzéseire. Irányelvnek tekintendő, hogy évi 4<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-nál több nem lehet a béremelkedés még a részesedési alap terhére sem. Ez nem vonatkozik a nyereség-részesedésre, amely a nyereségtömeg mennyiségétől függően bármekkora is lehet. Minden helyzetben azt kell szem előtt tartani, hogy a részesülés függjön attól, hogy milyen mértékben járul hozzá a dolgozó a gazdálkodási eredményhez. Ez a munka szerinti elosztás. Ebben kell találkozni az egyéni és a társadalmi érdeknek. A bérezés egyik legidőszerűbb gondolata, hogy az egyenlődsdi az anyagi ösztönzés fékezője.

Nehezebb a bérváltoztatások, a munkásbérezés szabályainak elkészítése, az erdőgazdasági sajátosságok érvényesítése. Itt abból kell kiindulni, hogy a munkások keresete azonos teljesítés esetén nem csökkenhet az előző évhez viszonyítva. Ezt egyrészt jogszabály biztosítja, másrészt bércsökkenés esetén az állandó munkások elmennének az erdőgazdaságtól, az időszakiak pedig nem is jönének munkát vállalni.

A munkanormát se szűkítsük ebben az évben, mert ennek erősen negatív hatása lenne. Inkább hirdessük meg, hogy bátran teljesítsék túl a normákat (természetesen a technológia, a munkásvédelem betartásával). E miatt a keresetet nem szabad leszorítani, sőt valamiféle normatúlteljesítési prémiumot vagy progresszív darabbért ajánlatos alkalmazni.

Ugyanígy helytelen volna most bármilyen normát lazítani. Inkább, ha komoly indoka van, az alapbért (s ezzel együtt a darabbért) kellene valamennyire emelni. Most fokozatosan érvényes az a régi irányelv, hogy minden munkás tudja meg mi a 100<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-os norma, tehát hány m<sup>3</sup>-t, darabot stb. kell néki óránként vagy naponként teljesíteni.

Ezek a feltételek már eleve biztosítják, hogy a teljesítmények javulniak, ami a munkásnak keresetemelkedést, az erdőgazdaságnak pedig termelékenységnövekedést, végső fokon önköltségsökkentést jelent. Természetesen egyidejűleg ösztönözni kell a még mindig jelentős (20—40<sup>0</sup>/<sub>0</sub>) időbéres munkák hatékonyságát és az ezzel összefüggő teljesítményeket. Ezt akkor lehet elérni, ha a munkavezetők, erdészek, szakmérnökök irányító és szervező munkája javul. Ennek és a fizikai munkák jobb megszervezésének egyik útja a *munkanapfelvételek* készítése. Itt az állandó és a legalább három hónapra szerződött időszak munkások jöhetnek csak számításba.

Ami a szervezést illeti, olyan létszámú munkás egységeket célszerű szervezni, amelynek önálló feladatot lehet adni, előírt mennyiségekkel, meghatározott kereseti lehetőségekkel. Ennek elvégzését azok magukéva teszik, részeseivé válnak a vállalati termelés egészének, ezen keresztül tudatosul az a gondolat, hogy ez a dolgozói kollektíva is az erdőgazdaságot képviseli és legalább annyira

magáénak érzi a gazdálkodást, mint az öntudatos központi dolgozók, illetve azok egy részlege. Ily módon az önállóság, a felelősségvállalás is növekszik.

