

A néphadsereg polgári alkalmazottai munkadíjazási és munkabérgazdálkodási rendszeréről

Szabó Imre alezredes

A népgazdasági mechanizmus reformjáról szóló párt- és kormányhatározatoknak a személyes anyagi érdekeltségre vonatkozó követelményei alapján a néphadseregben is felülvizsgálatra és elemzésre került a polgári alkalmazottak munkadíjazásának rendszere és a munkabéralappal történő gazdálkodás rendje. A vezetés által e kérdésekben kialakított elveknek megfelelő utasítások¹ kidolgozásra kerültek és a közelmúltban meg is jelentek. Ezzel a szabályozás terén leraktuk az alapjait a reform követelményeinek megfelelő munkadíjazásnak és munkabérgazdálkodásnak a polgári alkalmazottakra vonatkozóan. A továbbiakban az utasítások végrehajtásán, gyakorlati alkalmazásán van sor.

E cikkel az a célunk, hogy az új szabályozásra, a helyszíni vizsgáldások és felmérések tapasztalataira, továbbá az elemző munka megállapításaira és következtetéseire támaszkodva áttekintést adjunk a néphadseregi és a népgazdasági összefüggések figyelembevételével a polgári alkalmazottak munkadíjazási és béralapgazdálkodási rendszeréről, a bekövetkezett változásokról, ezeknek főbb elvi és gyakorlati kérdéseiről, mindezek révén megfelelő segítséget nyújtsunk az utasításoknak megfelelő helyes gyakorlat kialakításához.

I.

Témánk tárgyalását néhány alapvető kérdés felvetésével kezdjük: milyen helyet töltenek be, és mi a szerepük a polgári alkalmazottaknak a néphadseregben; milyen népgazdasági összefüggéseket kell alapul venni e kategória helyzetének megítélésénél; melyek azok a döntő tényezők, amelyeket a munkadíjazás és munkabérgazdálkodás rendszerének kidolgozásánál figyelembe kellett venni? E kérdésre adandó választ röviden a következőkben foglalhatjuk össze:

¹ A hivatkozott utasítások: a béralapgazdálkodást szabályozó 40/1968. Pü. F. számú és a bérrendszert szabályozó 50/1968. Pü. F. számú utasítás, valamint az ide értendő 87/1967. Pü. F. és MNVK 4. Csf. számú együttes utasításnak egyes intézetek bérgazdálkodását szabályozó fejezete is.

a) A néphadsereg rendszeresített állandó állományának személyi összetétele oly módon került kialakításra, hogy a rendszeres jelleggel ellátandó feladatok egy része polgári alkalmazottakra épül. E feladatok ellátása meghatározott létszámú és szakképzettségű hivatásszerűen a néphadseregben dolgozó polgári alkalmazotti állományt igényel, akiknek munkája többségében elválaszthatatlan, nélkülözhetetlen része az adott szerv sikeres működésének. Tevékenységük az esetek túlnyomó többségében szoros kölcsönhatásban és feltételezettségben van a hivatásos és továbbbszolgáló állományával. A munkaköri feladatok sikeres teljesítésére való törekvés alapján a polgári alkalmazottak részéről a munkavégzés területén érdekazonosság jön létre a tisztekkel és tiszthelyettesekkel. Mindezen tényezők abba az irányba hatnak, hogy a polgári alkalmazotti állomány és a hivatásos, továbbbszolgáló állomány között szoros és sokrétű kapcsolatok, az elvtársi együttműködés viszonyai jöjjenek létre. Tehát bizonyos értelemben a polgári alkalmazotti állomány azonosul a tisztekkel és tiszthelyettesekkel.

Az azonos jegyek mellett a polgári alkalmazotti állomány ugyanakkor lényegesen különbözik is a hivatásos és továbbbszolgáló állománytól. Ez megnyilvánul abban, hogy: a polgári alkalmazottakat szerződésen alapuló munkaviszony kapcsolja a néphadsereghez, amelyet ha érdekei úgy kívánják bármelyik fél bármikor felbonthat. Tehát a polgári alkalmazotti állomány tagjai az állandó állomány részét képezik, másfelől ezen állományba tartozók a munkaviszonyban állókra jellemző gyakoriságban, mértékben és módon cserélődnek. Ezért ez az állomány mindig nagyobb mozgásban, változásban van mint a hivatásos és továbbbszolgáló állomány. Közvetlen hatással van rá elsősorban a helyi, de az országos munkaerő-áramlás is. Másfelől foglalkoztatásának feltételeit, kereteit éppen munkaviszonya alapján a Munka Törvénykönyve és annak végrehajtási rendelkezései szabályozzák, mint minden munkaviszonyban álló dolgozóét. Ezek a feltételek általában kedvezőbbek és körülhatároltabbak, mint a hivatásos és továbbbszolgáló állományé. Végül a néphadseregben folytatott foglalkozásuk és az általa igényelt szakképzettség általában a polgári foglalkozásoknak és az azok körében használatos szakképzettségnek felel meg. Ennélfogva a néphadsereg nem egyedüli, hanem csak egyik meghatározott területe tevékenységük kifejtésének.

