

A MUNKAFEGYELEM STATISZTIKAI VIZSGÁLATA

A Magyar Dolgozók Pártja Központi Vezetősége által 1952. január 12-re összehívott országos aktíva-értekezleten tartott beszámolójában Gerő elvtárs kiértékelte az 1951. év gazdasági munkáját, és ennek alapján rámutatott azokra a súlyponti kérdésekre, melyek megoldását napirendre kell tűznünk, hogy az 1952. évi népgazdasági tervünket is sikeresen teljesíthessük. A sorra vett kérdések között — mint egyik legfontosabb problémával — részletesen foglalkozott Gerő elvtárs a munkafegyelem terén fennálló hiányosságokkal. A kérdés fontosságára mutat az is, hogy Rákosi elvtárs az aktíva-értekezleten elmondott felszólalásában legrészletesebben ugyancsak a munkafegyelemről beszélt, melynek hiányát, mint „egészséges fejlődésünk gyermekbetegségét” jellemezte.

A munkafegyelem jelenlegi, sokhelyütt még nem kielégítő volta, szoros összefüggésben áll a munkanélküliség felszámolásával, a mindinkább jelentkező munkaerőhiánnyal. A munkafegyelem épp az utóbbi időkben, a munkanélküliség teljes megszűnését követően lett gazdasági életünk egyik központi kérdése. Addig ugyanis, míg munkaerőfelesleggel álltunk szemben, míg egy pillanatil sem jelentett a vállalatoknak problémát, hogy a kilépő vagy fegyelmellenül dolgozó munkás helyett új munkaerőt kapjanak, az elbocsátott dolgozónak viszont annál nagyobb gondot okozott az újbóli munkábaállás lehetősége, a munkafegyelem kérdése, épp az említett gazdasági okok miatt, jelentős nem lehetett. Most azonban, hogy megváltozott a helyzet, hogy a vállalatok nagyrésze munkaerőhiánnyal küzd, hogy a munkás egyik napról a másikra könnyűszerrel elhelyezkedhet, egyes fegyelmellen dolgozóknál ezek az új gazdasági adottságok olyan magatartást váltanak ki, hogy munkájuk úgyszólván nélkülözhetetlen, tehát a tőkés rendszerben annyira magától értetődő, saját érdekükben betartandó munkafegyelem, a szocialista gazdasági rend megváltozott viszonyai között többé már nem kötelező.

A közelmúltban értesülhettünk a Wall Street Journal című lap közléséből arról, hogy az Egyesült Államok több városában a munkanélküliség „fenyegető méreteket öltött”. Így például az egyik legnagyobb gépkocsipari tröszt, a General Motors üzemeiben az utóbbi másfél-két év alatt legkevesebb 45 000 munkást bocsátottak el. A Chrysler-gépkocsipari társaság üzemeiben foglalkoztatott munkások száma 1950 novembere óta 110 000-ról 78 000-re csökkent, a Ford-társaság üzemeiből 27 000 munkást bocsátottak el. Detroitban a munkanélküli segélyért folyamodók száma 1951 októberéhez viszonyítva tízszeresére növekedett.

Nyilvánvaló, hogy a munkanélküliek ilyen megdöbbentően magas száma mellett magának a munkanélküliségnek a réme biztosítja azt, hogy a munkafegyelem terén említésreméltó hiányosságok ne fordulhassanak elő. Az így létrejött munkafegyelem azonban nem a dolgozók öntudatára alapul — mint a szocializmusban —, hanem a megfélemlítésre.

