

GYEKICZKY TAMÁS:

SZAKSZERVEZETI MOZGALOM, TÁRSADALMI KONFLIKTUSOK,
ÉS AZ ÜZEMEK

/Érdekvédelmi vázlat a kis magyar iparosítás
történetéből
1950-1956./

MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete

Budapest

1987.

A dolgozat elé

A következő oldalakon olvasható tanulmány lényegében torzó. Torzó, mivel az írás közben kiderült, a témát nem lehet lezárni, nem lehet az adott keretek között nyugodt lelkiismerettel befejezni.

Eredetileg a szakszervezet konfliktusfeloldási tevékenységét szerettem volna bemutatni. Amikor azonban elkezdtem a SZOT levéltárat látogatni, kiderült számomra, nagyon szerteágazó kérdésekről van szó, óriási levéltári anyaggal a háttérben. Ezért csak a legfontosabb problémák bemutatására vállalkoztam, és nem tárgyalok olyan fontos összefüggéseket, melyek a szakszervezet történetének megismerésében lényegesek. Kimaradt a munkaerőgazdálkodás, a munkaversenymozgalom, a munkafegyelem számos problémája.

Mégis közrebocsátom a már elkészült anyagot. Ennek egyik oka, hogy a dolgozatot követő vitában és véleménycserében talán felbukkannak olyan szempontok, melyek a következő anyagrészek megírását elősegítik. Másik ok, hogy a megírt tanulmány már így is hasznos segítséget nyújthat, esetleg új információkat adhat a szakszervezettel foglalkozó kutatók számára. Hiányzik az elemzés szemléletmódját adó szociológiai rész is, ennek azonban már idő és oldalhiány volt az oka.

Mindezeket a dolgozat később megírandó részeiben pótolni szeretném. Most az anyagban való eligazodás megkönnyítése miatt közreadok egy dokumentumgyűjteményt is, amelyet a SZOT Levéltár anyagaiból állítottam össze.

Ezeket előre bocsátva teszem le az olvasó kezébe a munkát, és bízom a segítőkész megjegyzésekben.

A szerző.

I., A szakszervezet szerepe a szocializmus építésében I.

/Az ideológiai negligáció/

Annak a kérdésnek, hogy mi a szakszervezetek feladata a proletárdiktatúrában, s mi a helye a diktatúra szervezetrendszerében, hosszú történeti múltja van. Itt csak jelzésszerűen utalunk az oroszországi bolsevikok vitáira, majd a szakszervezetek gyakorlati feladatvállalására az ország átalakításában. Az ötvenes években egy már megszilárdult ideológiával és kikristályosodott politikai mechanizmussal találkozunk, e korban már nem vitatott sem a szakszervezet ideológiai megítélése, sem a mozgalom tényleges funkciója.

A szakszervezet politikai rendszeren belüli helyének ideológiai definíciója a sztalini pártelmélet historizálásából építkezik.

A szakszervezeti mozgalom első szakasza - mondja a "történelem-elemzés" - addig tart, amíg megteremtődik a proletariátus pártja. Ez a tény döntő fontosságú a szakszervezetekre nézve, hiszen

"A szakszervezeti mozgalom egymagában, a munkásosztály forradalmi pártja nélkül nem volt, nem lehetett, s nem lehet eszköze a munkásosztály felszabadításának." /1/

A szakszervezeti mozgalom harmadik szakasza a munkásosztály pártjának hatalomra kerülésével kezdődik. Ettől az időponttól fogva

"A szakszervezeteknek nincs és nem is lehet más feladatuk, mint az, hogy támogassák a proletariátus általános célkitűzéseinek megvalósítását. Hamis és hazug a szakszervezet függetlenségéről, semlegességéről való fecsegés is." /2/

A Párt vezető szerepét bizonyítja, hogy

"1., Csak a marxista-leninista párt képes arra, hogy egy szocializmust építő ország sokirányú tevékenységét összefogja és irányítsa.

- 2., Csak a Párt rendelkezik a marxizmus-leninizmus élenjáró elméletével, és gyakorlati tapasztalataival, amely mint iránytű mutatja az egyedüli helyes utat, amellyel a Párt előre látja a feladatokat és amelyek segítségével a Szovjetunióban a Bolsevik Párt vezetésével megvalósították a szocializmust.
- 3., A Pártban vannak a munkásosztály legfejlettebb, legöntudatosabb, legáldozatkészebb elemei, tehát azok, akik legalkalmasabbak a szocialista állam vezetésére."/3/

A szakszervezetnek így - tanítja Sztalin - a pártot kell összekötni a tömegekkel, mégpedig a "termelés vonalán".

Az ideológiai érvelés szerint tehát a szakszervezetnek a szocializmus politikai rendszerében nem lehet önálló politikai szerepe.

Az ideológia nemcsak a politikai rendszer centrumából száműzi a szakszervezetet, hanem tagadja az állammal szemben vállalt érdekképviselői feladatát is. Ez utóbbi felfogás az 1956. utáni évekre is jellemző. 1957-ben pl. a SZOT akkori Főtitkára a következőket mondotta az ötvenes évek első felét értékelő SZOT ülésen:

"A szakszervezetek feladatai alapvetően megváltoztak /a szocializmusban Gy.T./, miután a munkásosztály meghódította a hatalmat. Megváltozott az államhoz való viszonyunk, mert az új állam a proletariátus államhatalma volt. Az nyilvánvaló volt, hogy ellenzéki módon már nem állhat szembe a munkásosztály, s annak legátfogóbb tömegszervezete a szakszervezet, saját államhatalmával."/4/

A szakszervezeti mozgalomnak ideológiailag a következő feladatrendszer ellátására adnak jogosítványt:

- 1., A Párt politikájának politikai támogatása.

"A szakszervezetek munkáját a Magyar Dolgozók Pártjának, a munkásosztály élcsapatának vezetésével végzik. A munkásosztály legnagyobb tömegszervezetének, a szakszervezetnek feladata, hogy a dolgozók millióit felsorakoztassa a Párt politikája mögé, a szocializmusért vívott küzdelemben."/5/

2., A Párt gazdasági céljainak feltétel nélküli támogatása

"...a szakszervezetek döntő feladatai minél szélesebb dolgozó tömegeket bevonni a szocializmus építésének munkájába, a nemzetgazdaság termelő erőinek fejlesztésébe, a szocialista munkaversenybe. Ezáltal, valamint nevelő munkájuk által válik a szakszervezet a szocializmus iskolájává."/6/

3., Dolgozói érdekvédelem

A szakszervezetek "a párt politikájának támogatásával tudják legeredményesebben szolgálni a dolgozók érdekvédelmét, jólétének növelését, a bér és a munkaviszonyok területén, egészségügyi, szociális és kulturális téren"./7/

A feladatok ideológiai meghatározásának értékelésekor rá kell mutatnunk azokra a nyilvánvaló ellentmondásokra, melyek e célok rendszerének definiálásában rejlenek. Azt azonban meg kell jegyeznünk, hogy a szakszervezeteknek, politikai funkciótól való megfosztása után, valóban csak az MDP vezetés elképzeléseinek feltétlen elfogadása maradhat egyetlen legális feladattá. Ebben az ideológiai célrendszer ellentmondásmentes.

Az ellentmondások azokban a feladatmeghatározásokban rejlenek, amelyek a termelés szervezésére vonatkoznak. E feladatoknak ugyanis a szakszervezet, ha akarna sem tudna eleget tenni, mivel ezek nem szakszervezeti feladatok. A termelés szervezése a vállalatvezetés, a gazdaságirányítás állami szerveinek feladata. Maradnak tehát a munkaversenyek, s a munkaversenyek sikeréért a szakszervezet óriási apparátussal dolgozik. A munkaverseny ugyanakkor a dolgozói többletteljesítés kicsikarásának, a normaszigorításoknak eszköze, tehát a valóságban ugyancsak kétes célokat fogalmaznak meg a dolgozók érdekvédelmi szervezete számára. Így a harmadik feladat - a dolgozói érdekek védelme - nemcsak szavakban homályos és megfoghatatlan, hanem e követelmény szembe kerül a többivel. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy egyedi ügyekben, a dolgozók egyedi problémáira nincs szakszervezeti reakció, azonban

érdekeket képviselni csak valaki ellen, valamilyen más érdekkonstellációval szemben lehet, s ez - láttuk - tiltott dolog a szakszervezet számára.

Az ideológiailag definiált célok nem zavarták a szakszervezetet politikai szerepvállalásában, sőt a szerepvállalás következményeként a szakszervezet szembe került - néhanap - az állami-politikai elképzelésekkel is. Többszörös bizonytalanság jellemezte a szakszervezet tevékenységét. Bizonytalan volt egyfelől a saját érdekképviselési szerepének társadalmi természetében, de bizonytalan volt az érdekképviselés határaiban is, abban, hogy a szervezeti konfliktusokban "meddig mehet el", milyen érdekeket kell figyelembe vennie, s melyeket nem.

A legfontosabb problémák egyikében - a bérezéssel kapcsolatban pl. - még 1953. után is tartotta magát az a szakszervezeti vélemény, hogy a bérkérdések kezelése állami feladat./8/ Ez azonban nem zavarta a SZOT Bérosztályát abban, hogy báremeléseket járjon ki az illetékes állami szerveknél, vagy bizonyos dolgozói csoportok számára kedvezményeket szerezzen.

Az ideológia ugyanakkor hűen fejezte ki a szakszervezeti mozgalom valóságos helyzetét, a tényleges politikai gyakorlatot. Így az MDP KV, PB nem egy esetben a SZOT belső ügyeiről döntött (pl. ágazati szakszervezet átszervezésének szükségességéről/9/) vagy személyi ügyekről. A politikai rendszerben elfoglalt pozíciót hűen tükrözi az állami szervekkel folytatott levelezés is. /Minisztertanács Munkaerőtartalékok Hivatala MTH, Népgazdasági Tanács/

Amennyiben a szakszervezet politikai rendszeren belüli helyét pontosan jellemezni akarjuk, azt kell mondanunk, hogy a pártvezetésnek alárendelt, de a politikai rendszer szervezeti hierarchiájába beilleszkedő szervezetről volt szó, amely inkább a "bürokratikus koordináció"/10/ zavartalanságában volt érdekelt, semmint a dolgozókat érintő döntések politikai

kontrolljában. Ennek a helyzetnek következményeképpen a szakszervezet vezette a normaszigorítások, bércsökkenések - államilag-politikailag elindított és támogatott - kampányainak végrehajtását.

Természetesen a helyzet ismét nem ilyen egyértelmű. 1953. után /a Juniusi határozatok után/ a szakszervezeti vezetés elindítója és kezdeményezője volt a dolgozókat hátrányosan érintő jogszabályok /Munka Törvénykönyve/ megváltoztatásának. Kezdeményezésének természetesen a politikai változások megfelelő háttérrel nyújtottak, mint ahogy az 1955-ben újra beinduló normaszigorítások támogatásának háttérében is ott állt a politikai vezetés.

A szakszervezet tehát a bürokratikus hierarchia részévé vált, politikailag a pártvezetésnek alárendelődött. A döntések "depolitizált" - bürokratikus technokrata - rendszerében azonban adódott számára olyan mozgástér, amelyen belül önálló szakszervezeti tevékenységről is beszélhetünk. Kétségtelen, hogy a "guzsbakötve táncolás" 1953-54-re, az egyre nagyobb elégedetlenségi hullám hatására vált országos szinten szakszervezeti munkastilussá, azonban az üzemi-vállalati szakszervezeti szervek már 1953. előtt is sikeresen működtették a rejtett alkuk elrejtett mechanizmusát.

II., A szakszervezetek szerepe a szocializmus építésében II.

/Szervezeti és jogi negligáció, avagy a prés határai/

Az államilag irányított iparosítás eredményeképpen szinte minden, a munkafolyamatra, munkaszervezetre vonatkozó lényeges kérdésben az Állami szervek döntöttek. A kor később született kutatójának még felsorolni sem könnyű azoknak a szervezeteknek, bizottságoknak nevét, amelyek az ötvenes években működ-

tek./11/ A legfontosabbak ezek közül a Népgazdasági Tanács /NT/, az Országos Tervhivatal /OT/, az Országos Munkabér Bizottság /OMB/, a Munkaerő Tartalékok Hivatala /MTH/, az Államgazdasági Bizottság /ÁB/, az Országos Ellenőrző Központ, az Országos Létszám Bizottság.

Az állami szervek széles hatáskört kaptak, az OMB pl. a munkabérrel kapcsolatos döntések monopóliuma mellett rendelkezett a munkaviszony és a munkafeltételek szabályozásának jogával, s a Népgazdasági Tanács felé kizárólagos kezdeményezési lehetősége is volt./12/

Ezek mellett az állami szervezetek mellett léteztek - majdnem hatósági jogkörrel felruházva - olyan "tudományos kutató intézetek" is, melyek a normaelőírásokat szabályozták, és ezek betartását felügyelték, új - gyakorlatilag kötelező - normameghatározási módszereket dolgoztak ki, vagy a szabványosítási eljárásokat irányították. /Országos Munkanorma Intézet, Szabványügyi Hivatal/

A politikai gyakorlat tehát etatizálta - államosította - a munkafolyamat és munkaszervezet elemeire vonatkozó döntési, szervezési jogosítványokat. Az ipari tevékenységet vezérlő normák kialakítása, melyeknek meghatározásában a modern ipar történetében csak a XX. sz. közepétől vett részt az állam - és akkor is a kollektív konszenzus szabályainak betartásával -, a magyarországi iparosítási folyamat beindításától fogva állami privilégium volt.