A polgári alkalmazotti állomány a társadalom munkaviszonyban álló népességének részét alkotja és mint ilyen a munkaviszonnyal járó munkaerő-mozgásban és a személyes anyagi érdekelttségben ennek jellemvonásait tükrözi. Ennélfogva a polgári alkalmazotti állomány munkaviszonyból folyó mindenkori helyzetét nem a tisztí vagy tiszthelyettesi állomány helyzetével lehet reálisan összevetni, hanem a népgazdaság más területein hasonló jellegű szerveknél azonos vagy hasonló munkakörökben foglalkoztatott dolgozókéval.

b) Az ez év január 1-vel életbeléptetett Munka Törvénykönyve a jogi szabályozás vonalán megteremtette a szabad munkaerőáramlás feltételeit. Ilyen körülmények között elsősorban a bérek általános színvonala (nagysága), de emellett az alkalmazott bérrendszer rugalmassága, célszerűsége és hatékonysága dönti el — helyes gyakorlati alkalmazást feltételezve — hogy az adott ágazatban biztosítható-e megfelelő létszámban és szakmai

összetételben a szükséges munkaerő. (Természetesen a munkaerő biztosításnak több más tárgyi és személyi feltétele is van, azonban ezek kifejtésére itt nincs mód.)

Hazánkban a munkaviszonyban állók bérrendszerének legfőbb típusai népgazdasági (termelő és nem termelő) ágazatok szerint alakultak ki. Tehát az azonos ágazatba (pl. egészségügyi vagy oktatási) tartozó intézmények valamennyi dolgozójára (igen kevés kivételtől eltekintve) azonos bérezési rendszert alkalmaznak, függetlenül munkakörétől és szakmai képzettségétől. A termelő ágazatokban az alkalmazottak bérrendszere nagyjából azonos, ugyanígy a termelő munkát végző fizikai dolgozóké is, azonban e kettő lényegesen különbözik egymástól.

Ismeretes, hogy a néphadsereg különböző ágazatokat képviselő intézmény típusokat foglal magába és ezekben az intézetekben (alakulatokban) emellett még az alaptevékenységet végző létszámban is különböző súlya van a polgári alkalmazottaknak. Egyes intézményekben ez túlnyomó, pl. a központi javító üzemekben, míg más intézetekben nem jelentős, pl. a felsőfokú oktatási intézetekben. Ilyen körülmények között a néphadseregen belüli, továbbá a néphadsereg és a népgazdaság közötti összefüggéseket figyelembe véve a polgári alkalmazottak munkadíjazási rendszere iránt az a követelmény támasztható, hogy az

— legyen egységes és egyszerű felépítésű, ne intézmény típusokat vegyen alapul, hanem az azonos tartalmú tevékenységet végzők munkaköreinek nagy csoportjait,

— legyen célszerű, rugalmas, hatékony és a gyakorlatban könnyen alkalmazható,

— amennyiben egyes területeken gazdaságossági követelmények indokolják, adjon teret a tevékenységnek legmegfelelőbb sajátos bérforma alkalmazásának,

— a bérrendszer alsó- és felső határai (a kötelezően fizetendő legalacsonyabb, illetőleg az elérhető legmagasabb bér összege) amelyek a bérezés kereteit alkotják, nem lehetnek alacsonyabbak a hasonló népgazdasági szerveknél azonos jellegű munkakörökben egyező feltételek mellett foglalkoztatott dolgozók bérezésének határainál.

c) A munkadíjazás rendszere összefüggésben és kölcsönhatásban van a munkadíjazásra rendelkezésre álló pénzügyi alapok elosztási rendjével, melyet röviden más szóval beralapgazdálkodásnak nevezünk. Elsődleges szerepe a beralapgazdálkodás rendjének van, noha ez maga is függvénye annak, hogy az adott intézmény tevékenységének mi a gazdasági tartalma. Költségvetési szerv-e (tehát nemzeti jövedelem fogyasztó szervezet). Ettől függ ugyanis, hogy a munkadíjazási alapok milyen forrásokból, mértékben és időben jönnek létre. Milyen lehet a munkadíjazási alapok intézmények, szervezetek közötti elosztási rendje, és milyen lehet ennek alapján a személyes anyagi érdekelttség rendszere.

Köztudottan a néphadsereg egészében véve költségvetésből gazdálkodó szerv. A csapatok kivétel nélkül, az intézmények pedig túlnyomó többségükben nem végeznek termelő munkát. Egész tevékenységük, rendeltetészerű működésük esetén, a nemzeti jövedelem fogyasztását jelentik. Tehát saját erőből nem képesek munkadíjazási alapjaik létrehozására, különösen pedig annak bővítésére. Ezért a munkadíjazás céljára

szolgáló alapok csakis a HM költségvetéséből hozhatók létre, annak növelése csakis olyan arányban lehetséges, amilyen arányban a HM költségvetésében az átlagbéreket növelik. A növekedés az év kezdetén egyszerűre, de az egész évre vonatkozóan átlagos mértékben történhet. A néphadsereg intézeteinek egy kisebb hányada ugyanakkor termelő tevékenységet folytat, amelynek gazdasági eredménye nemzeti jövedelem létrehozása. Ezen intézetek többsége jelenleg még a munkadíjazási alapok terén szorosan a költségvetéshez kapcsolódik. Innen nyerik a fedezetet, azonban munkadíjazási rendszerük felépítésében és tartalmában nagyjából megfelel a vállalatok munkadíjazási rendszerének, azzal az eltéréssel, hogy e szerveknél év végi részesedés fizetésére nincsen mód.²