A nép államában a munka becsület és dicsőség dolga. Munkásaink óriási tömegei, a munkásosztály túlnyomó része tisztában van azzal, hogy a munkanélküliség megszűnése nem jelenti azt, hogy a kedvezően megváltozott körülményekkel vissza lehet élni, tudják, hogy az önkényes kiépések, a munkaidő hiányos kihasználása veszélyeztetik terveink megvalósítását, tehát végeredményben bünt jelentenek a dolgozó nép államával szemben. Gerő elvtárs január 12-i beszámolójában hangsúlyozta, hogy „szem előtt kell tartani Rákosi elvtársnak azt az útmutatását, hogy a munkafegyelem megszilárdítása terén a fő feladat olyan légkör megteremtése, amelyben nincs maradása a lógósnak, a naplopónak, az igazolatlanul mulasztónak, a hosszúforintért az egyik munkahelyről a másik helyre repülő vándor-madaraknak”.

A statisztikának, mint a társadalmi, gazdasági élet jelenségeit számszerű formában feltáró tudománynak, rá kell mutatnia azokra a jelenségekre, melyek a kellő munkafegyelem hiányára vallanak, adatokat kell szolgáltatnia ahhoz, hogy gazdasági vezetőink a hiányosságokat felszámolhassák.

Statisztikánk — mind népgazdasági, mind pedig vállalati szinten — már eddig is jelentős segítséget nyújtott a munkafegyelem megszilárdításáért vívott harcban. Mivel azonban a kérdés még távolról sem nyert megoldást, bizonyára nem lesz érdektelen, ha a munkafegyelem statisztikai vizsgálatának módszereivel foglalkozunk, és az egyes módszerek alkalmazását a gyárpar területéről vett példákkal világítjuk meg, és ezen keresztül arra is rámutatunk, hogy az ipar vonalán is még nagy számmal vannak elvégzendő feladataink a munkafegyelem megszilárdításával kapcsolatban.

A munkafegyelem terén fennálló lazaságoknak lényegében két csoportját különböztethetjük meg, mégpedig

1. a munkaidő rossz kihasználását,
2. a munkaerő felesleges forgalmát.

A munkaidő kihasználási fokának megállapításánál az időkieséseket kétféle szempont alapján szoktuk csoportosítani. Külön vizsgáljuk a mulasztásokat, tehát azokat a kieséseket, melyek abból adódnak, hogy a munkások egyáltalán nem jelentek meg a munkanapon munkára, és külön mutatjuk ki, hogy a munkanap hiányos kihasználása folytán mennyi munkaidő ment veszedőbe. Az időkiesések első csoportját jelző számot általában munkaerőfelhasználást jellemző mutatónak tekintjük, és csak a munkanapon belüli kiesésekről szoktunk, mint kifejezetten munkaidőkihasználásról beszélni.

A munkaerőfelhasználás és a munkaidőkihasználás lényegében tehát nem két, egymástól élesen elválasztható fogalom. Ha a munkaerőfelhasználás rossz, a munkások ezáltal lényegében a munkaidőt nem használják ki. Mégis, munkaerőfelhasználásról a fentiek alapján akkor beszélünk, ha azt vizsgáljuk, hogy a munkára kötelezettek, tehát végeredményben az állományi létszámba tartozók, megjelentek-e munkára, a munkaidőkihasz-

nálás vizsgálata pedig arra terjed ki, hogy a munkára megjelentek az előírt munkaidőt teljes egészében ledolgozták-e.

A munkaerőgazdálkodás legegyszerűbb mutatószámát úgy kapjuk meg, hogy az átlagos dolgozólétszámot viszonyítjuk az átlagos állományi létszámhoz. Például, ha

az átlagos állományi létszám	— — — — —	1600 fő,
az átlagos dolgozó létszám	— — — — —	1440 fő,

akkor a munkaerőfelhasználás mutatószáma $= \frac{1440}{1600} = 90\%$.

Természetesen ugyanezre az eredményre jutunk akkor is, ha az egy fő állományi létszám által teljesítendő munkanapok számához viszonyítjuk az egy fő állományi létszám által ténylegesen teljesített munkanapok számát, vagyis a munkahónap tényleges hosszát. A két számítás eredménye azért egyezik, mivel az átlagos létszámokat tudvalevőleg úgy számítjuk ki, hogy a teljesített, illetőleg teljesítendő munkanapokat osztjuk az illető időszak törvényes munkanapjainak számával. Nézzük meg fenti példáinkat ebben a formában:

Átlagos állományi létszám	— — — —	1600 fő,
Törvényes munkanapok száma	— — — —	25 nap,
Állományi létszám által teljesítendő összes munkanap száma	— — — — —	40 000 munkanap,
Ténylegesen teljesített összes munkanap száma		36 000 munkanap,

tehát a munkahónap tényleges hossza $\frac{36\,000}{1600} = 22,5$ nap.