De nem csak ennyi történt. Az állam egy szigorúan centralizált bürokratikus intézményi rend keretében határozta meg a normatívákat, s ennek eredményeképpen az előírások még a legtágabb értelemben vett tárgyi racionalitást is nélkülözték.

A pártvezetés gyakorlatilag az éppen aktuálisnak tekintett intézkedési elképzeléseit minden intézményes ellenállás

nélkül véghez tudta vinni.

A helyzet illusztrálására a legjobb példa a bérszabályozás történetében található. A darabbérendszert bevezetése 1951-ben még be sem fejeződött, amikor már elkezdődött az új normák és új alapbérek bevezetése, az addigi normák és bérbesorolások felülvizsgálata. Természetesen nagyon jól jellemzi a helyzetet a soha ki nem számítható tervelőirányzat módosítások véget nem érő sorozata is.

Mindezek eredményeképpen az ipari munkafolyamatot vezérlő normák felpuhultak. Ezzel az iparosítási folyamat a modern ipar követelményeivel került szembe, mivel a modern ipari munkaszervezetet csak stabil, standardizált normák alapján lehet hatékonyan működtetni./13/

Hiába szabályozta jogszabály a normaemeléseket, gyakorlatilag állandóan szigorították őket. A szakszervezet - a politikai, adminisztratív hierarchiában elfoglalt pozíciójánál fogva - aktívan résztvett az előírások és normák változtatásában, szorításában. A normázásokkal elégedetlenkedő munkásnak egyetlen egy cselekvési lehetősége maradt - a jogszabály szerint -, a sérelmezett normával szembeni kifogását beírhatta egy e célra rendszeresített könyvbe, amit a vállalati norma-felelős kezelte. A panaszt ugyanő bírálta el./14/

Az állami szervezet olyan alapvető szakszervezeti jogositványokat is kivett a szakszervezet kezéből, mint a kollektív szerződések jóváhagyása. Az OMB hatásköre lett pl. a kollektív keretszerződések, iparágazati és szakmai kollektív szerződések jóváhagyása, valamint a kollektív szerződések körén kívül álló munkavállalók munkabérének és munkafeltételeinek megállapítása is./15/ Az OMB jogositványa nem érintette a szakszervezet szerződéskötési jogát. Azonban a szakszervezetnek már a szerződések megkötésekor is figyelembe kellett venni a jogszabályban előírt hierarchikus lépcsőfokok betartását.

A törvények és jogszabályok alapján könnyen arra a meggyőződésre juthatnánk, hogy a szakszervezetek széles jogosítványokkal rendelkeztek. Az alaposabb elemzés azonban a jogszabályokba bújtatott cselekvési lehetőségek garanciáinak intézményes hiányára, a jogdogmatika semmitmondó szóhasználatára mutat rá. Mert hogyan értelmezhetjük a szakszervezet olyan jogi lehetőségeit, amelyek szerint a szakszervezet "észrevételez", "felszólal", "résztvesz", "jelez", "javasol", "együtt állapít meg", "hozzájárul".

A jogi normákat vizsgálva persze az is kérdéses, vajon az állami szabályozásnak tárgya-e a szakszervezet, vagyis az állami szervek utasításának pusztán jogi formába öntése kiterjedhet-e a szakszervezetre./16/

A joggyakorlat persze szabályozta a jogszabály oly homályos megfogalmazásait, a szokásnormák alapján nagyon pontosan lehet ma már tudni, mit jelent a "részvétel", "felszólalás", stb. Ebben a szokásjogi szabályozásban azonban az adminisztratív kontroll számos eleme is megtalálható, hiven a cselekvési terek beszűkítését követő politikai szándékokhoz.

A cselekvési tér beszűkítését egyébként részben maga a szakszervezeti vezetés végezte el. Munkáját a teljes szakszervezeti struktúra átalakításával kezdte, majd a centralizmus elveinek érvényesítésével folytatta.

Az első lépés 1949-ben történt. Ekkor, az említett célkitűzések jegyében, felszámolták a szakmai szakszervezeteket, és az iparági struktúrát állították helyére. Nem az a fontos, hogy e példa honnan ered, fontosabb az átszervezések üzemeket érintő hatása. Az iparágazati szakszervezet megvalósításával együtt járt ugyanis a 30 szervezett dolgozónál többet foglalkoztató üzemek esetében az üzemi bizottságok felállítása, még pontosabban a teljes üzemi szervezet kiépítése./17.

Az intézkedések indoklása szerint az eddigi ÜB-k nem a

szakszervezeti szervezet részeként működtek, hanem azok a bizalmiak testületei voltak, így a "munkaversenyeket az üzemekben nem irányította vezető szerv".

"Az üzemi szervezet megalakításával megteremtjük a szervezeti feltételét annak, hogy a Párt vezető szerepe az üzemi szakszervezeti munka minden részében, mind a vezetésben, mind a részmunkáknál egységesen érvényesüljön" - foglalta össze a változás célját a SZOT határozata./18/

Az üzemi bizottságok helyzetét, feladatait az alábbi módon határozták meg:

"Magyarországon tervgazdálkodás van, és az üzemek döntő többsége az állam kezébe került. Az üzemek élén a nép államának megbizottai állnak. Nincs szüksége tehát az állami üzem tulajdonosának, vagy vezetőjének gazdálkodását a régi módon ellenőrizni, de az üb-nek az új helyzetben is kellő éberséggel kell vigyáznia a közösség vagyonára, az ésszerű gazdálkodásra, a terv végrehajtására. Ellenőrző tevékenysége azonban nem az intézményes ellenőrzése és felülbírálata a vállalatvezetői tevékenységnek, hanem társadalmi ellenőrzés...

Most az üzemi bizottságok az államosított üzemekben nem vitatják el a termelési és pénzügyek vezetésének, intézésének jogát a vállalatvezetőtől... A szakszervezeti munkának az üzemekben való megalapozása, kiépítése az üb által való vezetése az eddigieknél is jobb lehetőséget ad az MDP üzemi szerve befolyásának biztosítására a szakszervezeti munkában."/19/

Az üb-k mellé létrehozták a helyi szakszervezet különböző bizottságait is. Ilyenek voltak a Termelési Bizottság, Bérbizottság, Szociálpolitikai Bizottság, Oktatási-Szakképzési Bizottság, stb.

A bizottságok elé kitűzött feladatok között első helyen szerepelt az a követelmény, amely szerint

"Az üzemi bizottság a szakszervezetek központi vezetésétől kapott utasítások szerint dolgozik."/20/

Nemcsak az üb-t, hanem a többi bizottságot is kötelező utasításokkal, előírásokkal szabályozták, tennivalójukat aprólékosan, részletekbe menőkig meghatározták. Központilag előírták szervezetüket, ügyrendjüket, tisztségviselőik hatáskörét, stb.

Az üzemi szakszervezeti szervezet létrehozása alkalmat adott, lehetőséget teremtett tehát a szakszervezeten belüli kontroll kiépítésére és gyakorlására, a közvetlen ellenőrzés és számonkérés különböző formáinak és fórumainak megteremtésére /értekezletek, jelentések/.

Az átszervezés egyik eredményeképpen - célja talán ez is volt -, a bizalmiak szerepe csökkent, pozíciójuk értéke degradálódott. Feladatuk a tervek ismertetésére, s a dolgozók mozgósítására korlátozódott. A feladatok között szerepelt,

hogy "a bizalmi mozgósítja a dolgozókat a termelés fejlesztésére, a termelés minőségének javítására, a munkaeszközök, a gépek példás rendbentartására."/21/

E feladatok tulajdonképpen üzemvezetői-művezetői feladatok, s nem a dolgozók által közvetlenül választott bizalmié.

A bizalmi jogosítványai között szerepelt, hogy "a bizalmi a termelést gátló körülmények elhárítása céljából a műhely vezetésénél közbenjár... a munkája során felmerült kérdéseket a műhelyvezetőséggel közvetlenül tárgyalja meg, a vállalatvezetőséggel azonban az üzemi bizottságon keresztül érintkezik."/22/

A katonai vezetési szervezetet idéző jogok meghatározásánál elfelejtkeztek arról rendelkezni, hogy mit takar a bizalminak az a jogosítványa, amely szerint az üzemvezetéssel szembeni sikertelen akciója esetén az üb-nél szorgalmazza a problémák elintézését.

Mielőtt rátérnénk az előírások és utasítások bemutatására, szeretnénk néhány szót szólni a szakszervezeti struktúra egészéről. Ennek hiányában ugyanis az üzemek részére kiadott utasítások és rendeletek értelmezhetetlenek.

Az ágazati szakszervezetek - számuk 1951-ben csökkent - az ágazat állami irányító szervezetével tartották a kapcsolatot, miközben az ágazathoz tartozó üzemi bizottságok is illetékességi körükbe tartoztak. Az iparági szakszervezetek irányítását, vezetését a SZOT apparátusa látta el. /Értékelte az ágazati szakszervezetek munkáját, feladatokat szabott meg a számukra, ellenőrzéseket tartott./

A SZOT ezzel párhuzamosan megyei igazgatóságokat is működtetett, amelyek a vállalatokkal-üzemekkel közvetlenül is kapcsolatban voltak. A megyei bizottságok naponta irtak jelentéseket a dolgozók hangulatáról, különösen a nagyobb társadalmi feszültségeket kiváltó intézkedések bevezetésekor.

A SZOT apparátus osztály rendszerű tagozódásban állt fel. Az osztályok az állami szervek megfelelő osztályaival és funkcionális szerveivel tartották a munkakapcsolatot /értekezletek, véleményezések/, de jelentősebb kérdésekben mindig a SZOT Titkárságán keresztül kapcsolódtak be a döntési, jogalkotási mechanizmusba. A SZOT központ osztályai az ágazati szakszervezetek illetékes osztályainak gyakorlatilag főosztályai voltak, azaz lefelé kvázi utasítási jogot gyakoroltak.

E struktúra vázaltszerű leírásából is látható, nehézkes, alig-alig mozdítható kapcsolatrendszer dominált, viszont centralizált volt, s mint ilyen, a központi utasítások továbbítására, és az utasítások végrehajtásának ellenőrzésére kiválóan alkalmas.

A fent leírt bürokratikus szervezeti rendszer sokszor került a vádlottak padjára azért, hogy bürokratikus. Természetesen a korabeli kritikák nem a struktúra egészének kritikáját fogalmazták meg, hanem személyi felelősségre vezették vissza a problémákat, abban a feltételezésben, hogy a problémák kimondása egyben azok kijavítása is.

Pl. a Bányász Szakszervezet 1950-ben így kritizálta

saját munkáját:

"A nagy hibák túlnyomó többsége elsősorban onnan ered, hogy a bányász szakszervezet központjában meglévő szindikalista maradványok és a bürokratikus vezetés következtében... nem tudták kellő mértékben mozgósítani az üzemi alapszervezeteket és dolgozókat."/23/

A bürokratikus "munkastilus" elleni harc még 1954-ben is folyik. A SZOT elnöksége az MDP III. Kongresszusának előkészítése során olyan kongresszusi irányelveket fogalmazott meg, amely szerint:

"...a vezetési stílusunkban meglévő bürokratizmus elleni harcot kell az elkövetkező hónapokban munkánk egyik főfeladatává tenni."/24/

A bürokratizmus elleni harctól függetlenül a szakszervezet szervezési mechanizmusa különböző elvárásokat állapított meg annak érdekében, hogy utasításai, elképzelései "a munkapadig" lenyúljanak.

Megszervezték a műhelybizottságokat, amelyek "középszintű" közvetítő szervként működtek - volna -, s amelyek feladata gyakorlatilag a szakszervezet által gyakorolt és kiépített kontroll teljes körűvé tétele lett - volna -. A bizottságok felállítása viszont egy nagyon fontos tényt jelentett, azt, hogy az üb. "túl messze" van a munkapadtól, vagyis nem képes a munkások feletti ellenőrzés totális megszervezésére.

"Az üzemi bizottságok a szakszervezeti központ, vagy a területi központok által adott instrukciókat az egyes dolgozóig a műhelybizottságokon és a bizalmiakon keresztül viszik le."/25/

A műhely szintű bizottságok a szakszervezet általános céljainak megfelelően természetesen a pártvezetés politikai elképzeléseit és szándékait érvényesítették volna, így az ellenőrzés újabb fokozatának megteremtése politikai ügy is volt.

A gyakorlatban viszont ezt a centralizáltságot már nem bírta el az üzemi munkaszervezet. Jól példázza ezt - leírás szinten csupán - a műhelybizottságok eljárási és működési szabályzata.

- 1., A szakmai központtól, vagy a területi középszerv felelős funkcionáriusától az instrukciót minden esetben az üzemi bizottság titkára kapja.
- 2., Az üb titkár a kapott instrukciót konkretizálja az üzem egészére vonatkozóan, és közli az üzemi bizottság tagjaival értekezleten a kapott instrukciókat. Azokban az üzemekben, ahol a műhelybizottságok száma alacsony, ott helyes, ha ezen az üzemi bizottsági értekezleten a műhelybizottságok titkárai részt vesznek, a nagyüzemeknél az üb titkár pedig minden esetben tartson értekezletet és beszámolót a műhelybizottságok titkárai részére.
- 3., A műhelybizottság titkára az üzemi bizottsági értekezleten kapott instrukciókat beszélje át az üzemrész, vagy műhely műszaki vezetőjével és alapszervi párttitkárával, és konkretizálják az üb titkár által adott instrukciókat saját helyi viszonyaikra.
- 4., Ezután az üzemi bizottság termelési felelőse összehívja a termelési bizottságot, ahol megtárgyalják a kapott instrukciót, és azt mindegyik a saját reszortterületén viszi és ellenőrzi. Ezek a reszortfelelősök nem adnak konkrét instrukciókat a műhelybizottságok termelési felelőseinek reszortosai részére, hanem kizárólag elvi irányítást és ellenőrzik munkájukat.
- 5., Ezután összehívja a termelési felelős a műhelybizottságok termelési felelőseit. Ahol kevés számú a műhelybizottság, ott a műhelybizottságok termelési felelősei részt vehetnek a termelési bizottság ülésén.
- 6., A szempontokat és az elvégzendő feladatokat a műhelybizottság termelési felelőse reszortosain keresztül viszi le az egyes dolgozókig.
- 7., A műhelybizottság titkára ugyanakkor a bizalmiakon keresztül viszi le ugyanezeket a szempontokat és mozgósítja a dolgozókat a bizalmiakon keresztül a feladatok végrehajtására.