d) Mint ismert a néphadsereg nem az egységek és intézetek egyszerű összegeződése, hanem ezeknek nagyobb szervezeti egységekbe (magasabb-egységekbe, seregtestekbe stb.) tömörített rendszere. A néphadseregben a katonai vezetés rendeltetésének és a szigorú szervezeti rendszernek megfelelően erőteljesen centralizált. A feladatok sikeres teljesítése rendszerint igényli, sőt sok esetben nélkülözhetetlenné teszi a nagyobb szervezeti egységen belül az egységek és intézetek részéről a kölcsönös együttműködést és támogatást. A helyzettől függően, a szükséges esetekben az előljáró a feladatokat is átcsoportosíthatja. Mindezek mellett a néphadsereg csapatainak és intézeteinek területi elhelyezése csaknem az egész ország területére kiterjed. Ennélfogva az egyes egységek, intézetek létszám- és bérigénye nemcsak saját feladataik, helyzetük van kihatással, hanem a közös feladatok és elhelyezésük gazdasági környezete is. A helyi foglalkoztatási viszonyok pedig fordított arányban hatnak az egység, intézet helyzetére. Minél teljesebb a helyi foglalkoztatottság, annál nehezebben tudja a katonai szerv a számára szükséges munkaerőt biztosítani. A fő tendencia pedig az, hogy országosan általában, de részleteiben az egyes területeken is kedvezően növekszik a lakosság foglalkoztatási szintje.

A fentiek alapján a polgári alkalmazottak beralapgazdálkodási rendje kialakításánál jogos igényként támasztható, hogy az a szervezeti felépítéshez igazodva megfelelő jogkört biztosítson az előljáró parancsnokoknak, hogy a rendelkezésükre bocsátott beralapot az alárendeltek között a számukra megszabott feladatok, a már kialakult bérezési helyzetük és a gazdasági környezetükből folyó problémáik megfelelő figyelembevételével oszthassák el.

II.

A MUNKADÍJAZÁS RENDSZERE

A néphadsereg polgári alkalmazottainak munkadíjazási rendszere két alapvető bérezési formából tevődik össze: a havibéres bérformából és az órabéren alapuló bérformából. Mindkettőnek szerves kiegészítője a jutalmazás.

² Kísérleti jelleggel néhány intézménynél teljesen vállalati anyagi érdekeltségi rendszer került bevezetésre, amelynek keretében részesedést is fizethetnek megfelelő nyereséges tevékenység esetén.

1. Havibéres bérrendszer

A havibéres bérrendszer a néphadsereg polgári alkalmazottainak legfőbb bérrendszere, amely az állománynak mintegy 90 százalékára terjed ki. A havibéres bérrendszer alapbérből, bérpótlékból és túlmunkadíjazásból tevődik össze.

Részleteiben:

a) az alpbér és ennek főbb formái:

— alsó- és felsőhatáros alpbér, amely a havibéres dolgozók túlnyomó többségének alpbérrendszere. Mindjárt hozzá is tehetjük, hogy a havibéres dolgozók esetében az alpbér a kereset túlnyomó részét teszi ki, átlagosan mintegy 95 százalékát. Az alsó-, felsőhatáros alpbérre az igen széles határok (bérvillák) jellemzőek. A képesítés nélküli alacsony munkakörökben mintegy 400 Ft, a magasabb munkakörök felé haladva mindinkább bővül és a legmagasabb munkakörökben eléri az 1500 Ft szélességet. Másrészt pedig az egymást követő munkakörök (pl. segédmunkás, betanított munkás, szakmunkás, technikus, mérnök stb.) bérvillái igen jelentősen átfedik egymást. A bérvillák határai között a dolgozó bérét szakképzettsége, gyakorlatossága, képességei, a munkában elért eredmények, munkakörével járó felelőssége és munkahelye iránt tanúsított hűsége, valamint más fontos tényezők figyelembevételével minden megkötéstől mentesen — a rendelkezésre álló beralap terhére — lehet megállapítani,

— tényezőkre bontott alsó-, felsőhatáros bérrendszer. Így lehetne meghatározni a havibéres bérrendszeren belül a gépjárművezetők alpbérrendszerét. A gépjárművek főbb használati típusai (személygépkocsi, tehergépkocsi 2,5 tonnáiig stb.) alapul vételével alkotott bérvillák vannak tulajdonképpen felbontva a gépjármű vezetéssel eltöltött idő szerint is (0—2 év, 3—5 év gyakorlat stb.). Az alapvető bérvillák ilyen felaprózása azzal járt, hogy az egyes gyakorlati idő kategóriához tartozó alsó-felső bérhatárok köze igen szűk, a béremelésben a legfőbb tényezőt, a szerzett gyakorlati idő, nem pedig a végzett munka mennyisége, minősége és gazdaságossága (ez esetben pedig ez különösen fontos) jelenti. Emellett ez az alpbérrendszer ugyanakkor rugalmatlan is, mivel a meghatározott gyakorlati idő megszerzése előtt a gépjárművezető munkabérét kiváló munka esetén sem lehet jelentősebben emelni,

— rendfokozati és beosztási bérből tevődik össze a tűzoltók alpbére. Ez az alpbérrendszer a tisztii illetményekhez hasonló sajátosságokkal bír, ezért ennek jellemzését az olvasók ilyen irányú személyes tapasztalataira tekintettel ez esetben mellőzzük.