Mutatószámunk tehát

$$\frac{22,5}{25} = 90\% \text{ lesz.}$$

Ezt a mutatószámot a munkahónapkihasználás mutatójának nevezik. Ebből is látszik, hogy a munkaerőfelhasználás és munkaidőkihasználás mutatószáma nem választható el mereven egymástól, hisz az utóbbi mutató lényegében már a munkaidőre vonatkozik.

Fenti, kétféleképpen kiszámított mutatónk azt jelzi, hogy az állományi létszámnak 90%-a dolgozott, tehát a munkavállalók létszámának átlagosan 10%-a munkára egyáltalán meg sem jelent.

Az egyik iparvállalatnál például az 1951. év folyamán a munkások az előírt 304 teljesíthető munkanappal szemben csak 261 munkanapot dolgoztak le, tehát a munkaerőfelhasználás csak

$$\frac{261}{304} = 85,9\% \text{-os volt.}$$

Ha figyelembe vesszük, hogy a kiesett 43 munkanapból a fizetett szabadságidő átlagosan csak 14 nap, akkor is csak

$$\frac{261 + 14}{304} = 90,5\% \text{-os}$$

a munkaerőfelhasználás, tehát még a szabadságon levőkön kívül a munkásállomány 9,5%-a rendszeresen nem végzett munkát.

Ha a munkaerőfelhasználás mutatószámát a gyáriparra és ezen belül az egyes iparágakra kiszámítjuk, azt találjuk, hogy még jelentősek a hiányok, különösen a bányászatban és a közlekedési javítóiparban. Bár ebben az évben ezen a területen javulás tapasztalható, egyes vállalatoknál még komoly hiányosságok mutatkoznak. A Nagymányoki Szénbányáknál például januárban minden munkás átlag 4 műszakot mulasztott.

Természetesen a mulasztásokat nem elégséges csak egy összegben kimutatni, de a kérdést még akkor sem oldottuk meg kielégítően, ha megállapítottuk, hogy a mulasztásokból mennyi a fizetett szabadság. A fennmaradó mulasztások egy része igazolt, másik része viszont igazolatlan. A munkafegyelem vizsgálata szempontjából elsősorban az igazolatlan mulasztásokat kell figyelemmel kísérnünk.

Az igazolatlan mulasztásokat viszonyíthatjuk az összes mulasztáshoz, de megállapíthatjuk azt is, hogy az állományi létszámnak átlagosan hány százaléka van munkahelyétől igazolatlanul távol. Az igazolatlan hiányzók aránya az ipar egyes területein az 1951. év folyamán emelkedett. Például egyes bányákban a múlt év első negyedében az állományi létszámnak átlag csak 1,5%-a hiányzott igazolatlanul, a negyedik negyedére azonban ez a szám már 2,5%-ra emelkedett. Bár januárban az igazolatlanul mulasztók száma csökkent, egyes helyeken még mindig nagyfokú lazaságok mutatkoznak ezen a téren. Például a Komlói Szénbányáknál az igazolatlanul mulasztók aránya januárban 3%, a Borsodi Szénbányászati Trösztnél naponta átlag 196 munkás hiányzott igazolatlanul.