Ez a szervezési forma aktivizálja a dolgozók széles tömegeit a szakszervezeti munkában való részvételre, és így a szakszervezeti munka a kádernevelés eszközévé válik."/26/

Mi a magunk részéről nem osztjuk a működési szabályzat

optimista szemléletét, ha csak nem arra gondolnak, hogy e sok feladat, értekezlet ellátása valóban nagy számú embert igényel. Mi úgy gondoljuk, ez a szervezeti eljárási rend minden cselekvő beavatkozás végét jelenti - még az instrukciót adó funkcionárius elvtársét is. Az információátadási és cselekvési lánc a bürokratikus ellenőrzés lehetőségét növeli meg. Ugyanakkor az operatív beavatkozásokra való tökéletes alkalmatlansága megnöveli a spontán akciók és dolgozói beavatkozások szerepét, azaz a kényszerautonómia játékszabályainak megteremtése felé hat. Operatív termelés irányítást egy ilyen típusú mechanizmus mellett képtelenség véghezvinni. Pedig a szakszervezeti láncolat csak egy volt az üzem, párt, állami szervezetek rendszerében.

Az üzemi bizottságok a központi elképzelések szerint grandiózus feladatokat kaptak. A SZOT már 1949-ben megfogalmazta, hogy az ÜB-k "legfontosabb feladata a termelés tudatos előmozdítása és fejlesztése"./27/ E célkitűzésnek megfelelően szervezték a szakszervezetek a munkaversenymozgalmat, az élmunkások, kiváló munkások értekezleteit, továbbtanulását, az újítók és ésszerűsítők mozgalmát.

A szakszervezet feladatai ténylegesen is ezek ellátására szorítottak. A többi célul kitűzött feladatot egyrészt az állami szervek, másrészt az üzemek, gyárak gazdasági vezetése látta el.

Jól látható ez pl. annak a legegyszerűbb előírásnak a megvalósításában, amely szerint a tervelőirányzatok dolgozók felé történő közvetítése és a dolgozói vélemények összegyűjtése szakszervezeti feladat. Ugyanakkor minden munkahelyen tervosztályok működtek, előadókkal, a tervelőirányzatok megismertetése, elkészítése, lebontása nyilván ezeknek az osztályoknak a dolga volt. De a tervlebontások állami szinten is megtörténtek, hiszen a felülről lefelé áramló feladatmeghatározás központjai az állami iparirányítás központjai voltak.

Vagy pl. célul tűzték ki, hogy a "szakszervezet neveléssel és birálattal fejlessze a dolgozók között a munkaerkölcsöt és a munkafegyelmet"./28/ A munkafegyelmet valójában munkajogi normák, sőt 1952-től büntetőjogi normák biztosították.

Ahol a szakszervezeti feladatok a jogon belül kerültek meghatározásra, ott - már említettük - olyan meghatározhatatlan cselekvési lehetőségekkel, garanciák nélküli jogositványokkal találkozunk, melyek bizonytalansága ugyancsak nehéz helyzetbe hozta a szakszervezet üzemi funkcionáriusait. Ez volt a helyzet az üb-k jogaival kapcsolatban is.

"Őrködik a munkaviszonyt szabályozó rendeletek, törvények, kollektív szerződés és a szakszervezetek által kötött megállapodások betartása felett. A munkavállalóknak a kollektív szerződés egyes bérosztályába való besorolásánál, az előléptetés, áthelyezés, felvétel, elbocsátás, normamegállapítás és minden egyéb, a munkavállaló viszonyát érintő kérdésekben - azok eldöntése előtt - megteszi javaslatait a vállalatvezetőségnek, azokat a vállalatvezetőséggel megtárgyalja."/29/ /Kiemelés tőlem.Gy.T./

Mindezeket elemezve először meg kell állapítanunk, hogy a szakszervezet politikai háttérbe szorítása automatikusan hozta létre a fent leírt bizonytalan helyzetet. A szakszervezet számára előírt feladatoknak a szakszervezet csak politikai eszköztárának teljes birtokában tudott volna eleget tenni. /Pl. az "örködés" című tevékenység csak a politikai nyomásgyakorlás keretei között vezet eredményre./ Ilyenek azonban nem lévén, kénytelen volt elfogadni az állami gazdaságirányítás célkitűzéseit, és tevékenyen részt venni azok megvalósításában. E célazonosság egyértelműen azt eredményezte, hogy a szakszervezet is "etatizálódott", azaz az állami szervek módjára cselekedett, utasításokkal és kötelező érvényű előírásokkal irányította saját szervezetét.

A kép azonban nem ilyen egyszerű. Az egészségvédelem, a védőeszközök feletti felügyelet, még így is adtak bizonyos,

dolgozókat védő szakszervezeti érdekképviselési esélyt. A tényleges viszonyok területén a helyzet ugyanis a jogi és politikai normák világánál is rosszabb volt. A vállalatok vezetősége - természetesen erős politikai nyomásra - egyszerűen semmibe vette a túlmunkára, bérezésre stb. vonatkozó rendeleteket, törvényeket. A szakszervezet nem egyszer jelezte ezeket a "vissazéléseket", azonban akcióiban nagyfokú sikertelenség tapasztalható, nem utolsósorban politikai helyzetéből fakadóan. Pl. a termelési értekezleteken a dolgozók - másról miről is beszélhettek volna - nemegyszer szóvá tették a bakancs hiányát, a meleg étel, védőital szolgáltatásának elmaradását. A szakszervezet - aki az értekezleteket szervezte - jelez. Bakancs, étel, ital ugyan ezáltal sem lesz, mivel a vállalatvezetés a különböző ellátási gondokra, hiányokra hivatkozik. Viszont a szakszervezet jelzett, így valamiféle problémajelző, feszültségjelző funkciót tulajdoníthatunk neki.

Nem ilyen egyértelmű, sőt meglehetősen kétértelmű, az a kötélhúzás, ami a törvényes munkaidő betartása fölötti szakszervezeti őrökösés joga körül zajlott.

Ugyanis a munkaversenymozgalommal, a felajánlásokkal, a túlmunkára való biztatással és az erre való szervezéssel éppen a szakszervezet szegte meg azokat a normákat, melyeknek betartását neki kellett volna garantálni.

Nem egyértelmű a helyzet a védőeszközök tekintetében sem. A feszített teljesítmény követelése - és a darabbér - arra szorította a munkást, hogy levegye védőkesztyűjét, a gépről a védőrácsot, benyúljon a még mozgó alkatrészek közé, sőt a sztahanov mozgalom munkamódszerátadási gyakorlatában a dolgozók egymást tanították arra, hogy sértsék meg a technológiai - és biztonsági - rendszabályokat./31/ Így aztán a munkavédelem is inkább bármikor számon kérhető követelmény volt, semmint teljesíthető feladat.

A pártvezetés a szakszervezet tényleges önállóságának felszámolására törekedett, bizonyíték erre az 1951. Július 24-i PB. határozat is. Ez kimondja, hogy a szakszervezetek

"tekintsék legfőbb feladatuknak annak biztosítását, hogy ingadozás nélkül valóban betöltsék a Párt legfontosabb segítőjének a szerepét, a termelés a szocialista iparosítás fejlesztése területén. Harcoljanak következetesen az ötéves terv végrehajtásáért, a termelékenység emeléséért, az önköltség csökkentéséért, a szocialista bérezés, a Sztahanov mozgalom fellendítéséért, és kiszélesítéséért"./32/

A pártvezetés tehát maga szabta meg a szakszervezet feladatait, s tette az állami feladatokat szakszervezeti célokká.

Az üzemi bizottságok konkrét munkáját elemezve először a szakszervezeti tisztségviselők függetlenítését kell megemlítenünk. 1951-ben a SZOT elnöksége függetlenítette a nagyobb üzemek, gyárak szakszervezeti funkcionáriusait. Ez nagyarányú függetlenítést jelentett, így 1954-ben újra szabályozták a kérdést. A dolgozók létszámától tették függővé az önálló szakszervezeti tisztségviselők létszámát, 421 fővel kevesebb tisztségviselőt foglalkoztattak ezután üzemi szinten. A leépítés a kor racionalizációs - elbocsátási - programjába szervesen illeszkedett, ennek ellenére a szakszervezeti mozgalom alapját, az üzemeket, az üzemi tisztségviselőket érintette. Ez az akció a munkások szimpátiájával találkozott, hiszen a függetlenített szakszervezeti funkciók pusztá léte nagy ellenszenvet váltott ki./33/

Az üzemi bizottságok munkáját - feladat- és hatáskörük ismeretében úgy gondoljuk nem csoda - számos kritika és bírálat érte. Még több elmarasztalásban részesültek a termelési- bér és egyéb bizottságok. Pedig ezek elnökei tagjai voltak a Vállalati Egyeztető Bizottságnak, szerepük a vállalaton belüli konfliktusok feloldásában - elvileg - nem mondható csekélynek.

A SZOT Központ 1951-ben meghatározta a bizottságok hatáskörét, céljait, feladatait. Az előírások lényegében megismételték az üb-k - már ismertetett - feladatmeghatározását./34/ Talán még erősebben húzták alá a bérekre, normákra és a termelés konkrét szervezésére vonatkozó felső utasítások és előírások határozott támogatását, a dolgozói ellenállások leküzdését.

Igy pl. a munkabérbizottság "Segítséget nyújt a vállalatvezetésnek abban, hogy az üzemekben minél nagyobb területen vezessék be a szocialista bérezésünk fő formáját, a darabbért, és szélesítsék ki a prémiumrendszert."/35/

"Rendszeresen tanulmányozza a normákat és feltárja a normák nem teljesítésének akadályait. Javaslatot dolgoz ki a normák helyes megállapítására."/36/

Találkozhatunk a dolgozókat védő kötelezettségekkel is. Így pl.

"ellenőrzi a bérelszámolás helyességét, gondoskodik a hibák haladéktalan kijavításáról," vagy "Ellenőrzi a vállalatvezetést, valamint a munkásokat, hogy a munkaszervezés területén betartják-e a belső munkarend szabályait." /37/

E jogosultságok meglehetősen ingatag lábakon állnak. Nincs arról szó, miért éppen a szakszervezetnek kell a vállalat bérszámfejtéssel foglalkozó részlege felett kontrollt gyakorolni, vagy kinél kell, hogyan, mi módon, miképpen gondoskodni a hibák kijavításáról. Vagy mi a teendő azokban az esetekben, amikor nem tartják be a munkarend szabályait.

Úgy gondoljuk e példákból annyi mindenestre látható, hogy az üzemek élete nem volt konfliktusmentes, azonban ezeknek az érdekellentéteknek a gyökere homályban maradt, s ezek feltárására a szakszervezet - helyzeténél fogva - nem is vállalkozhatott. Mindezek eredményeképpen a bizottságok sem működtek, mint ahogy e tényre a SZOT ellenőrzései rámutattak. A SZOT persze a maga bürokratikus normáinak végrehajtását

kérte számon e bizottságoktól, azonban a célokról, feladatokról kitudódott, hogy megvalósíthatatlan illúziók.

Az üzemi szakszervezeti szervezeteket a káderek felkészületlensége és a szakszervezeti szervek munkamegosztásának nem megfelelő állapota miatt érte a legtöbb kritika. Magyarul: nem bürokratizálódtak eléggé az üzemi szervezetek. /A SZOT előírása szerint a létszámnak 3-15 fő között kellett volna lennie bizottságonként./ /38/

A bürokratikus sejtosztódás elmaradása miatt nem "alakultak ki rezortfelelősök sem". Más szavakkal a funkcionáriusok feletti individuális kontrollt nem lehetett érvényesíteni az embrionális szerveződés miatt. Ezt tükrözte a bizottságok káderösszetétele is. A bizottságokban ugyanis főleg a vállalatok-üzemek adminisztratív dolgozói vettek részt, a munkásság aktív része távol tartotta magát a szakszervezet üzemi szerveitől. Így aztán előfordult az, hogy a bérbizottság vezetője a vállalat bérosztályának vezetője volt, vagy egyes "funkcióhalmozók" több bizottság elnöki tisztét is betöltötték.

A SZOT már az üzemi bizottságoknak is előírta a párt-szervekkel való szoros együttműködést. Az együttműködés legtöbbször a párt üzemi szervezetének magatartásán bukott meg. Gyakori volt a panasz, hogy a pártbizottság az ÜB-t és az ÜB bizottságait "utasításokkal, parancsokkal irányítja, csak kiadja a feladatokat, de azok végrehajtásában nem vesz részt."/39/

A helyzet világos, a pártbizottságok, pártszervek egyszerűen alárendelt, csak a végrehajtásért felelős szervezetként kezelték a szakszervezetet és annak bizottságait.

A bizottságok munkáját a szakszervezeti tagság rendíthetetlen közömbössége kísérte. A jelentések összefoglalóan megállapítják a dolgozók funkciók és tisztségek iránti közömbösségét, így a funkciókat fiatal, képzetlen, esetleg más területeken dolgozó elvtársakkal töltik be.