b) Bérpótlékok

A havibéres dolgozók alpbérrendszere általában kedvezően biztosítja a végzett munkához differenciáltan igazodó díjazást, a fontosabb tárgyi és személyi tényezők figyelembevételét. A követelmények, teljesítmények és a munkavégzés körülményei azonban széles határok között helyezkednek el. Ennélfogva az alpbérrendszer nem képes a nagy átlagtól igen lényegesen eltérő követelményeket vagy munkakörülményeket

kellően figyelembe venni. Ezért bérpótlékok alkalmazására van szükség, amelyeknek éppen az a szerepe — a néphadseregben is —, hogy az alapbér rendszerét kiegészítve anyagi juttatást biztosítson a fokozott igénybevétel, illetőleg a kedvezőtlen munkakörülményekre tekintettel. (Bár olyan pótlék is van, amelynek egyszerűen az alapbér növelése a célja.) A jelenlegi bérpótlékokat rendeltetésük szerint a következőképpen foglalhatjuk össze:

— az alapbérek összegét kiegészítő pótlékok. Elsősorban a szolgálati időpótlék tartozik ide, amelynek célja, hogy az általános bérrendezések közötti időszakokban is, a szerzett gyakorlati idő alapján emelkedjen a dolgozók bére. Bizonyos előnyt biztosítson a bérezés terén az idősebb, tapasztalt dolgozónak, a kezdő, kevésbé tapasztalt dolgozóhoz képest. Ugyancsak ide sorolhatók, mint kiemelkedő munkateljesítmények díjazását szolgáló pótlékok: az idegen nyelvtudási, a csoportvezetői, a gépjárművezetői-vontatási, a fűtési és az óvónői pótlékok;

— a pótlékok másik csoportja a munkahelyi egészségi ártalmaknak (fertőzésnek, mérgező és maróanyagok hatásának, radioaktív és röntgen sugárzásnak stb.) kitett dolgozók fokozottabb anyagi megbecsülését szolgálják. Biztosítják a kellő anyagi érdekeltséget a szóban levő, ma még ki nem küszöbölhető ártalmakkal járó, társadalmilag azonban nélkülözhetetlen munkák elvégzéséhez. Ilyen pótlékok: az egészségügyi veszélyességi pótlék, az egészségi ártalmassági pótlék és a sugárártalmi pótlék;

— az éjszakai műszakban dolgozók kedvezőtlen munkaidő beosztásukra tekintettel kapják az éjszakai pótlékot.

c) *Prémium*

Mint már említettük, a néphadsereg intézetei egy részénél ipari jellegű javító és szolgáltató tevékenység folyik, amely gazdasági tartalmát tekintve megfelel a hasonló vállalatok termelő tevékenységének. Ezért a gazdasági eredmények fokozása érdekében prémium alkalmazásával növeljük azon műszaki és vezető gazdasági szakemberek személyes anyagi érdekeltségét, akiknek műszaki, gazdasági, tervező, szervező, irányító, ellenőrző munkája a termelés mennyiségét, minőségét és gazdaságosságát közvetlenül és lényegesen befolyásolja. Ezzel nemcsak a kereset azonos színvonalát biztosítjuk, hanem a polgári vállalatok munkadíjazási formáival való megfelelést is.

d) *Túlmunkadíjazás*

A polgári alkalmazottak bizonyos rétegei (főként a fizikai dolgozók) a Munka Törvénykönyvében meghatározott rendes munkaidőn túl teljesített munkáért, ügyeletért, készenlétért túlmunkadíjazásban részesülnek. A túlmunkadíjazás lényege a következőkben foglalható össze:

— túlmunkadíjazást kapnak a fizikai dolgozók, valamint kivételes esetekben (ha rászükre túlmunka helyett azonos mértékű szabadidőt adni nem tudnak) az ügyviteli (gépírók, nyilvántartók stb.) dolgozók. A túlmunkadíj mértéke havibéres dolgozók esetében az alapbérrel időarányos. Említést érdemel a személygépkocsivezetők túlóra átalánya.

Kedvezően biztosítja a polgári alkalmazottak részvételét a harckészültségi ellenőrzésekben és katonai gyakorlatokon a Munka Törvény-

könyve HM végrehajtási utasításának az a rendelkezése, amely ilyen esetekben valamennyi polgári alkalmazottat munkakörétől függetlenül túlmunkadíjazásra jogosítja. Annak mértéke a 24 órát meg nem haladó harckészültségi ellenőrzés esetén óránként felemelt összegben van meghatározva. A 24 órát meghaladó harckészültségi ellenőrzések, valamint a gyakorlatok ideje alatt teljesített túlmunkáért gyakorlati pótlék jár, amely tulajdonképpen a túlmunkadíj átalányozott formája.

— katonai kórházakban (fekvőbeteg gyógyintézetekben) a napi munkaidő ledolgozása után a betegek gondozásával kapcsolatban teljesített ügyeletért ügyeleti díj jár, amelynek összege a gyógyító munkában betöltött szereptől függően differenciált. (Más összegű az orvosoké, és más az egyéb személyeké),

— munkaidőn kívül felmerülő rendkívüli feladatok (pl. beérkező vasúti rakományok kirakása) elvégzése érdekében elrendelt készenlét (amely tulajdonképpen várakozás a feladat megkezdésére) időtartamára a szokásos bér bizonyos hányada jár.

2. A termelésben foglalkoztatott fizikai dolgozók bérrendszere

Az ipari jellegű javító és szolgáltató üzemi feladatokat végző intézetek termelésben foglalkoztatott fizikai dolgozói, a termelőmunka jellegének és a dolgozók személyes anyagi érdekeltiségének leginkább megfelelő bérrendszert alkalmaznak. Attól függően, hogy milyen a termelési folyamat technológiája, továbbá az ismétlődő munkafolyamatok és műveletek gyakorisága, valamint a munka mennyiségi és minőségi követelményei már előzetesen a termék munkabevétele előtt milyen biztonsággal határozhatók meg, vagyis mennyiben alakíthatók ki teljesítmény követelmények (munkanormák) attól függően

- teljesítménybérezést, vagy
- prémiumos órabérezést, illetőleg
- (sima) órabért

alkalmaznak.