A munkások bérezésére érvényes átfogó országos utasítás nincs. A 46/1967. MÉM új utasítás úgyszólván semmi kötelező előírást az erdőgazdaságra vonatkozóan nem ad. Ebben a besorolás és az alpbérrendszer tulajdonképpen csak ajánlás, amihez hasonlót lehet kidolgozni és alkalmazni erdőgazdasági hatáskörben. Ez lehetőséget ad arra is, hogy ha a korábban kidolgozott munkabesorolási rendszer az erdőgazdaságnál jó volt, akkor megtartsa, de mód van arra is, hogy az utasításban leírt egységes rendszert vegye át az erdőgazdaság, vagy esetleg teljesen új, saját besorolási rendszert dolgozzon ki és vezessen be. Nem lehet általánosat ajánlani ebben a kérdésben, de véleményem szerint 1968-ban legcélsezerűbb az előző években már begyakorolt és megszokott rendszert fenntartani s azután áttérni a 46/1967. MÉM utasításban megadott rendszerre. Sok érv szól amellett, hogy a munkabesorolási rendszer legyen egységes az egész országban. Ehhez fel kellene használni a hivatkozott egységes besorolási szempontokon kívül a szakirodalomból ismert munkafiziológiai vizsgálatok tanulságait, adatait, sőt további méréseket is kellene végezni az ERTI-nek, amelyeket ebben és más munkában jól fel lehetne használni. Ennek oka kézzelfogható. Az erdőgazdasági munkálatok besorolás tekintetében mindenütt egyformák az országban. Gazdaságonként viszont sok a szubjektivitás a besorolásban. Ez csak hátrányos lehet és visszafejlődéshez vezet, mert a munkásban megrendül a bizalom, felmerül, hogy most melyik is a jó, ha már ugyanazon szabályok és pontozás szerint minden erdőgazdaságnál más kategóriába kerülnek ugyanolyan munkák. Bár nem az a lényeg, hogy valamely munka I. vagy II. kategóriába kerül, hanem hogy mennyi annak a kategóriának az alapórabére. Ez pedig lehet különböző, attól függően, hogy milyen szinten dolgozik, gazdálkodik, szervez, tervez, kalkulál, irányít és ellenőriz egy gazdaság. Akkor már nem arra kellene törekedni, hogy például egy egyszerű, könnyű munkát az I. kategória helyett a II-be soroljunk, hanem arra, hogy úgy gazdálkodjunk minden tekintetben, de elsősorban a bértömeggel, hogy minél magasabb órabér jusson az I. kategóriás munkára is. Ilyen értelemben már logikus, hogy legyen például „maggyűjtés a földről” I. kategóriájú és a „motorfűrész darabolás” a magas (VI) kategóriájú mindenütt egyformán az országban.

Tehát más az órabér és más a bérkategória. Az órabér elvileg lehet még ugyanazon erdőgazdaságon belül is ugyanazon munkára más és más. (Például elképzelhető, hogy a Mecseki Erdőgazdaság selyei erdészetében a maggyűjtés I. kategóriájú alapórabére 4,— Ft, a pécsi erdészetről pedig 4,40 Ft.)

A döntő különbség az 1967. előtti régi és a mai bérezés között az, hogy a helyi lehetőségekkel és bérszabadsággal úgy élhetünk, hogy az optimális megoldásokat megtaláljuk. Ha ez az optimális bérrendszer a helyi fejlődés és az országos helyes irányzat következtében jó, akkor továbbra is azt tartjuk fenn. Természetesen helyileg ki kell egészíteni bizonyos új elemekkel attól függően, hogy az ottani munkásfelfogásnak (és nem az irányító dolgozó felfogásának) mi felel meg jobban. Pl.: lehetséges a 100%-os normán felüli teljesítést progresszívan bérezni. Ez elsősorban a kívánatos differenciáláshoz vezet, és oda, hogy kevesebb munkás végzi el ugyanazt a mennyiségű munkát. Így az egy főre jutó kereset több lesz. A bértömeggazdálkodás szabályai szerint ez nem tilos, mert nincs felső határ és korlát az átlagbérben. A korlátozás csak úgy értelmezhető, hogy érdemtelenül nem emelkedhet valakinek a bére. Ha egy munkás teljesítménye mögött több m<sup>3</sup>, darab stb. (egységnyi munka) van, és ez megfelel a minőségi, szabvány, szakmai stb. követelményeknek, tehát a korábbi teljesítmé-

nyéhez képest az több és nagyobb értékű, nagyobb hasznú is, akkor ezért arányosan több bér jár.