Az ellenőrzések során az alsóbb szintű szakszervezeti szerveket nemcsak akkor marasztalták el, ha nem feleltek meg a felsőbb elvárásoknak, hanem akkor is, amikor a dolgozók problémáit igyekeztek volna sikeresen elintézni, vagy céljait a dolgozói csoportok valóságos szükségleteihez igazították.

A szakszervezet alsó szintű vezetőit napról napra egy kettős prés nyomta, szorította. Egyrészt a dolgozókkal való személyes kontaktus, másrészt a felső elvárások. A helyzetet jól jellemzi pl. az értekezleti rendszer központi szabályozása. Ennek alapján, ahol a műszakok miatt nem lehetett termelési stb. értekezletet tartani, ott a műszakok után, túlmunkában kellett a szakszervezet felelőseinek a kontroll e formáit működtetni. Ez mind a dolgozóknak, mind a funkcionáriusoknak többletmunkát jelentett.

Ezen túlmenően a bizalmiak feladatává tették pl. a bérés normacsalások elleni harcot. Ezáltal a dolgozók egymás feletti ellenőrzését igyekeztek megteremteni. A bizalminak - mondja ki az utasítás - ugyanakkor

"ellenőriznie kell azt is, hogy a dolgozók betartják-e a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségeiket, a terv teljesítése, a termelékenység emelése, a munkafegyelem megszilárdítása érdekében."/40/

a bizalmi a bűnösöket:

"bátran és következetesen - személyekre való tekintet nélkül - leplezze le... azonnal jelentse a műhely, illetve az üzemi bizottságnál"/41/

Az ellenség elleni harc terepe a bizalminak a normák ellenőrzése.

"A normalizáló, az elavult normával dolgozó akarva, nem akarva az ellenség kezére dolgozik, így a munka termelékenysége emelésének, a szocializmus építésének gátlójává válik."/42/

Többször is említettük, hogy a túlórázásokra való felhívások, vagy a vezetés feladatainak szakszervezetre történő testálása de facto a minél nagyobb többlettermék előállításának kikényszerítését szolgálta. Ennek a fényében a bizalmi elmentmondásos helyzetére is rávilágíthatunk, mivel éppen a bizalminak kellett a dolgozókat arra rávezetnie, hogy

"minden percet használjanak fel munkára, takarékoskodjanak."/43/

E normák - mivel a bizalmi választott funkció - a bizalmi szembefordíthatták a dolgozók csoportjaival.

A harci feladatok a szakszervezet belső feladatai - mondja a korabeli ideológia. A normalizitók és bércsalók mögött ott állnak a jobboldali szociáldemokraták, és a rossz szakszervezeti funkcionáriusok. A szakszervezetnek tehát politikai kötelessége - amennyiben nem akar a tőkés kizsákmányolási renddel cinkos jobboldali szociáldemokraták kiszolgálója lenni - ergo munkásáruló - a normalizitók és bércsalók leleplezése, szociológiai értelemben a dolgozók fölötti kontroll minél szigorúbb megszervezése.

A bizalmiaknak szóló utasítás feljelentési kötelezettséget ír elő mindazokkal szemben, akik a gazdasági-politikai vezetés célkitűzéseit nem fogadják el.

A dokumentumok logikája szerint azonban a bizalmiaknak szánt utasítások öntudatlanul is olyan problémákról számolnak be, melyek a valóságos viszonyokat és magatartásokat hitebben jellemzik, mint az ideológia világképe. A felső szintű normameghatározások szólnak ugyanis a bizalmiak helytelen magatartásáról, arról, hogy a bizalmiak a "népszerűséget hajhásszák", "szemet hunynak a normalizitások felett", "haveri kapcsolatok alapján a bércsalókat nem jelentik".

Ki kell térnünk a már egyszer említett alsó szintű szakszervezeti vezető réteg üzemen belüli helyzetére, problémáira.

E réteg ugyanis, ha eredményeket akart felmutatni - terveket teljesíteni, használati értéket előállítani - akkor az együttműködést, a kollektív vagy egyéni kooperációt kellett hogy támogassa. Másképpen a munkafolyamat nem működtethető. Paradox dolog, hogy az együttműködésre a felső szintű nyomás kényszerítette őket, miközben a felső szintű elvárások nem tűrtek meg semmilyen kollektív, intézményes érdekképviselőt. A bürokratikus kontroll ugyanis nem tűr alternatívákat, és az izolált, egymás ellen fordított érdekek világát ismeri. Ennek alapján viszont nem lehet hatékonyan termelni. A vezetői sikeresség érdekében tehát az alsó szintű vezetés a kooperációra tette a hangsúlyt, jól tudva, hogy tiltott területre lép.

A szakszervezet politikai pozíciójánál fogva sem vállalhatta fel a kollektív együttműködés és kooperáció intézményes képviselőt. Ezt a hiányt - tiltások és büntetések ellenére - az alsó szintű vezető csoport - nem intézményesített formában - pótolta. E szerepre predesztinálta őket a szakszervezet hagyománya is, hiszen a szakszervezet történeti múltjánál fogva elsősorban az üzemek világában élt, és dolgozott.

A fejezet címében leírt negligenciát természetesen a tényleges működés, a jogok és hatáskörök, döntési lehetőségek alapján 30 évvel e korszak után állapítottuk meg. Azért is szükséges ezt hangsúlyoznunk, mert a korabeli szakszervezet megállapításunkkal ellentétes képet mutat. Élénk mozgalmi élet, növekvő apparátus, óriási propaganda és szervező munka.

A következőkben leírjuk a szakszervezeti mozgalmon belüli szervezeti konfliktusokat, azokat, melyek a nyüzsgő, élénk életet élő szakszervezetet igazából jellemezték, s amelyek keresztül-kasul szabdalták a cselekvési mezőket. Utalunk e konfliktusok valóságban szerveződő alapjaira is.

A szakszervezeti élet központjává nőtte ki magát a SZOT Titkársága. Ténylegesen, és ilyen névvel 1948-ban jött létre,

azonban apparátusa hamar átvette a felső irányító szerv szerepkörét.

E perctől fogva versenyhelyzet keletkezett az ágazati szakszervezetek apparátusa és a SZOT központi apparátusa között. A SZOT Elnökség természetesen a vitás kérdésekben saját Titkárságát támogatta, és nem egyszer utasította az ágazati szakszervezetet - ezek választott Elnökségét is - a központi megoldások elfogadására. Olyan kép jelent meg az ágazati szakszervezetekről, mintha azok a laikusok és hozzá nem értők gyülekezetei lettek volna. A konfliktusok különösen három nagy szakszervezet körül keletkeztek; a Vasas, Bányász és Nyomdász szakszervezetről van szó. Az utóbbi a Fa- és Papíripari dolgozók érdekszövetségének felszippantásával - 1951-es összevonások - könnyebben semlegesíthető volt.

Az ellentétek gyökere nemcsak a szakszervezeti hierarchia belső rendszerében rejlett. A Bányászok és Vasasok a kor politikailag is támogatott szakmáit fogták össze, így a bérarányok szabályozásában, a béralkuk központi rendszerében dolgozók érdekeit - a többiek rovására - érvényesíteni tudták. /Ez az érdek természetesen azonos volt a nagyobb bér követelésének elérésével./

A SZOT Elnöke 1951-ben a következőképpen jellemezte az iparági szakszervezeteket:

"...a szakszervezeteknél sok helyen súlyos hibák, bajok vannak a vezetés körül. Ez abból adódik, hogy részben nem megfelelő káderek vezetik a szakszervezeteket, részben pedig nem tanították meg a szakmák elnökségét, hogy hogyan kell vezetni az ipari szakszervezeteket az átszervezés után"/44/

Az idézett elnöki beszámoló a Titkárság hibájának rója fel, hogy

"a Titkárság nem tartja erősen kézben az osztályokat, /saját apparátusát-Gy.T./ és a szakszervezeti központokat."

E vélemény mögött tehát a már jellemzett centralizáció kiépítésére való törekvés rejtőzik, másfelől a centralizáció tökéletlenségét a központ nyakába varrják./45/

A központ és az iparági szakszervezet közötti konfliktusok gyakran éles szóváltásokat váltottak ki az értekezleteken. A szakmák a felülről jövő utasítások ellen hadakoztak, a központ viszont a helyi kezdeményezésekre utalt a hibák forrása-ként. De ugyanolyan probléma volt az is, ha az ágazati szakszervezet a központi előírásokat egy az egyben közvetítette. Ekkor az önállóság hiányát rótták szemére. E kérdésre még visszatérünk, mivel itt a centralizált szervezeti rendszer egyik szociológiai paradoxonát fedezhetjük fel./46/

A viták ellenére a hierarchia egyértelmű. A SZOT Titkárság munkatervei arról számoltak be, hogy az ágazati szakszervezetek jelentést készítenek, beszámolnak munkájukról, ezeket a központ vagy elfogadja vagy nem. A jelentéseken túlmenően - említettük - az ellenőrzés és személyes felügyelet rendszerre alakult ki./47/

A központnak írt jelentésekben ugyanakkor az ágazatok osztályai tisztségviselőinek korlátozott lehetősége nyílott az iparágazatban foglalkoztatott dolgozók néhány problémájára felhívni a figyelmet. Ez az út könnyebb és célravezetőbb volt, mint a szakszervezet Titkársági értekezletére, vagy politikai fórumok elé vinni ugyanezeket a kérdéseket. A politikai fórumok előtt az ügyek sorsa gyakran az előterjesztés kritikájával ért véget, vagy a javaslatot elutasították.

Az ágazati szakszervezetek önállóságának kérdésére visszatérve megállapíthatjuk, az ágazati szakszervezet munkáját megillette a kritika. A kritika alapja a központ egymásnak is ellentmondó normáinak, követelményeinek számonkérése, amelyek - véleményünk szerint - éppen a bármikor megfogalmazható és érvényesíthető kontrollt szolgálták.

A SZOT Elnöke erről a kérdésről:

"A szakmák és a vezető szervek önállósága terén ...nagyon lassú a fejlődés, sőt egyes területeken lanyhuló tendenciák mutatkoznak. Megmutatkozik ez abban is, hogy mivel mindent felülről kapnak - feladatokat, munkaterveket, kész határozatokat - a vezető szervek és a vezetők nem gondoskodnak arról, hogy megtervezzék munkájukat, mások gondolkodnak helyettük, sokszor mechanikusan lemásolják a munkaterveket, a körleveleket, a határozatokat, jól, vagy rosszul leadják az alapszervezetek felé, sajnos nem veszik figyelembe az alapszervezetben lévő helyzetet, a káderek fejlettségét, munkatársak képzettségét. Sok esetben rosszul továbbítják a SZOT által megjelölt feladatokat. Mivel nincs ellenőrzés, ma már olyan jelenségek vannak, mint amivel pl. a Vasasoknál találkozunk, hogy a SZOT Titkárságának határozatát egyszerűen lemásolják, szó szerint leírják, és mint saját előterjesztésüket tárgyalják meg az elnökségi ülésen. Mind sűrűbben fordulnak elő olyan esetek, hogy a SZOT határozatai, irányelveit a dolgozók előtt felolvassák, minden helyi kommentár vagy magyarázat nélkül."/48/ (Kiemelés tőlem-Gy.T.)

Hasonló megrovásban részesültek az ágazati szakszervezetek a kollektív szerződés mintájának átvételekor. A szerződési mintáról sem tudta senki, mennyire kötelező, mennyire nem. A központi kibocsátás ténye adta a minta kötelező erejét.

A túlcentralizált szervezet szokásos cselekvési logikája bontakozik ki előttünk. A felső szintű vezetés nyilvánvalóan ragaszkodott elképzeléseihez, még akkor is, ha jogilag ezek nem kötelezőek. Kezében összpontosultak ugyanakkor mindazok a szervezeti-irányítási lehetőségek, melyekkel a jogilag nem kötelező ajánlások teljesítését számon tudta kérni. Szervezeti síkon tehát nagyon széles kontroll lehetőséggel rendelkezett, s ezek a lehetőségek nyilvánvalóan lerontották a jogi normák alakjában jelentkező előírások természetét is. Az alsóbb szintű szervezetek vezetői természetesen tisztában voltak a valóságos cselekvési tér játékszabályaival, és elsősorban a központi irányítási normákra

figyeltek, s nem a játékszabályokra. Ezért teljesítették túl a felsőbb szintű elvárásokat.

Másodsor, azok a jelenségek, melyekről az előadói beszéd beszámolt, jelzéseknek is felfoghatók, a nem teljes azonosulás jelzéseiként. Ezért kevernek viharokat. Kommentár nélkül felolvasni a SZOT utasításait a munkásoknak, e cselekedet jelezheti az üzenet/parancs közvetítő véleményét akkor, amikor e vélemény más kifejezésére nincs mód. A központ reakciója jelzi a telitalálatot, s egyúttal a teljes kontroll kiépítésének, s maradéktalan végrehajtásának határait. Más szóval a totális centralizáltság kiépítésének lehetetlenségét.