Mindhárom bérforma közös alapra épül, az úgynevezett órabéres tarifa rendszerre, amelyet általános jelleggel a népgazdasági reform keretében ez évben vezettek be a vállalatoknál általánosan kötelező jelleggel. A néphadseregben pedig most kiadásra került bérutasítás vezette be. Ez az órabéres tarifa rendszer a korábbiakhoz képest jelentős fejlődést és egyben egyszerűsítést jelent, mivel a meghatározott órabér villák (tarifák) oly módon kerültek kialakításra, hogy annak határai között a dolgozó személyi bérét a tárgyi és személyi tényezők, valamint a munkavégzés körülményei alapján lehessen megállapítani. A dolgozó személyi órabére komplex módon fejezi ki a munka végzéséhez szükséges szakértelmet (szakképzettséget, gyakorlottságot), az átlagos fizikai erőfelfejtést (könnyű, nehéz, igen nehéz) és a munka körülményeit (a munkafolyamat során igényelt rendes, rendellenes testhelyzet, illetőleg a munkafolyamattal együttjáró a szervezetre fokozott megterhelést vagy ártalmat jelentő körülményeket: magas hőmérséklet, mérgező, maró gázok, gőzök, folyadékok, radioaktiv sugárzás stb.).

Az előzőekben kifejtettekből kitűnik, hogy az órabéres tarifa rendszerre épülő bérben részesülő dolgozóknak, egyes kivételektől eltekintve nincsenek bérpótlékaik (kivéve csoportvezetői pótlék, éjszakai munkáért járó pótlék). Túlmunkadíjazásuk általában megegyezik a havibéreseknél kifejtettekkel, eltérés főként abban van, hogy a termelő munkában foglalkoztatott dolgozók a teljesített túlmunkáért felemelt díjazást kapnak.

3. Jutalmazás

A népgazdasági mechanizmus reformjának a személyes anyagi érdekeltségre vonatkozó követelményei és az ennek alapján hozott döntések a jutalmazás szerepét és jelentőségét lényegesen megváltoztatták. Ez megnyilvánul abban, hogy a jutalom beszámít a megjutalmazott dolgozó betegsége, illetőleg nyugállományba helyezése esetén, a táppénz, illetőleg nyugdíj alapjául veendő munkabérbe, feltéve, hogy a jutalmat a számítás időszakában kapta. Ezzel a jutalom egyértelműen bérjellegűvé változott, megnőtt az ösztönző hatása is. Másfelől a beralapgazdálkodás reformja következtében igen jelentősen kibővült a jutalmazás forrása is. Az eddigi úgynevezett parancsnoki jutalmazási alap mellett — amely a bérek meghatározott százaléka —, a beralap maradványok bizonyos hányada (részletesebben a III. részben kifejtve) is felhasználható jutalmazásra. A rendelkezésre álló nagyobb összeg gyakoribb és kedvezőbb összegű személyi jutalmazást tesz lehetővé. Ezzel összhangban került sor a parancsnoki jutalmazási jogkörök felemelésére, mely szerint az egy személynek adható jutalom összege a munkabér egy heti összegétől egy havi összegéig terjedhet. Az előljáró parancsnok engedélyével azonban legfeljebb még egy havi munkabérnek megfelelő összegű jutalom is adható.

Külön említést érdemel a polgári alkalmazottak jubileumi jutalma, amely 25 év, 40 év és 50 év munkaviszony megszerzésekor jár, és amely az alpbér egy havi összegével egyező. (Átmenetileg még van munkaviszony folyamatossági követelmény is.) A termelésben foglalkoztatott fizikai dolgozóknak 3%-a pedig évente kimagasló termelési eredményei alapján elnyerheti a kiváló dolgozó kitüntetését, amellyel félhavi munkabérnek megfelelő összegű jutalom jár. Az utóbbi két jutalom kifizetése külön rendelkezésre bocsátott összeg terhére történik.

* * *

Összefoglalva: a néphadsereg polgári alkalmazottai munkadíjazási rendszere egészében véve jól beilleszkedik a népgazdaság általános munkadíjazási rendszerébe, emellett kellően alkalmazkodik a néphadsereg sajátos igényeihez is. Bérrendszerünk a néphadsereg alapvető gazdálkodási jellegével összhangban, költségvetési típusú bérrendszer, amely területen pedig jelentősebb termelő munka folyik, megfelelően teret ad a termelő munka jellegének megfelelő bérezési formák alkalmazására is. A bérezés alsó-felső határai (a havibéres bérvillák, az órabéres bérvillák, a pótlékok mértéke), az új bérutasításban történt kiigazításokat is figyelembe véve, egyfelől igen szélesek, másfelől pedig megegyeznek vagy munkakörök egyrészénél magasabbak is, mint a hasonló polgári szervek

azonos jellegű munkaköreiben alkalmazott bérhatárok. Ez biztosítja a megfelelő színvonalú és kellően differenciált bérezést. A bérrendszer jelentősen egyszerűsödött, gyakorlati alkalmazhatósága javult, a parancsnoki jogkörök pedig rendeződtek és kibővültek (pl. a pótlékok odaitélése, a kiemelt alapbér, illetőleg személyi fizetés engedélyezése stb.).