*

A szűkebb értelemben vett *munkaidőkihasználás* legáltalánosabban használatos mutatószámát úgy határozzuk meg, hogy a dolgozólétszám által teljesítendő órákhoz viszonyítjuk a ténylegesen teljesített órákat. Ennél a számításnál a túlórákat a teljesített órákból le kell vonnunk. A vizsgálat feladata ugyanis a törvényesen megszabott munkaidő kihasználásának megállapítása. Lehetséges, hogy túlórára épp azért volt szükség, mert a rendes munkaidőt nem használták ki, tehát a túlórázás éppen a munkaidő rossz, nem pedig jó kihasználására vall.

Előbbi példánkat folytatva, vizsgáljuk meg a munkaidőkihasználást a következő adatokból:

Átlagos dolgozó létszám	— — — — —	1,440 fő,
Teljesített munkaórák száma	— — — — —	286,000 óra,
Túlórák száma	— — — — —	5,200 óra,
Törvényes munkanapok száma	— — — — —	25 nap,
Kötelező napi munkaidő	— — — — —	8 óra,

Mutatószámunkat a következő általános forma segítségével számíthatjuk ki:

$$\frac{\text{teljesített munkaórák} - \text{túlórák}}{\text{dolgozó létszám} \cdot \text{törvényes munkanapok} \cdot \text{kötelező napi munkaidő}}$$

Ennek megfelelően

$$\frac{286\,000 - 5200}{1440 \cdot 25 \cdot 8} = \frac{280\,800}{288\,000} = 97,5\% \text{-os}$$

volt a munkára megjelentek munkaidőkihasználása, tehát a rendelkezésre álló rendes munkaidőnek 2,5%-át nem használták ki.

Ahogy az előbbiekben a munkaerőfelhasználás mellett kiszámítottuk a munkanap tényleges hosszát, az utóbbi számításunk mellett megállapíthatjuk a munkanap tényleges hosszát is, ezt viszonyítva ugyanis a munkanap előírt hosszához, itt is hasonló eredményhez jutunk.

A *munkanap tényleges* hosszát úgy kapjuk meg, hogy az egy fő által túlórák nélkül teljesített munkaórák számát elosztjuk a teljesített munkanapok számával:

Teljesített munkaórák száma	— — — —	286.000 óra,
Túlórák száma	— — — — — —	5.200 óra,
Teljesített munkanapok száma	— — —	36.000 munkanap,

$$\text{a munkanap tényleges hossza} \frac{286000 - 5200}{36000} = \frac{280800}{36000} = 7,8 \text{ óra}$$

(7 óra, 48 perc). Az előbbiekből már tudjuk, hogy a kötelező napi munkaidő 8 óra, ehhez viszonyítva a tényleges munkaidőt, ugyancsak

$$\frac{7,8}{8} = 97,5\% \text{-ot kapunk.}$$

A kötelező napi munkaidő általában — néhány iparágtól eltekintve — 8 óra. Ennek ellenére az ipar számos területén a munkára megjelentek nem do'gozzák le teljes munkaidejüket. Az elmúlt év folyamán egyes iparágakban a munkanap hiányos kihasználása olyan méretű volt, hogy a kiesett munkákat 8 órás munkanapra átszámítva, átlagosan minden munkásra 6 kiesett munkanap esett.

A munkanapon belüli időkiesések egy része természetesen ugyancsak igazolt (pl. közkötelezettségek teljesítése), a kiesések nagyobb része azonban a késések, a munkanapon belüli hosszabb-rövidebb ideig tartó eltávazások, valamint a munkaidő befejezte előtti végleges távozások következménye.

Általában azonban megállapíthatjuk, hogy a munkaidő rossz felhasználásának oka elsősorban a mulasztások magas száma és csak másodsorban a munkanap hiányos kihasználása.

*

A munkafegyelem terén fennálló lazaságok másik döntő része a *munkaerő felesleges forgalmából* adódik. Rendkívül magas az önként kilépő munkavállalók száma, akiknek egy része ugyan a vállalat hozzájárulásával távozik, másik részük azonban önkényesen hagyja el munkahelyét. Ugyancsak sok helyen magas a fegyelmi határozat alapján elbocsátottak száma is. Meg kell mondanunk, hogy a hozzájárulással történő kilépések is sok esetben a munkafegyelem hiányára mutatnak. Mint erre népgazdaságunk vezetői is rámutattak, sok helyen még nem harcolnak kellőképpen a munka-

fegye'em megszilárdításáért, sokszor annak ellenére, hogy ez a termelési terv teljesítését veszélyezteti, minden különösebb ok nélkül hozzájárulnak a dolgozók távozásához.