A SZOT teljes körű központosításra irányuló törekvését később sem adta fel. 1953-ban - egy hónappal a Juniusi határozat előtt - a SZOT elnökségének a szakszervezetek elnökségeihez írott levelében súlyos, teljes egészében elitélő kritikát olvashatunk az ágazati szakszervezetek teljes tevékenységét illetően. A SZOT nemcsak a saját utasításainak sorsát kéri számon az ágazatoktól, hanem a Párt 1952. Augusztusi határozatának teljesítését is. E határozat alapgondolata, hogy az ágazati szakszervezetek nem viszik kellőképpen végig a jobboldali szociáldemokrácia elleni harcot, nem tesznek meg mindent a szakszervezeti káderek minőségének fejlődéséért. A kritika szerint az ágazati szakszervezetek munkájának legfőbb fogyatékosága, hogy szervezetei nem veszik át az MDP munkamódszerét, s nem nyitottak utat a felsőbb szervek határozatainak végrehajtása előtt. A levél zárósora szerint:

"A SZOT Elnöksége felszólítja a szakszervezetek Elnökségeit, hogy Július 1-ig tegyenek jelentést pártunk Augusztus 28-i határozatának végrehajtásáról."/49/

A SZOT és az ágazati szakszervezetek konfliktusos viszonyában mély történelmi ellentmondásra bukkanunk. A magyar szakszervezetek múltjában ugyanis nem volt, vagy ha volt, más

tipusú volt, az a központi szerv, amely az egyes szakszervezetek munkáját összefogta és irányította. 1948. után utasítási jogokkal felruházott adminisztratív központ irányította a szakszervezeti munkát. A szakmai szakszervezetek alulról felfelé építkeztek, a felső vezető központnak a kooperáció, a munka összehangolása volt a feladata. A megváltozott politikai struktúrában viszont egy főhatóság típusú adminisztráció az alulról felfelé építkezés csiráit is igyekezett ki-gyomlálni. Ezzel szakszervezeti tradícióhoz nyúltak, amit akár a jobboldali szociáldemokraták elleni harc kampánya, akár a mindenben hibát kereső felső vezetői szemlélet is el-árul.

Mindehhez hozzá kell tennünk, hogy a szakszervezeti mozgalom működése a valóságban megkövetelte egy bizonyos típusú és bizonyos körű önszerveződés kiépülését. A mozgalomhoz tagok kellene /bár e tagokat iszonyú nagy politikai nyomással is lehet toborozni/, választások kellene /bár ezeket el is lehet halasztani, illetve az eljárási szabályokkal meg lehet fojtani/. Mindezek ellenére a szakszervezet nem működhetett úgy, mintha légüres térben dolgozna. A centralizált szervezeti rendszernek is képviselnie kellett bizonyos alulról felfelé szerveződő érdekeket, értékeket. Még akkor is, ha ezek a bakkancsok hiányára, a meleg és hideg ételek szolgáltatására vonatkoztak. E kényszerhelyzet még a központi apparátus munkájában is lecsapódott, nemhogy az ágazati szakszervezetekben.

A SZOT Központ osztályai - mint említettük - a bürokratikus koordináció mechanizmusában vettek részt. Munkájukról készült heti jelentéseik alapján az együttműködésben elfoglalt pozíciójuk, lehetőségeik és cselekvéseik korlátai világosan leírhatók.

Az osztályok munkája a következő szervezeti sikokon értelmezhető:

- 1., A Párt apparátusa
- 2., Az Állami hierarchia felső szintjei /MT, OMB, NT/
- 3., Ágazati szakszervezetek Elnökségei
- 4., Ágazati szakszervezetek osztályai
- 5., Üzemek feletti kontroll

Mielőtt részletekbe menően jellemeznénk a szervezeti kooperáció szintjeit, egy-két általános törvényszerűséget előre kell bocsátanunk.

Először meg kell állapítanunk, hogy a vázolt sikokon folytatott együttműködést inkább politikai szokásnormák szabályozták, mint jogszabály. Ezért a szakszervezeti részvétel /értekezleteken pl./ bizonytalanságokat takart, nemegyszer politikai nyomás és akció kell ahhoz, hogy meghallgassák véleményét, elfogadják részvételét. A politikai nyomás személyes csatornákon folyt, de néhanapján a nyilvánosság elé sohasem bocsátott szervezeti és működési szabályzatokra /OMB-nél/ hivatkoztak.

"Annak elkerülése végett, hogy az AGB döntése után az NT-ben olyan döntések születhessenek, melyeknek keresztülvitele helytelen, és amelyekről tudomást sem szereztünk. Apró elvtárs jelölje ki a SZOT részére az NT-ben fenntartott helyre az illető delegátust. Így elkerülhető lesz, hogy az NT döntéséről a SZOT csak a határozatok bevezetésekor szerezzen tudomást.
/50/

- szolítja föl a SZOT Főtitkárát a Kollektív Szerződési Al-
osztály.

A szakszervezet részvételi igényét a szervezeti önérdék motiválta, még akkor is, ha bizonyos kérdésekről a SZOT az MT-vel együttesen rendelkezett. /Pl. pihenőidő megállapítása./

A befolyásolás és a döntés előkészítésében való részvétel a gyakorlatban a minél megfelelőbb, a végrehajtást minél tökéletesebben szolgáló bürokratikus technikai normák kidolgozására irányult. Ennek körén belül bizonyos igények és

dolgozói szükségletek is megjelenhettek, azonban sohasem a szükségletek és igények kielégítésének motivuma indította el a szervezeti cselekvést. Igaz, e téren a szakszervezet tehetetlen. A tényleges gazdasági hatalmi monopólium nem az ő kezében van, így valóban csak jelezhet, helyzeteket tárhat fel. Ezután viszont az "intézkedésekre hivatott" szervezeteknek kellett visszaadnia az ügyeket.

Mindézek ellenére a jelzések és helyzetfeltárások, illetve az ezek nyomán beinduló szervezeti reakciók /itt a válasz értelmében/ értelmezhetőek úgy is, mint a vezetési jogok újrafelosztására irányuló törekvések. Vagy még pontosabban szólva, az üzemi vezetéssel szembeni érdekképviselget kísérlete. A kollektív érdekkalkuk politikai negligenciája, a politikai intézményes kontroll e kísérleteket átirányította a bürokratikus kooperáció pályájára, a bürokratikus ügyintézés területére.

Amennyiben a SZOT apparátus munkáját részletesebben elemezzük, nemcsak a felsorolás miatt tesszük első helyre a Párt adminisztratív szerveivel való kapcsolatot. /Természetesen itt a KV szerveiről van szó./

Az Elnökség levele is tanúskodik arról, hogy a szakszervezeti mozgalom kérdéseiben a párt vezető szervei döntöttek. Eldöntötték a szakszervezeti káderek cseréjét is.

"A SZOT és a szakszervezetek - a pártszervezetek segítségével - gondos politikai munkával előkészítve /és ne adminisztratív módon/ fokozatosan, a szakszervezeti demokrácia betartásával távolítsák el a szakszervezeti szervekből és a bizalmiak közül az oda befurakodott jobboldali szociáldemokratákat és más ellenséges elemeket. Ugyanakkor gondoskodják arról, hogy ezek helyett becsületes, a dolgozók előtt tekintélyes jó munkásokat válaszson."/51/

Az apparátus beszámolóiban hetente találkozunk olyan értekezletekkel, melyeket a Pártközpontban tartottak. E

megbeszélések tárgya egy-egy bérkérdés, normameghatározás, selejttermelés, azaz a termelés napi menetének szabályozása. A szakszervezeteknek e tárgyalások előkészítésében nem volt kezdeményező szerepe, ellenben a konkrét rendeletek és utasítások előírásainak csiszogatásában aktívan részt vett. Helyzetét jellemzi a következő jelentésrészlet is:

"Részt vettünk a Párt mezőgazdasági osztályán a mezőgazdasági bérrendezés elvi kérdéseinek megtárgyalásán. Ismertették az OMB által kidolgozott javaslatot, melyet lényegében az összes többi szervezet elfogadtak. A Párt részéről azt az utasítást kaptuk, hogy a határidőket szigorúan be kell tartani, tehát Január 1-re az új mezőgazdasági és kollektív szerződéseknek meg kell jelennie. A normarendezést Január 31-én be kell fejezni. Az elvi kérdések kidolgozásába a dolgozókat még nem vonjuk be. A mezőgazdasági bérrendszerre vonatkozó előterjesztést a DÉFOSZ fogja elkészíteni, a november 10-i SZOT ülésre. Alosztályunk a kérdéseket már megtárgyalta a DÉFOSZ-ban... és további segítséget fogunk nyújtani az előterjesztés elkészítéséhez."/52/

A szakszervezet tehát az utasítások és előterjesztések kidolgozása után kezdte meg tárgyalásait az állami szervezetekkel. Az utasítások pártutasítások és kötelező erejűek voltak. Az együttműködési mechanizmusban a különböző típusú szervezetek "békés" szimbiózisra figyelhető meg, és ebben az egymásbafonódott szervezeti rendszerben került sor az egyezkedésekre, értékek és normák összehangolására. Idézett példánkban ilyen kérdés volt pl., hány nap legyen a mezőgazdasági dolgozók pihenőnapja hetenként. E kérdésben a szakszervezet a pártvezetéssel ellentétes nézeteket hangoztatott, és így voltaképpen bizonyos gazdaságpolitikai célkitűzésekkel való egyet nem értését is kifejezhette. /Bár ezt maga sem tudta./

"A munkaidő kérdésében felvetődött az OMB és a Párt részéről, hogy mondjuk ki azt is, hogy a mezőgazdaság folyamatos üzem legyen, és a dolgozóknak hetenként egy szabadnap jár. A szabadnapon végzett munkára az iparban alkalmazott 100 %-os pótlék helyett

azonban csak 25 %-os pótléket fizessünk. Ezzel a javaslattal mi nem értettünk egyet.

A mezőgazdasági bér- és normarendezés politikai ütemtervét, a még vitatott bérkérdéseket a dec.18-i Titkári Értekezlet elé fogja vinni a DÉFOSZ."/53/

Esetünkben tehát a konfliktusmegoldás szervezeti csatornáját is megtalálták.

A pártszervek mellett az állami irányítás felső szervei a legfontosabb tárgyalópartnerek. Közülük az OMB, az MT, MTH gyakrabban szerepelnek a tárgyalások és értekezletek szintjén. Az egyezkedésekben az állami szervek túlsúlyos pozíciója volt a szakszervezetekkel szemben, főleg ha az állami szervek /OMB/ maguk mögött tudhatják a pártvezetés támogatását is.

Gyenge és alapvetően súlytalan pozícióba került a szakszervezet, ha az iparositás alapkérdéséről volt szó. Ezek pl. a normaszigorítások, munkaerőtervezés, bérarány kialakítások kérdéskörei. Ezen politikai és személyes kapcsolatai sem segítettek, a kezdeményezés az OT vagy az NT kezében volt.

Viszont az egyes dolgozói csoportokat érintő béralkuknál a szakszervezeti mechanizmus teljes erőbedobással működött. Nem az alapvető elvek és arányok meghatározásánál, hanem az időszakos béremelések, bérrendezések tárgyalásainál. Az értekezletek jegyzőkönyveiből és a jelentésekből világosan kiolvasható, hogy ezek a bérrendezések minden foglalkoztatási csoportot érintettek, a Műegyetem tanárától kezdve az előadókon keresztül a csatorna- és úttisztítóig./54/

Természetesen a bérrendezések az OMB - majd a Minisztertanács Bértitkárságának - koordinációja alatt folytak. A szakszervezet relatív önálló cselekvési lehetőségét ez az összehangolás nem érintette, sőt 1953 Júniusa után éppen az MT Bértitkárságának vezetője hangsúlyozta a szakszervezetek önállóságát e kérdések megoldásában./55/

A minisztériumokkal való kapcsolatok - az egyes ügyek lebonyolításán kívül - kiterjedtek arra is, hogy a szakszervezet a minisztériumból eredő elképzelések, utasítások közvetítésére vállalkozott, azaz termelési értekezletet szervezett, dolgozói aktivaértekezletet tartott. A minisztériumokkal való együttműködés napi gyakorlata azonban az ágazati szakszervezetek szintjén jelent meg, a SZOT központi apparátusa csak nagyon ritkán érintkezett az iparirányítás minisztériumi szerveivel.

A minisztériumi szinten folyó koordináció érdekes képet mutatott. Az volt ugyanis a gyakorlat, hogy az egyes minisztériumok az értekezletre meghívták mind a SZOT, mind az ágazati szakszervezet képviselőit. Ezeken az értekezleteken semmilyen nyomát nem találtuk a szakszervezeti központ és az ágazati szakszervezetek közötti stratégiai együttműködésnek, nincs szó közös akciókról, közös érdekképviselői platformról sem. Volt olyan tanácskozás, amikor az ágazati delegátus lépett fel az OMB és a SZOT ellen, vagy amikor az erőfölény - több szervezet részvétele esetében - a szakszervezeteket lesöpörte a döntés mezejéről.

Az ágazati szakszervezetekkel folytatott együttműködés eddig leírt sajátosságaihoz sokkal többet nem tudunk hozzátenni. Konkrét szervezeti érdekek és kontroll, együttműködés és konfliktus, ellentét és az üzemek feletti ellenőrzésben akcióegység. Ebbe a sokoldalúan artikulált térbe beletartozott az ágazati szakszervezetek kritikája és elítélése is./56/

Ahol a szakszervezeti központ és az ágazati szakszervezet harmónikusan együtt tudott működni, az a munkaversenyek szervezésének és a vállalatok feletti ellenőrzések területei voltak.

A munkaversenyek szervezésében a szakszervezet kétség-

telenül nagy mozgásteret kapott. Önállósága azonban ki volt téve a pártvezetés állandó kritikájának, szinte nincs olyan év, amikor a versenymozgalom szervezésében ne állapítanak meg hibákat. A szakszervezeti felső vezetés is a bűnösök nyomába ered, s a bűnösöket a vállalati és üzemi vezetés körében találja meg. A SZOT és az ágazati vezetés közös erővel a szakszervezet alsó szintű vezetésének rossz munkájában leli fel az okokat. A centralizált szervezet logikája szerint tehát a valóságos viszonyokból fakadó feszültséget a szervezet különböző síkjain osztotta el. A hibák kijavítása ürügyén egészen a munkaszervezet elemi szintjéig szabályozni óhajtott az érdekek és cselekvések rendszerét. De ezzel a törekvésével beavatkozott a vállalatvezetés hatáskörébe is, a vállalati irányító apparátus riválisaként lépett fel. Mindezek közben a valóságos viszonyokból fakadó konfliktusokat a személyes felelősség síkjaira fordította át.