Az előzőek alapján joggal vonhatjuk le azt a következtetést, hogy bérrendszerünk kellően rugalmas, és — helyes alkalmazás esetén — kellően hatékony, mivel igen kevés és alacsony mértékű benne az automatikusan növekvő elemek szerepe. Ezért annak emelik a bérét, aki munkájával azt leginkább kiérdemelte és — ésszerű határokon belül olyan összegben, amelyet az adott esetben a szerzett érdemhez, más dolgozók munkájához és béréhez mérten legmegfelelőbbnek tartanak. Hiszen a bérezés mindig elsősorban az adott szerv kollektíváján belüli arányok kérdése: ki milyen helyet foglal el munkája eredménye és viselt felelőssége alapján a kollektíván belül, konkrét bérének is ezzel kell arányosnak lennie. Bérrendszerünk biztosítja ennek gyakorlati alkalmazásának lehetőségét, amely kedvező feltétele a társadalmi, a csoport és az egyéni érdekek kölcsönös összehangolásának.

III.

A BÉRALAPGAZDÁLKODÁS RENDJE

A néphadsereg polgári alkalmazottai bérezése terén a legdöntőbb változások a beralapgazdálkodásban következtek be. Megoldatlan problémáink, a keletkezett ellentmondások is e területen voltak a legjelentősebbek, amelyek most az új gazdasági mechanizmus keretében a HM részére biztosított megnövekedett jogkör alapján túlnyomórészt sikerült megoldanunk.

Miben áll a beralapgazdálkodás új rendszerének lényege? Mennyiben jelent ez kedvezőbb helyzetet a munkadíjazás terén? Miként növekedett a parancsnokok jogköre és felelőssége a bérgazdálkodás terén? Ezek a legfőbb kérdések, amely köré csoportosítva válaszolhatjuk az új beralapgazdálkodási rend lényegét. A változás szemléltetésére mindeneelőtt össze kell vetnünk a bérgazdálkodás régi és új rendjét.

1. A beralapgazdálkodás előző rendszere magán viselte az átmenet jellegét, mivel közbeeső szakasza volt a munkaköri bérvillánkenti költségvetési átlagbér és ehhez járuló pótlékok igényléses gazdálkodási rendszerről a valamennyi bértényezőt magába foglaló felülről elosztott átlagbérgazdálkodáson alapuló bérgazdálkodási rendszerre való áttérésnek. Magán viselte mindazokat a kötöttségeket, amelyek az állami költségvetési bérgazdálkodást jellemezték a népgazdasági mechanizmus reformja előtt és amelyet most általában feloldottak.

Az előző beralapgazdálkodás lényege abban foglalható össze, hogy a gazdálkodás tulajdonképpen az alapbérekre terjedt ki, amelynek elosztása a gazdálkodó szervek között átlagbérgazdálkodás módszerével történt. A pótlékokra szükséges összeg nem tartozott a beralapba, azt az érdekelt szervek az érvényes bérutasítás és a tapasztalati adatok figye-

lembevételével igényelték. Az alapbérek és a pótlékok fedezete élesen elkülönült, az egyik területen évközben feleslegessé váló összeget nem lehetett a másik területen keletkezett új szükségletek fedezetére átcsoportosítani. A gazdálkodás zavartalansága érdekében létrehozott tartalékokat csak az adott hónaptól lehetett felhasználni, a visszamenőleges összeg pedig elveszett a gazdálkodó szerv számára. A feltöltetlen létszámból, továbbá a meglévő létszámból történő távollétek (betegség, szülési szabadság, katonai szolgálat stb.) miatt megtakarítandó beralapból az alakulatok nem részesedtek abban az esetben sem, ha a feladatot a kisebb létszámmal is elvégezték. A gazdálkodás nem ösztönzött a gazdaságos létszám felhasználására. Mindezek következtében évente sok millió forint összegű maradványok keletkeztek, amelyeket vissza kellett utalni az állami költségvetésbe. Egyfelől tehát igen nagy kihasználatlan összegek keletkeztek, másfelől sok megoldatlan problémával küzdött a néphadsereg.

2. Az új beralapgazdálkodás rendszere valamennyi gazdálkodási szinten azonos elvekre épül fel úgy a minisztérium költségvetését tekintve, mint a hadseregen belüli különböző gazdálkodási szinteket. Egyes területeken vannak ugyan kisebb eltérések, azonban ezeket bizonyos sajátosságok indokolják. A beralapnak az a jellemzője, hogy az minden bérjellegű juttatás fedezetét — jelenleg azonban a túlmunkadíjazás kivételével — magában foglalja (úgy az alapbért, mint bármely pótlékot). Az előjáró szervek a teljes rendszeresített létszámra megkapják a beralapot, amelyet alárendeltjeik között valamennyi fontos tényező figyelembevételével (a létszám szakmai összetétele, a már elért bérszínvonal, az adott szerv feladatai, létszámfölttiségek helyzete, a munkaerő-pótlás lehetőségei stb.) osztanak el. Ez a módszer biztosítja, hogy a gazdálkodás valamennyi szintjén összevevessék egész évre vonatkozóan a szükségleteket a lehetőségekkel, és maguk állapítsák meg saját területükön a szükségletek kielégítésének sorrendjét és mértékét. A gazdálkodó szervek maguk tervezik meg beralapjuk felhasználását egész évre vonatkozóan. Döntenek afelől — a bérutasítás szabályai betartásával — mennyit fordítanak az alapbérek, illetve a pótlékok növelésére. Terveiket az év folyamán bekövetkező változásoknak megfelelően saját hatáskörükben módosíthatják. Ugyanakkor megfelelő tartalékokkal is rendelkezniük kell a váratlan helyzetekből adódó szükségletek fedezetére.