Az alkalmazottak premizálása terén az eddig kialakult premizálást kár volna elsorvasztani és a prémiumkeretet alapbéresíteni: A tapasztalatok azt mutatják, hogy a prémium alapbéresítése hosszabb időszak viszonylatában visszaesésre vezet az alkalmazottak helyállásában. Legfeljebb nagyon rövid időre lehet hatni az alapbéresítéssel. Ezzel szemben a prémiummal takarékosagra, terven felüli feladatokra és nagyobb erőfeszítésekre lehet irányítani a figyelmet. A népgazdaság többi ágában is az a tapasztalat, hogy ilyen bért, az ún. mozgó bérrezt, nem helyes csökkenteni, mert az munkavisszaeséshez vezet.

Ennek a tanulmánynak a keretében nincs módom minden olyan kérdésre kitérni, ami az anyagi ösztönzés keretébe tartozik és ezt a célt szolgálja. Mégis röviden ki kell térni az árak ilyen értelmű szerepére. Az árakon keresztül a dolgozó munkájának eredménye a nyereségben jut végső fokon kifejezésre. Ha tehát minél nagyobb árakat sikerül elérni (szabad árakra célozva), vagy minél jobb termékminőséget produkálni a magasabb ár érdekében, esetleg a többféle lehetőség közül választva olyan fatermék kihozatalát szorgalmazzuk, aminek magasabb termelői ára van, ezekben a törekvésekben az anyagi ösztönzés hatása érvényesül. Az erdőgazdálkodás területén is számos példája van az árakban rejlő anyagi ösztönzésnek. Ezeket a szakembereink tudják és egyre jobban felismerik a benne rejlő lehetőségeket. Ezek után már csak ezen a területen is arra kell vigyázni, hogy a törekvések az egész dolgozó társadalmunk érdekével összhangban legyenek.

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a mai helyzetben célszerű az anyagi ösztönzés sokféle formáját egyidejűleg és gondosan alkalmazni céljaink szem előtt tartásával és az irányelvek egyenes szándékú felhasználásával. Ettől a tevékenységtől elválaszthatatlan a variációs tervek és különböző számítások elvégzése. Jól kell tudni élni az árakban rejlő lehetőségek kihasználásával, maximálisan tudatosítani kell a nyereségrészesedés mértékét, alkalmazni a bérjellegű jutalomosztást, és nem szabad félretenni a régebbi munkanormákat, elvetni a premizálási tapasztalatokat, az alkalmazottak ösztönző és feltételekhez kötött besorozását, továbbá a munkásbérezés különböző bevált formáit, (darab-bér, progresszív teljesítménybér, szerződésileg vállalt tervfeladatok kiemelt díjazása stb.). Így módon a körütekintő eljárások együttes hatására várható, hogy a gazdasági mechanizmushoz fűződő remények valóra válnak.

#### *Абони И.: МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ В НОВОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ*

В новой системе управления экономикой, имея ввиду основные цели, надо использовать одновременно разные формы материального стимулирования. Первое из них — участие в прибылях. Размер его надо учитывать, за формированием его надо следить, и в течение года предоставлять возможность всем трудящимся включаться в его формирование. Наряду с этим надо применять и примирование в системе зарплаты, нельзя обходить прежние нормы выработки и отвергать опыты премирования. Надо также воспользоваться возможностями, заключенными в ценах.

#### *Abonyi I.: DER MATERIELLE HEBEL IM NEUEN ÖKONOMISCHEN SYSTEM.*

Im neuen ökonomischen System sollen vielerlei Formen der materiellen Anspornung unter Beachtung der grundsätzlichen Ziele gleichzeitig angewandt werden. Von den materiellen Hebeln steht die Gewinnbeteiligung an erster Stelle. Ihre Grösse soll den Werk tätigen mitgeteilt werden, ihrer Gestaltung soll das ganze Jahr hindurch ein Augenmerk gelten. Einem jeden Werk tätigen soll eine Einsprache in die Gestaltung der Gewinnbeteiligung ermöglicht werden. Neben der Gewinnbeteiligung wird auch eine lohnartige Prämierung vorgesehen. Die alten Arbeitsnormen und die Erfahrungen der bisherigen Prämierung dürfen auch nicht verworfen werden. Sogar die Preise bieten einige Möglichkeiten, die ebenfalls ausgenützt werden sollen.