Pl. a KPVDSZ termelési osztályán név szerint is bírálta a SZOT az osztályon belül kialakult káderhelyzetet, vagy a Kereskedelmi és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezeténél a szakszervezeti apparátus beiskolázását illetve kritikával.

Az ilyen jellegű "felügyeleti jogositványok" jól illeszkedtek a SZOT központosító törekvéseibe, és megalapozták a szakszervezetek közötti diszharmóniát.

A kiszállási jegyzőkönyvek tanúsága szerint a SZOT - és az ágazati szakszervezet - apparátusának küldöttei hetente több üzemben is jártak, így több üzembről, gyárról adtak jelentést, s egyben kritikát. A beszámolók kiterjedtek a bérkérdésekre, a technikai problémákra, a selejtgéártásra, tervteljesítésekre. De a szakszervezet részt vett a reprezentatív nyilvánosság kiépítésében, az ünnepek előkészítésében, megszervezésében.

Természetesen az üzem problémáinak felderítése nem

nélkülözte az ellenség elleni harcot sem. Ezekben az esetekben az iratok az ÁVH-val és a helyi politikai vezetéssel kiépített kitűnő kapcsolatokról számolnak be. A kötelezően megadott feljelentések és figyelmeztetések, esetleg figyelemfelhívások a dokumentumok között nem számítottak ritkaságnak.

Mondanivalónkat a következőkben foglalhatjuk össze:

A szakszervezeti szervezet két élesen elhatárolható cselekvési mezőben jelent meg. A felső irányítás szintjein a bürokratikus koordináció hierarchizált rendszerének követelményei határozták meg az érdekek képviselését. A bürokratikus koordináció törvényszerűségei - módszerei, szokásai - fogalmazták meg és váltották ki a szakszervezet reagálásait, akcióit. A szakszervezet alárendelt pozícióján mit sem változtató érdekképviselő nem csatlakozott rá egy széles körű, alulról felfelé áramló intézményes érdekképviselői rendszerre. Lefelé - a vállalatok és üzemek dolgozói felé - a szakszervezet irányító szervei a kontroll különböző formáit építették ki, az állami feladatok végrehajtójának szerepét látták el. Így az érdekek demokratikus áramlására még esélyt sem adtak. Ezzel viszont az alsóbb szintű szakszervezeti vezetők és funkcionáriusok magukra maradtak, a vállalatvezetéssel szembenifellépéseik esetlegesek, rejtettek, összehangolatlanok.

A két sík között az ágazati szakszervezet apparátusa nem tudott közvetíteni, skrizofréniája csak fokozódott. Nagyon jól leírható ez a helyzet a normák, bérek és a munkafeltételek szabályozásának konkrét történetében.

III., Normák és bérek - avagy működik a prés.

1. "Normák nélkül nincs tervgazdaság" /Sztalin/

Tanulmányunk eddigi részeiben többször utaltunk a modern ipari munkavégzést szabályozó normák fontosságára. Említettük azt is, hogy a normák meghatározása az ipari konfliktusok központjában áll, csoportok, intézmények, érdekek és szervezetek harca és együttműködése eredményeképpen alakul ki annak a számszerűsített kategóriarendszernek minden egyes mérőszáma, amit ma normának nevezünk.

/Előre kell bocsátanunk, hogy az eddig nagyon tágran használt norma fogalmat a következő fejezetben kifejezetten a munkateljesítmények mérésére való arányszám értelmében használjuk./

A következő oldalakon kísérletet teszünk arra, hogy a magyarországi iparosítás során keletkezett normák szervezeti-történeti hátterét feltárjuk, valamint megkíséreljük leírni azokat az érdekeket is, melyek a normarendszerek kialakításában közreműködtek. Úgy gondoljuk a szakszervezet tényleges szerepe csak ennek függvényében értékelhető.

Az MDP Központi Vezetőségének 1950. Május 31-i határozatában a gazdaságfejlődés fogyatékoságait a bérrendszer helytelenségében, a normák meglazulásában, a bér- és normacsalások elterjedésében látta. Röviddel ezután az OMB javaslatára a Minisztertanács határozatot hozott az új normák bevezetéséről és az átfogó bérrendezésről. A gyakorlati végrehajtásból a szakszervezet nem vonhatta ki magát, sőt a munkadandárját éppen neki kellett elvégezni. A szakszervezet feladatairól a SZOT Főtitkára a következőket mondta a normarendezésekkel foglalkozó ülésen:

"Itt /az értekezleten-Gy.T./ nem arról volt szó, hogy

a normarendezés politikai és egyéb kérdéseivel foglalkozunk. Ez a testület a jogot nem tartja fenn magának, hogy egy ilyen országos nagy ügyet tárgyaljon. Meg voltunk bizva azzal, hogy a normarendezéssel kapcsolatos alapbéremeléssel összefüggő feladatokra kidolgozott javaslatokat nézzük meg, vizsgáljuk felül, mondjuk meg a szempontokat, hogy amikor a végleges változat fennáll, akkor a szakszervezet véleménye ebben már bele legyen dolgozva."/57/

Az 1950-es norma- és bérrendszer átfogó megváltoztatásának gondolatához /itt csak az elsővel foglalkozunk/ több kísérlet és gyakorlati lépés után jutott el a pártvezetés. Két fontos állomást említünk meg ebben a folyamatban, a darabérrendszer bevezetését, és a még létező csoportnormák felszámolását.

A normák 1950-es rendezésekor már 465 ezer dolgozó dolgozott darabbérben, amit az 1945. után történt fejlődés eredményeképpen értékelték. 1950-ben nem annyi történt, hogy a darabbért általánossá tették, hanem megváltoztatták az egész normaszámítási rendszert, alapelveit, módszereit, és átalakították a normák megállapításának gyakorlatát is.

Az átrendezés egyik elindítója "a hazánkban tartózkodó szovjet munka-szakértő elvtársak felvilágosítása."/58/ volt.

A tanácsadók ugyanis - szól az indoklás - feltárták a normák és a normarendszer fogyatékoságait, alapvető hibáit.

Az átalakítások előtt a még létező csoportnormákat fel kellett számolni. A csoportnorma főképpen az építőiparban és a folyamatiparban volt uralkodó. A csoportnormák hibájának azt rótták fel, hogy

"a jelenlegi csoportelszámolás komoly gátja az építőipari munkaverseny mozgalomnak, mivel az egyes dolgozók nem az általuk végzett munka alapján részesülnek a bérben, hanem az egész csoport teljesítménye szerint. A jobb munkásnak így elveszik a kedvét azzal, hogy tényleges teljesítménye nem megfelelően van díjazva, a rosszabbul dolgozó

pedig érdemtelenül többet kap , mint amennyi őt megilleti. A csoportelszámolás az egyéni verseny kifejlődésének akadálya."/59/

A szakszervezetek dokumentumai a csoportnormákat mint a munkaversenyek legfőbb akadályait említik./60/ De facto tehát a szakszervezet is az egyéni versengést helyezi az ipari munka értékrendjei között az első helyre. A kérdés azonban nem ilyen egyszerű. A munkafolyamat valóban mindig kooperációra épülő tevékenységrendszer, sőt vannak olyan technológiai rendszerek, ahol az egyéni tevékenységek eredményei nem választhatók le a csoporteredményekről. Jelzi ezt a vegyipari dolgozók szakszervezetének levele is. Leírták, hogy

"a vegyiparban ugyanazon a munkán aránylag kis számú munkás dolgozik, s ezek aránylag ritkán végeznek egyéni munkát. Többségükben jelenleg el nem választható csoportokban dolgoznak."/61/

A SZOT-nak erre megvan a maga javaslata. Azt ajánlották, hogy az individuálisan végzett munka teljesítményét a megadott különböző mutatószámok és számítási módszerek alapján a csoportteljesítményből számolják vissza./62/ Így az egész probléma átcsúszik a számítások és kalkulációk bürokratikus módszerének sikjára.

Mindezekről függetlenül a MÉMOSZ végrehajtotta a csoportnormák megszüntetéséből órá eső feladatokat.

A normarendezések előkészítése során mozgósították a szakszervezeti kádereket, és megerősítették a "bérkáderek vonalát". Ez azt jelentette, hogy az üb-k "káderhelyzetét" felülvizsgálták, a jelentősebb üzemekben függetlenítették a bérfelelősöket, valamint értekezletek és konferenciák sokaságával szabályozták az apparátus magatartását./63/

A normarendezések alapelvei a következők voltak:
A normákat a kor politikai és propagandairodalma a legfontosabb tevékenységsszabályozónak tartotta. Pontosabban szólva a

normát úgy tekintették, mint amely "legfontosabb eszköze a tartalékok felszínre hozatalának"./64/ A tartalékok felszínre hozatalát az adott norma csak úgy szolgálja - irták -, ha a normák megállapításában az élenjáró munkások tapasztalatait veszik figyelembe, nem pedig az átlagmunkásét.

"A normások feladata a sztahanovista munkamódszerek Kovaljov mérnök módszere szerinti tanulmányozása... véget kell vetni annak a helytelen gyakorlatnak, hogy az időmérési megfigyelések és normák meghatározása csak az átlagos munkásoknál történik."/65/

"A szakmáját nem ismerő, az adott munkánál kis begyakorlottsággal rendelkező munkás munkája alapján nem lehet műszakilag megalapozott normát készíteni. Időfelvételeket általában az átlagosnál jobb munkásokkal kell készíteni."/66/

Az újonnan felállított normák nemcsak ebben tértek el a megszokott normák alapjául szolgáló mérési módszerektől. Kimondták azt is, hogy

"Gépi munkánál a gépre megengedett maximális terhelés alapján kell a normát megállapítani."/67/

Az új rendszer lényeges eleme volt a normák központosítása, amellyel párhuzamosan a normák elosztását is centralizálták. Ezt úgy végezték el, hogy a minisztériumok, főosztályok, vállalati-üzemi szervek egészen a munkapadig lebontották a normákat, mégpedig meghatározott központi előírások szerint.

Az alapelvek és a normázás gyakorlatának megváltoztatása a műszaki normák kidolgozása jegyében telt el. Így elvetették a becslésen és a statisztikai gyakoriságon alapuló normákat. A műszakilag megalapozott norma ideális feltételekkel számol, mind a munka szervezési feltételeit illetően, mind a munkás mozgólatait illetően. Emellett a termelőberendezések műszakilag legideálisabb állapotát veszi alapul.

"Ez a módszer azért helyes, mert a felesleges mozgólatakat rögtön megállapíthatjuk" - írta a normákról készült ismertetés./68/

A műszaki normák tetszetős jelszava alatt tulajdonképpen a munkás munkaidejének teljes ellenőrzését építették ki. Az előirt normákat így valóban csak a minél nagyobb munkaidő-kihasználás alapján lehetett teljesíteni, de csak a magyar ipari gyakorlattól távol eső optimális feltételek megléte esetén. A munkaidő kontrollnak két módszerét vezették be, a "munkanap fényképezését" és a "munkafolyamat" fényképezését. Mivel az adminisztratív apparátus nem bírta a minden egyes termelő tevékenység fölötti kontrollt elvégezni, a szakszervezetek felajánlották és lelkesen propagálták az "önfényképezés" módszerét.

"A munkanap fényképezése jelenti a munkavállaló vagy munkacsoport megfigyelését az egész munkanap folyamán, a munkahelyre beérkezés pillanatától egészen a munkából való távozás pillanatáig... A munkanap fényképezésénél nem csupán a munkát... hanem az összes munkaszüneteket, továbbá az ilyen munkaszünet szükségességét előidéző okokat is meghatározzuk.

A munkanap fényképezési anyagának vizsgálata útján meg lehet határozni

- a., a munkaerő, valamint az egyes munkavállalók, úgyszintén a munkavállalócsoporthoz legjobban kihasználásának feltételeit...
- b., a műveletek legracionálisabb menetét, valamint a munkanap ésszerű, racionális rendjét..." /69/

A tőkés gyárak és üzemek normamegállapítási gyakorlatát ideológiailag is elvetették. A becsült és a statisztikai normák alapján készült besorolások ugyanis - mondták - a munkáskiszákmányolás légkörében születtek, irreálisak voltak, mivel a munkások tőkés körülmények közepette kifejtett munkavisz-szatartása miatt nem volt reális alapjuk.

Volt azonban a becsült és statisztikai normáknak más baja is. Nevezetesen

"A becslésen alapuló normák, minthogy a szükségesnél több munkaidőt állapítottak meg a munka elvégzésére, ennél fogva károsak... azért, mert a munkás

bérének egy részéért nem dolgozott meg. Természetes, hogy a munkások java ilyen becsült normák mellett szeretne dolgozni, és harcolnak, egymás ellen intrikálnak, hogy az ilyen, úgynevezett "jó munkát" elvégezzék."/70/

Tehát a teljesítményvisszatartásra lehetőséget nem adó, ideális feltételekhez, maximális kapacitáskihasználáshoz, csak a lényeges munkamozdulatokat tartalmazó normákra van szükség.

A politikai elképzelések szerint a fenti normák sarkallnak megfelelő többletteljesítésre. Ezért a szakszervezet sem tiltakozott a pótidők elvétele, a többletjárulékok és juttatások megszüntetése iránt.