Az előjáró szerv a helyzetnek megfelelően évközben is jogosult az alárendeltjei beralapját változtatni. Szükséges esetben tartaléka terhére beralapemelést engedélyezhet, de meg is vonhat, amennyiben az alárendelt jogos beralap igénye csökken (pl. a létszám összetétele az alacsony munkakörök irányába tolódott el, vagy jelentős összegű pótlékok tartósan felszabadultak). Ebből is kiténik, hogy az új beralapgazdálkodás rendje nem az egyes alakulatok elszigetelt gazdálkodását jelenti, hanem az alakulatok olyan értelmű önálló gazdálkodását, amely egyben aktív része a magasabbegység stb. egésze gazdálkodásának is. Az előnyöket és kockázatokat külön-külön és együttesen is viselik. Természetesen a jól gazdálkodó alakulatra nem hozhat tartós hátrányt egyes alakulatok rossz gazdálkodásának következménye.

3. A bérghazdálkodás terén a másik döntő változás azzal következett be, hogy a gazdálkodással szokásosan együttjáró megtakarítások és ma-

radványok bizonyos hányadának felhasználására jogot kaptunk. Ennek lényege a következő:

a) a bérghazdálkodás zavartalansága érdekében, továbbá bizonyos később realizálandó célok (alapbér vagy pótlék emelés) érdekében létrehozott tartalékok miatt, de egyéb okokból is, az alakulatok — különösen az év első felében — nem használják ki az engedélyezett bérszínvonalat, ennél fogva jelentős maradványaik keletkeznek. Ezeket a tartalékokat havi összegben továbbra is csak az adott hónaptól kezdve lehet bérezésre felhasználni. Azonban az elmúlt időszakra eső maradvány összege teljes egészében felhasználható a szükségletnek megfelelően esetenkénti vagy rövid időszakra felmerülő pótléokra, helyettesítés díjazására, túlmunkadíjra, alkalmi dolgozó vagy létszámon felül huzamosabb idejű foglalkoztatásra (természetesen a megtakarítás erejéig). Az így fel nem használt összeg pedig jutalmazásra fordítható,

b) a feltöltetlen létszám után — meghatározott szabályok szerint — megtakarítandó összeg 50%-át az alakulat az előljáró szerv engedélyével felhasználhatja, amennyiben a kisebb létszámmal is maradéktalanul teljesítette feladatait. Természetesen az előljáró szerv a felhasználható hányadot 50%-nál alacsonyabb mértékben állapíthatja meg, ha ez arányos a feladat elvégzésével. Az ilyen esetekben mutatkozó különbözet összege pedig az előljáró szerv tartalékába kerül. Az alakulat a visszatartható 50%-os hányad terhére helyettesítési díjat fizethet, amennyiben egyes dolgozók a saját munkakörükkel járó feladatok elvégzésén túl, a hiányzó létszám feladatait is elvégzik. Illetőleg indokolt esetben túlmunkadíjat fizethet, amennyiben az egyébkénti túlmunkakerete már kimerült. Az így fel nem használt összeg pedig jutalmazásra fordítható. (Ez évben a létszám feltöltetlenségből visszatartható 50%-os hányad felhasználásához a Pénzügyi Főnökség előzetes engedélye is szükséges.)

Egyes szervek már ez évben jogot kaptak arra, hogy a tartósan feltöltetlen létszám beralapja 10%-ának megfelelő összeget a visszatartható 50% terhére béremelésként használhassanak fel. E szerveknél az év folyamán szerzendő tapasztalatokra építve 1969. január 1-től ez a jogkör külön intézkedéssel általánosságban is kiterjesztésre kerül,

c) az állományban levő polgári alkalmazottak betegsége, szülési szabadsága, fizetés nélküli szabadsága, katonai szolgálata stb. esetén megtakarítandó beralap terhére az alakulat külső helyettést alkalmazhat, vagy a feladatok belső átcsoportosítása esetén túlmunkadíjat fizethet, az így fel nem használt összeg 50%-át jutalmazásra használhatja fel abban az esetben, ha a hiányzó létszámra eső feladatot is maradéktalanul elvégzették. A felhasználáshoz az előljáró szerv engedélye szükséges.

4. Az előző pontban foglaltakból kiderül, hogy igen jelentős lesz a beralap terhére jutalmazásra fordítható összeg. Felvetődik, hogy milyen elveket és szabályokat kell alkalmazni e jutalmazásra fordítható összeg felhasználásánál. Mindenekelőtt arra kell utalnunk, hogy ezen összegek felhasználásánál is a jutalmazásra egyébként érvényes utasítás rendelkezéseit kell alkalmazni. (Jelenleg a jutalom összege egy-egy személy esetében a munkabér egy heti összegétől egy havi összegéig terjedhet, kivételesen az előljáró parancsnok engedélyével kettő havi munkabérnek

megfelelő összegű jutalom is engedélyezhető.) A jutalmazásnál a körülményeket is alapul kell venni. A létszám feltöltetlenségéből, illetőleg a távollétekből származó jutalmazási összegből elsősorban a többletmunkát végzőket kell jutalmazni, amennyiben munkájuk, személyes magatartásuk alapján érdemesek is a jutalmazásra. A jutalmazás összegének természetesen a többletmunka mértékéhez kell igazodnia, de nem jelenti azt, hogy a visszamaradó 50% teljes összegét egy-két főnek kell megkapnia, sőt ez sok esetben aránytalan lenne, amely az alakulaton belül okozna feszültséget. Meg kell jegyeznünk, hogy a szóban levő jutalmazási összegből nemcsak polgári alkalmazottak, hanem katonák is jutalmazhatók, amennyiben a hiányzó polgári alkalmazottak miatt a többletmunka végzése rájuk hárult.