Az önkényes kilépők az 1951. év folyamán nem egy helyen az állományi létszámnak 10—11% -át, a hozzájárulással kilépők pedig 20—22% -át képezték.

Fejtűnő, hogy volt olyan iparág, melyben az állományi létszám több mint fele kapott hozzájárulást a távozáshoz.

Javulások ezen a területen is tapasztalhatók már, de még sok hiányszággal is találkozunk. Ez év januárjában pl. a Borsodi Szénbányászati Trösztől 217 munkás lépett ki önkényesen, 69-et pedig fegyelmi úton bocsátottak el.

Annak ellenére, hogy nem kizárólag munkafegyelmi okai vannak, mivel azonban jelentős része mégis ezzel kapcsolatos, itt kell megemlítenünk a *munkaerőhullámnak* rendkívül magas fokát is. Sztálin elvtárs 1931. június 23-án tartott beszédében a következőkben mutatott rá a munkaerőhullámnak káros voltára: „Ahhoz, hogy üzemünk számára a munkaerőt biztosítsuk, el kell érünk azt, hogy a munkásokat az iparágakhoz kössük, és az egyes üzemek munkásállományát többé-kevésbé állandósítottuk. Aligha szorul bizonyításra, hogy ha a munkásállomány nem állandó, ha nem olyan munkásokból áll, akik a termelés technikáját többé-kevésbé már elsajátították, és az új gépekhez már hozzászoktak — lehetetlen a termelési tervet megvalósítanunk. Ellenkező esetben a munkásokat minden esetben újra kellene tanítanunk, az idő felét betanításra kellene fordítanunk, ahelyett, hogy azt az időt a termelés számára használnánk ki.“

A hullámnak tényleges méretét csak akkor tudnánk természetesen megállapítani, ha pontosan ismernénk, hogy az új munkavállaló ugyanarra a munkahelyre került-e, mint ahonnan egy másik munkavállaló eltávozott. Mivel azonban ennek pontos nyilvántartása rendkívül nehéz, ezért abból a feltételezésből indulunk ki, hogy addig a mértékig, míg a két szám kiegyenlíti egymást, az újonnan felvettek az elbocsátottak helyére jöttek. Ennek megfelelően a munkaerőhullámnak nagyságának megállapításához szükséges *váltásnak*, tehát az egymást felváltó munkavállalók számának a felvételek és kilépések közül a kisebb számot vesszük.

Egyes üzemekben a váltások száma igen magas, így például a Budapesti Cementáruiipari Vállalatnál 1951 szeptember végéig az év elejétől a létszám 160% -a cserélődött ki.

*

A fentiekben röviden összefoglaltuk azokat a legfontosabb mutatószámokat, melyek segítségével a munkafegyelem állását vizsgálhatjuk. A statisztikai elemző munkát az eddignél nagyobb mértékben kell a munkafegyelem területére is kiterjesztenünk. A felhozott példákban csak a legkirívóbb esetekről tettünk említést, ezért ez nem jelenti azt, mintha a munkafegyelem terén más területen nem lenne már javítani valónk. Elsősorban vállalati statisztikusainknak kell ezekre — az eddig meglehetősen elhanyagolt — mutatószámokra fokozottabb figyelmet fordítaniok, hogy segítségükkel rávilágítsanak a hiányos munkafegyelemre. Nem közömbös azonban a kérdés miniszteri, illetőleg népgazdasági szinten sem, mert csak így tudunk a fegyelem megszilárdításához szükséges adatokat és kiértékeléseket nyújtani népgazdaságunk felsőbb vezetőinek.