/Zárójelben jegyezzük meg a munkaversenyek éppen azért lettek a normázások alapjai, mivel ott a vezetés biztosította az ideális feltételeket. Így nagyon nehéz helyzetbe hozta az átlagkörülmények között dolgozó munkásokat. Pióker még ma sem érti, miért dobtak be 1956-ban kézigránátot az ablakán./ /71/

Nemcsak a munkákat, a munkást is besorolták. Az Országos Munkanorma Intézet határozati javaslata kimondja, hogy

"a munkás besorolása... az eddigieknek megfelelő módon kell történnék, a Szakszervezeti Bizottság és az üzemvezetőség a megfelelő személyek bevonásával és a kollektív szerződések nomenklatúráinak figyelembevételével."/72/

A normarendezések végrehajtása az 1950-re kiépült bürokrácia belső működési logikájának keretei között történt. Megalakult az OMB Normaidő Főbizottsága, és a Munkabesorolási Döntőbizottság, amely a vállalati panaszokat volt hivatva orvosolni. A vállalat ugyanis a számára megállapított központi támogatások mértékei miatt nagyon is érdekelve volt a munkabesorolások kérdésében. A normák és nomenklatúrák fel, illetve lefelé történő mozgatása befolyásolta a számára megállapított béralap nagyságát, felerősítve ezzel a normamegállapítások nyomán kialakuló bérkonfliktusok társadalmi hatását.

A normarendezések eredménye meglepő volt. A vállalatok és a szakszervezet - a kor légkörének megfelelően - túlteljesítette az előirányzatokat /állásidőre, szociális munkákra adható normák nagyobb megszigorítása/, és nem osztották szét a pótidőket sem. Igaz, erre a Párt Titkárságának határozata kötelezte őket.

A normarendezések keresetcsökkentő hatása a következő volt: Nehézipar 14,3 %, Könnyűipar 12,5 %, Magasépítőipar 19,4 %. A keresetcsökkenések mutatószámai nem tükrözik pontosan a normarendezések hatásait. Átlagban ugyanis 30 %-os normatöbbletteljesítést kellett elérni az átlagosan 16 %-os keresetcsökkenéshez. Többletmunka kevesebb bérért. A szakszervezet vezetése ezeket az eredményeket nagyon nagy eredménynek könyvelte el, és büszke is volt, hogy mindebben közreműködhetett./73/

A szakszervezet szerepét két dolog tette a munkások szemében dicstelenné. Az egyik - fontos esemény - az 1950-es év történetéből derül ki. Ebben az évben volt ugyanis - áprilisban - a Felszabadulási munkaverseny. A verseny eredményeképpen a dolgozók 200-300 %-os teljesítményeket produkáltak. A normarendezésnek - és azért az igazság kedvéért tegyük hozzá - a bérrendezésnek is az Áprilisi teljesítmények képezték alapjukat. Gyakorlatilag az akkor elért teljesítményeket 100 %-nak vették.

A másik fontos dolog, az a szakszervezet központi vezetőségének magatartása. A normarendezések kérdéskörét az ellenség elleni harc jegyében kezelték, így a normarendezések nem egyszer a feljelentések és rendőrségi akciók kíséretében zajlottak.

Pedig a központi vezetés tisztában volt a normarendezés okozta feszültséggel:

"Számos szervezetben nem a vezető elvtársak, és nem

kellő alapossggal intézték el a kérdést, ezt fel kell számolni, mert "kolosszális nagy munka" lesz a rendezés.

Kádereket kell kiképezni, akik e feladatokat végrehajtják. A szakszervezet vezető aktiváira kell támaszkodnunk.

A mai megbeszélés bizalmas jellegű volt, szélesebb körben ne tárgyaljuk a dolgot. Bizonyosan feltűnt, hogy lent e kérdésben nagy vita van. Már tegnap délelőtt egész sor gyárban csoportosulások voltak."

- olvashatjuk a SZOT ülés jegyzőkönyvében./74/

A rendezésről készített anyag megállapítja:

"Az alapbéremelést és normarendezést a szakszervezetek szivós harc során sikeresen hajtották végre. Meg kellett küzdeni az üzemekben megbúvó jobboldali szociáldemokraták ellenséges, a végrehajtást gátló törekvésével. A végrehajtás első szakaszában le kellett küzdeni az egyes funkcionáriusok opportunistá, majd a kezdeti sikerek után önelégült és liberális magatartását. Igen sok üzemi funkcionárius csak a népszerű alapbéremelésről beszélt. Voltak olyan funkcionáriusok, akik megfutamodtak, és hirtelen szabadságra mentek."/75/

A munkára, csak a SZOT Központ munkatársai közül 60 főt mozgósítottak. Az üzemek feletti ellenőrzés a normarendezés napjaiban szinte tökéletesnek mondható. A normarendezés egybeesett a koreai műszakkal, így a munkaverseny szervezésének ürügye szolgálta az ellenőrzés és a folyamatos jelenlét tényét.

"A Szakszervezeti Központ, és a területi titkárságok politikai munkatársai ellenőrizték a koreai műszakban az Üzemi Bizottságok munkáját. /Az üzemeket éjjel is meglátogattuk./ Operatív segítséget adtunk, ahol pl. nem volt megfelelő propaganda munka..." /76/

A koreai hét hatásáról ugyanez a jelentés:

"Az I. lépcsőhöz tartozó üzemek egy részében a termelés visszaesett, az új norma bevezetése alatti héten az előző héthez viszonyítva, és így a keresetcsökkenés valamivel nagyobbnak mutatkozott, mint

amennyi azonos termelés esetén lett volna. A koreai hét ezeket a visszacsúszásokat megszüntette./77/

A szakszervezeti magatartásra - a normarendezések támogatásán túlmenően - ugyanakkor valamilyen óvatosság, talán félelemérzet is jellemző volt. Ez az alábbi jegyzőkönyv részletből egyértelműen látszik:

"Veszélyes dolognak tartjuk, hogy egy ilyen hatalmas területen, mint az építőipar, az új normákkal egyszerre az egész területen fellépjünk... Abból nem származhat túl nagy baj, ha kiválasztunk számos nagy, elszigetelt építkezést, ahol a kérdés jól el van szigetelve."/78/

"Nagyon fontos, hogy mielőtt a nagyüzemekhez, nagyiparágakhoz nyúlunk, - így volt a darabbéternél is - felszínre jöjjenek a problémák, amelyeket a nagyüzemknél tudunk hasznosítani."/79/

A félelem egyik bevallott oka az apparátus fejletlensége, káderhelyzetének megoldatlansága. Azonban az idézett véleményekben felszínre került az is, hogy a szakszervezet vezetői jól látták a munkások normarendezéssel szembeni ellenállását, valamint azt a kibontakozó tiltakozási hullámot is, amit a normarendezés kiváltott.

"A mi munkánk - vezetőké Gy.T. - könnyebb, egy-egy iparra vagy szakmára kell lebontani a százalékot... De még a minisztériumok munkája is viszonylag könnyű az üzemekéhez képest. Ott már embert érint a norma... Persze az emberek a pénzükért harcolni fognak, nem beszélve az ellenségről, amely itt fog elsősorban bekapcsolódni."/80/

A jegyzőkönyvek szavai és a normarendszerről készült broszúra világossá teszi előttünk, hogy a szakszervezeti vezetés valahol a lelke mélyén tisztában volt a munkások reakciójával, a munkások bérmunkásra jellemző tulajdonságaival. Nagyon nagy valóságismeretről /érzésről/ tesz ugyanis tanulságot a "jobb munkáért" folytatott munkásharc természetességében történő felfogása, a munkás és vezetői csoportok érdek-

konfliktusainak és bérharcainak bemutatása. A szakszervezetek hangulatjelentései pedig gyanúnkat és feltételezésünket egyértelműen megerősítik.

"A K. utcai L. gyárban egy orszózónó földhözvágta fizetését, azzal, hogy ennyiért nem érdemes dolgozni."/81/

"Az első és második lépcsőhöz tartozó vállalatoknál a normarendezés befejeződött. A dolgozók hangulatára általában jellemző a kedvtelenség, ami onnan adódik, hogy a normarendezést megelőző keresetek igen magasak voltak, és a normarendezéssel nagy keresetcsökkenés érte őket."/82/

"A dolgozókkal elbeszélgetve megállapítottam, hogy az új normák bevezetését helyeslik, azonban a legtöbb üzemrészben... a dolgozók tiltakoznak úgy a normák, mint a dolgozók besorolása ellen."/83/

"A dolgozók általában helyeslik a normarendezést, bár vannak, akik csak a keresetük csökkenését nézik."/84/

"A népnevelő 10 percben olyan kijelentések is elhangzottak, mi már többet nem tudunk teljesíteni, nálunk már a normákat nem lehet szűkebbre venni."/85/

Ez az utóbbi vélemény a bányászoknál - a rendszer "kedvenceinél" - hangzott el. Idézőjelünk indokoltságát a valóság magyarázza, holott a kor sajtójában, propaganda anyagaiban a bányákban dolgozók nehéz helyzetéről egy szó sincs. A kedvencek csak a látszat szerint voltak azok. Tiltakozó akcióikat pedig egyáltalán nem a kitüntetett helyzetük motiválta. A Komlói Kossuth aknán pl. a munkások nagyarányú "szabotázs" hullámot indítottak el. Tiltakozó akciójukat a gépek és a berendezések sinylették meg /ludizmus/. Tele csillék zuhantak bele az aknába, összetörték a szállítóberendezéseket. Géprombolásokat jelentettek Szigetvárról, Csepelről is./86/

A tiltakozások másik terepe a teljesítményvisszatartás volt. Kőművesek, rakodók, fűtők, mozdonyvezetők, az új normák megállapításakor, illetve az új normák bevezetésekor válaszoltak így keresetük csökkenésére./87/

A munkások tiltakozó akciói a szakszervezeti és esetenként az alsó szintű üzemvezetés egyetértésével, néhol közreműködésével történtek. Az alsó szintű vezetés nemegyszer a - már említett - hiányzást, vagy betegállományba vonulást választotta. A helyükön maradt vezetők pedig gyakran az "információblokkolás" módszerével éltek.

"Az ellenőrzéseink során mind gyakrabban találkoztunk olyan szakszervezeti funkcionáriusokkal, akik a Politikai Bizottság határozatáról a szakszervezetek felé még csak nem is hallottak."/88/

A megítélés /elitálás/ súlyosabb volt, ha a szakszervezeti vezetők egyenesen a munkateljesítmények visszatartására, vagy a munka megtagadására biztatták dolgozóikat.

"Egyes esetekben a DÉFOSZ funkcionáriusok bérdemagógiát visznek a dolgozók között. Ennek eredményeképpen előfordul az, hogy a dolgozók /alkalmi munkásokról van szó-Gy.T./ inkább kulákokhoz mennek az NV-k /Nemzeti Vállalatok-Gy.T./ helyett, mert ott magasabb bért kapnak... a Hajdusoboszlói DÉFOSZ szervezet vezetője kijelentette a rakodómunkások előtt, hogy ki kell harcolni a bérek felemelését."/89/

A nyílt ellenállásokat az ellenség magatartásának tulajdonították és így is jártak el velük szemben.

"Egyes helyeken találkoztunk ellenséges megnyilvánulásokkal. Akadnak funkcionáriusok, akik maguk viszik az ellenség hangját, pl. az E-i fűtőháznál a bizalmi arra utasította a dolgozókat, hogy ne dolgozzanak, mert 30 %-os fizetéscsökkenés éri őket... Ennek eredménye a próbaméréseknél 30 %-os munkaviszszartartás lett." /90/

A nyílt ellenállásokkal szemben sokkal célravezetőbb magatartás volt a normák megváltoztatásában való részvétel. Már 2-3 hónappal a normarendezések után általános és bevett gyakorlat a "normák fellazítása". Kialakultak a normajátékokban való részvételnek vezetői és dolgozói játékszabályai, ezek pedig gyakorlatilag kontrollálhatatlanok voltak. A normamegváltoztatások eszközei között első helyen szerepelt a

technikai és munkamódszerbeli változások figyelmen kívül hagyása, a becsült és a pótidő - párthatározattal ellentétes - "felelőtlennek kikiáltott" kiutalása. Gyakran a munkákat "helytelenül" sorolták be, vagy a munkások besorolásán változtattak.

A norma előírások eroziója a normások, az üzem alsó szintű vezetésének, és a szakszervezeti alsó vezetésnek aktív együttműködése mellett következett be. E csoportra természetesen a tervek teljesítésének kényszere, a túlfeszített tervfeladatok végrehajtásának kötelező ereje meghatározó erővel hatott. Ugyanakkor a normák átírása könnyebbé tette a tervek teljesítését, a mennyiségi termékkibocsátás fokozását.

"Előfordult, hogy a 100 %-on alul teljesítők számának mindenáron való csökkentése érdekében laza mutatószámrendszert alkalmaztak, vagy időbérrel fizették meg a lemaradó dolgozókat."/91/

Beindultak tehát a "normamozgások". A normaváltozások egyik vetületéről - béralkukról - külön szólnunk, már csak azért is, mert azokban dokumentálható módon, a szakszervezeti felső vezetés és apparátusa vett részt. A normázásokról mindenesetre megállapíthatjuk, hogy a normák üzemi alkalmazásában hallatlanul nagy volt a bizonytalanság. Jelzi ezt a felső szakszervezeti vezetés gyakori felszólítása is, amelyekben a normák betartására, a lazítások elleni harcra figyelmeztettek. Ez azt jelentette, a normák körül kialakuló alkuk és érdekköalicciók hatékonyan működtek.