A jutalmazás időpontját a körülményekhez képest legcélszerűbben kell megválasztani, akkor kell jutalmazni, amikor az a legjobb hatást éri el mind a megjutalmazottra, mind pedig az őt környező kollektívára nézve. Kerülni kell, hogy a jutalmazások csak nagy ünnepeink alkalmára koncentrálódjanak.

A megalapozott és kiegyensúlyozott bérgazdálkodás megkívánja, hogy a parancsnokok a két egymást követő gazdálkodási év között is megfelelő összhangot teremtsenek. Az előző évben tartalékoltt beralap nem vihető át a következő évre, a beralap terhére jutalmazásra fordítható összegek azonban mint pénzmaradványok átvihetők és jutalomként fel is használhatók. Indokolt, hogy a parancsnokok a jutalmazásra fordítható összeg egy részét tartalékolják és átvigyék a következő gazdálkodási évre, amely átsegíti őket a nehézségeken azokban az esetekben, amikor beralapjuk szűkös, tartalékaik már kihasználásra kerültek, viszont alakulatuk kiemelkedő feladatok előtt áll. Ilyen esetben jutalmazással lehet a feladatok jó teljesítésében a polgári alkalmazottak személyes anyagi érdekelttségét növelni.

5. Az új beralapgazdálkodás a gazdálkodó szervektől a korábbiakhoz képest sokkal nagyobb körültekintést, önállóságot és tervszerűséget kíván, szükségessé teszi új munkamódszerek alkalmazását. Ezek lényege abban foglalható össze, hogy a beralap éves felhasználását gondosan (ahol ez indokolt részletes havi bontásban) kell megtervezni. Figyelembe kell venni, hogy a bérszükségletek sok esetben nem azonos havi összegben (ütemben) jelentkeznek. Létszám felvételek esetén nemcsak az alapbér, hanem az új dolgozó részére fizetendő valamennyi pótlék fedezetéről előzetesen gondoskodni kell. Az alakulaton belül munkaerő átcsoportosítás vagy munkaidő beosztás változás esetén még a döntés előtt tisztázni kell, hogy a változások milyen bérkihatással járnak és rendelkezésre áll-e a szükséges fedezet stb. Összefoglalva tehát minden olyan intézkedést, amely bérkihatással jár a pénzügyi szolgálattal előzetesen egyeztetni kell annak érdekében, hogy a parancsnok csak olyan intézkedést adjon ki, amelynek végrehajtásához a szükséges fedezettel az alakulat rendelkezik is.

6. A rendszeresített létszám gazdaságosabb és kedvezőbb felhasználása terén is új lehetőségek nyílnak az alakulatok előtt. Az új bérgazdálkodási utasítás lehetővé teszi, amennyiben az alakulat gazdasági környe-

zetéből kifolyólag a munkaerő pótlás nehézségekre ütközik és más mód nincsen, a rendszeresített helyekre meghatározott időre, továbbá rész-időre is fel lehet venni alkalmazottat, ha ez egyébként célszerű. Amennyiben az azonos rendeltetésű munkakörökben a feladatok tartósan a létszám szakmai összetételének megváltoztatását kívánják (pl. a laktanya hosszantartó felújítási munkákat kíván előbb a kőműves munkák, majd ezt követően az asztalos munkák terén) a parancsnoknak joga van az ennek megfelelő változtatásokat végrehajtani (bizonyos időszakra zömében kőműveseket alkalmaz, ezt követően pedig szintén meghatározott időre zömében asztalosokat). Sok esetben az adott feladat ellátására rendszeresített létszám napi munkaidejének egy része nincs kihasználva, ugyanakkor a nap bizonyos szakaszaiban pedig több létszámra lenne szükség, pl. a takarítók vagy a felszolgálók esetében. A létszám gazdaságosabb felhasználását a feladatok kedvezőbb elvégzését teszi lehetővé az a felhatalmazás, amely módot ad arra, hogy ilyen esetekben a rendszeresített létszámhelyek egy részénél egy fő- helyett két félállású dolgozót alkalmazzanak. Természetesen ezekkel a lehetőségekkel a helyi körülményeket kellő gondossággal felmérve és a változást megfelelően előkészítve kell élni.

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a népgazdasági mechanizmus reformja a béralapgazdálkodás terén a néphadseregben is döntő változást hozott. A bérezéshez rendelkezésre álló fedezetet tervszerűbben, összehangoltabban, rugalmasabb módon, hatékonyabban és teljesebben lehet felhasználni. A gazdálkodás terén megnőtt a gazdálkodó parancsnokok önállósága és felelőssége, egyértelműen rendeződött jogkörük. Mindezek együttesen kedvezőbb lehetőséget teremtettek a polgári alkalmazottak fokozottabb anyagi megbecsüléséhez, amely egyben alapja a feladatok eredményesebb elvégzésének.