1953. és 1955. között normaszigorításokra nem került sor. Az ilyen intézkedések a Nagy Imre-kormány gazdaságpolitikájával nem voltak összeegyeztethetőek. Sőt a miniszterelnök személyes utasításokban ideiglenes normák megállapítását engedélyezte, elsősorban a dolgozói érdekeltség kialakításának céljából. 1955-ben Rákosi visszatérése után azonnal beindult a normaszigorítások jól bevált /?/ mechanizmusa, de

ezt a munkások most már határozott ellenállással és elutasítással fogadták./92/

A SZOT mindenesetre a normarendezések mellett foglalt állást. Ennek szükségességét így indokolták:

"Három éve nem volt normarendezés, s a dolgozók öntudatosabb rétegei látják, hogy a normák egy része fellazult, s ennek következtében a bérezésben többhelyütt igazságtalanságok vannak... A feladat megoldását megnehezíti, hogy az utóbbi másfél évben az állampolgári fegyelem eléggé meglazult. A normarendezések során az ellenség és az elmaradottabb munkásrétegek aktivitása növekedni fog. Annak veszélye is fennáll, hogy egyesek a jobboldali nézetekre támaszkodva felhoznak olyan érveket is, mint pl. "letértünk az életszínvonal emelkedésének útjáról"... A jobboldali nézetek elterjedése tápot adott a sültgalambvárás hangulatának. Ez a légkör pedig táplálta a liberalizmust, amely megtúrta a normák fellazítását, a bérfegyelem megsértését, elismert olyan juttatásokat, melyek mögött nem volt tényleges teljesítmény."/93/

A hibák és a normafellazítások okainak a már ismert és ismerttetett tényeket tüntették fel. /Ellenség, összejátszás a munkahelyen, népszerűségelhajzás, az ellenőrzés hiánya./ Csakhogy a politikai vezetés azt nem látta, hogy e magatartások mögött milyen társadalmi összefüggések rejlenek, így a magatartásokat szubjektív bűnnek, ellenséges propaganda hatásának tekintette. Akciójával természetesen az üzemekben kialakuló érdekköalicciókat támadta.

A politikai vezetés mindenesetre felkészült a normaszigoritási akciójára. Ismét politikai és harci kérdésként tűzte napirendre, de az akció végrehajtásában már nem igényelte a szakszervezet olyan mértékű aktivitását, mint 1950-ben. Ennek okát abban kereshetjük, hogy 1953-55. között - főleg az alsó szintű vezetés nyomására - a bürokratikus koordinációban érdekelt szakszervezet nyitott a munkásérdekek és dolgozói törekvések képviselője felé. Egyre gyakrabban "hallatta hangját", jogszabálmódosításokat javasolt, sőt néha megtorpedózta

az állami bürokrácia egy-egy akcióját is. Erre a szakszervezetre már nem lehetett olyan mértékben támaszkodni, mint az 1950-es vezetésre - különben a szervezet élén is voltak változások. Természetesen a megnövekedett szakszervezeti aktivitást nem szabad összetévesztenünk a munkások és a dolgozók érdekeiért nyíltan kiálló szakszervezetek politikai autonómiájával. De hogy milyen jelentős és fontos volt a szakszervezet új "munkastilusának" kialakulása, jelzi ezt a béralkuk felső szintű szabályozásában érdekelt szakszervezet pozíció változása is.

2. Bérek és érdekek

A vizsgált években a szakszervezeti tevékenység egyik centrumában a bérek és bérarányok alakítása állt. A szakszervezeti akciók ismertetése előtt be kell mutatnunk a bérpolitika irányelveit, és azokat az ideológiai értékeket, amelyeknek alapján a bérek meghatározása történt.

Mind a szakszervezetre vonatkozó érdekösszhang elmélete, mind a szakszervezeti brosurák leszögezik, hogy a szocializmus előrehaladása, építése a szakszervezetnek is az érdeke. Az érdekösszhangból következik - ugye -, hogy a szakszervezet nem képviselhet mást, mint amit a pártvezetés, továbbá a szakszervezetnek a pártvezetés bérpolitikai elképzeléseit is végre kell hajtania.

Igy a szakszervezet nem kérdőjelezhetette meg azokat az általános irányelveket sem, amelyek szerint:

"Olyan bérpolitikát kell tehát folytatnunk, amely serkenti a dolgozókat a munka minél tökéletesebb megszervezésére, a racionalizálások és újítások bevezetésére, a termékek előállításához szükséges emberi munkának a lehető legnagyobb mértékben való csökkentésére, egyszóval a munka termelékenységének emelésére."/94/

Ezeknek az igazságoknak képviselője és felismerése a teljesítménybérézés rendszerének elterjedését, az időbér visszaszorítását, sőt megszüntetését vonta maga után /vagy igazolta/.

"A bérpolitika alapja tehát a helyesen megállapított normákra felépülő teljesítménybér rendszere /darab-bér/, továbbá a jutalmazások rendszere. Ennél a rendszernél a dolgozók igyekeznek termelékenyen dolgozni, mert akkor keresetük emelkedik."/95/

"Az időbér visszatartja a munka termelékenységének fejlődését, meggátolja a többlettermelést."/96/

A bérrendszerre vonatkozó ideológia szerint a szakszervezetek a bérpolitika végrehajtójának szerepét a tervgazdálkodás általános céljainak keretei között játsszák el. A szakszervezetnek tehát a tervcélok megvalósítása követelményének alá kell rendelniük tevékenységüket. Olyannyira, hogy megállapítják:

"a szakszervezetek csak a termelés tervszerű emelésével biztosíthatják a reálbér növekedését. Más út a reálbéremelés számára nincs". /97/

Az általános szakszervezeti feladatok között találunk olyanokat, amelyek az anyagi ösztönzés fontosságát húzzák alá, és az egyéni érdekét követő dolgozót a társadalom építőkövének nevezik.

"A szocialista elosztás elvének csak a teljesítménybér rendszere felel meg, mert csak a teljesítménybérek mérik le minden egyes dolgozó munkáját... Nem ritkán találkozunk olyan kommunistákkal, akik elitelőleg nyilatkoznak azokról a kitűnően dolgozó munkásokról, akik egyéni érdekből dolgoznak jól. Ezek hibát követnek el, nem értik azt, hogy a szocialista munka nem zárja ki, ellenkezőleg, összekapcsolja és összhangba hozza az egyéni érdeket a társadalmi érdekekkel... A társadalom tagjainak legteljesítőképesebb, leggazdagabb munkája biztosítja a termelőeszközök fejlődését, a szocializmus építésének sikerét."/98/

Az egyéni munka - és erre felhívjuk a figyelmet - akkor lehet a szocializmus alapja, ha egyénileg - az egyén szintjén -

ellenőrizhető, és ha az érdekösszhang elvén belül marad, az az alárendelődik a tervcéloknak. Még pontosabban, ha a munka nem követel többet, mint amennyit a normák és a bérkeretek számára megengednek. Az adott viszonyok keretein belül kell tehát a többlettermelésre törekednie. Ezért hívják fel a dokumentumok a szakszervezet figyelmét arra, hogy a normák lazítása megengedhetetlen, és

"a feladat az, hogy az érvényes normák alapján tényleges teljesítménnyel minél többet "kiugorjanak", és a normákat jelentékenyen túlteljesítsék." /99/

Felhívták a szakszervezet figyelmét arra is, hogy a munkások között nagyon sokan vannak, akik - főleg öntudatlanságuk miatt - a normákat lazítják, vagy bér csalók, azaz több bért akarnak elérni, nagyobb többlettermelés nélkül. Ők eleve a munka termelékenysége ellen hatnak. Ezeket a munkásokat a szakszervezetnek kell meggyőznie arról, hogy helytelen úton járnak. / /100/

Ezek voltak a szakszervezet legfontosabb bérpolitikai feladatai. Természetesen az ideológia által rangsorolt feladatok mellett még számos egyéb előírást is megfogalmaztak.

Ezek között pl. a szakszervezetnek a bérek tervezésében játszott szerepét húzták alá, sőt a szakszervezet számára bizonyos tárgyalási - részvételi - jogot fogalmaztak meg. Szakszervezeti feladatként definiálták az alapbérek kialakítására, a bérarányok létrehozására irányuló kollektív szerződések megkötését. A jogokat azonban rögtön lerontotta a kollektív szerződések OMB jóváhagyása, vagy az a "Bürokratikus kooperáció", amelynek hierarchiájába illeszkedve kellett a szakszervezetnek feladatait ellátnia. Természetesen szakszervezeti feladat volt a dolgozók "jogos" panaszainak meghallgatása és továbbítása, miként a besorolásban való részvétel is.

A feladatok megvalósítása - kööttségeik és korlátozott-

ságaik ellenére is - a szakszervezet számára bizonyos cselekvési területet jelentett, ezáltal be tudott kapcsolódni a szervezetek közötti egyezkedések rendszerébe, ami azonban a béralkuk kapuját szélesre nyitotta - az alapbérmeghatározásokon és besorolásokon kívül - az a prémiumrendszer bevezetése és a különböző bérpótlékok szabályozásában való szakszervezeti részvétel voltak.

A prémiumrendszer céljának a szakszervezet eleve a különböző munkás és vezetői tevékenységek preferenciáját tekintette elsődlegesnek. /101/ A juttatások rendszerét használták fel pl. a normarendezést követő bércsökkenések ellensúlyozására, valamint a személyre szóló ösztönzés megvalósítására.

Természetesen a prémiumrendszer nem járt együtt a normák felrugásával, hanem a vállalatvezetés kezébe adott olyan cselekvési jogokat, amelyeken keresztül az eredményesen dolgozó munkásokat, beosztottakat kompenzálni tudta a normák és besorolások hátrányos következményeivel szemben. Az eredményesség a vállalat szempontjából - pontosabban szólva a vállalatvezetés szempontjából - értelmezendő, de lehetőséget adott a vezetés számára lényeges magatartások, teljesítmények elismerésére is. Így a premizálás nem csak bérkérdéssé, hanem a tág értelemben vett vezetői ösztönző taktika részévé vált. Ezért a prémiumrendszer alkalmas lett a dolgozói azonosulás jutalmazására, a mérhető teljesítményen felüli teljesítmények elismerésére. Gyakorlatilag a munkásmagatartások alapjául szolgáló értékorientációkat célozta meg.

A jutalmazott munkáscsoportokkal szemben a vezetésnek jogában állt megkövetelni a dolgozóktól olyan tevékenységek végrehajtását, melyek nem tartoztak szorosan a munkájukhoz. Így pl. a szükséges munkafeltételek biztosítását, vagy a munkafolyamatban zavart okozó fogyatékoságok elhárítását./102/

A bérrendszer működtetése nagy terheket rótt a szakszer-

vezetre. Ezért még 1952-ben "a Szovjetunió tapasztalatai alapján, a Magyarországon járt szovjet szakértő elvtárs segítségével megalakultak az önálló szakszervezeti munkabérosztályok, és munkabérbizottságok"./103/

A bérkérdések intézésével megbízott apparátus felállítása, és létszámának állandó növelése ellenére a bérügyekről szóló jelentések szinte mindig hiányokról, hibákról, fogyatékoságokról számoltak be. Főleg a szakszervezet ellenőrző tevékenységének hiányáról, a "bérhelyzet nem ismeréséről", az érdekvédelem elhanyagolásáról szólnak a dokumentumok. E mögött természetesen az adminisztratív bérszabályozás átláthatatlansága, a bérek kiszámításának összetett és bonyolult mechanizmusa rejtőzködött. A hibák felsorolásának másik jelentése, hogy ellentét volt az adminisztratív egyezkedési jogához ragaszkodó felső, és a béreket emelni akaró alsó szintű vezetés között./104/ Mindenesetre az 1953. utáni időszakban a szakszervezet központi apparátusa is túllépett a pusztá ellenőrzési jogositványán, és "bizonyos kérdésekben" intézkedési és döntési jogokat követelt. A bérmegállapítás szinte minden szakaszában szeretett volna a döntéshozók között szerepelni, sőt a bérek megállapítása kapcsán a munkavégzés feltételeiben/munkaidő, munkaviszony, elbocsátás/ is aktív rendelkezési jogot követelt. Általában szólva szakszervezeti joggá szeretne volna nyilváníttatni a munkahelyi vezetés feletti ellenőrzést is./105/

A béremelések kérdésében kifejtett szakszervezeti aktivitás az állami és pártszervekkel történő egyezkedésre vonatkozott. Az egyezkedések során kiderült, a szakszervezet nehéz helyzetben van. Politikai súlytalanságából következően ugyanis - amely a brosúrairodalommal ellentétben a valóságos helyzete volt - az állami és a pártapparátus szívesen mellőzte a bérproblémák felső szintű tárgyalását. A bérek rendezése - mint említettük - alapvetően úgyis állami feladat volt, így semmilyen

nehézséget nem okozott sem az OMB-nek, sem az Államgazdasági Bizottságnak /később a Népgazdasági Tanácsnak/ a szakszervezet hiánya.

"Az 1952-ben végrehajtandó bérügyi intézkedések tervezése huzamosabb idő óta folyik a Tervhivatalban, az OMB-ben és a szakszervezetekben /ágazati szakszervezetekben-Gy.T./. A Tervhivatal az előzetes tárgyalásokból a Szakszervezeti Tanácsot kihagyta, így közvetve szereztünk tudomást arról, hogy az 52. évre bevezetendő bérügyi intézkedések tervezése folyamatban van, és ennek megfelelően mi csak néhány hetes késéssel tudtunk hozzákezdeni a szakszervezetek által tervezett bérintézkedések kidolgozásához. A Tervhivatalban a tárgyalásokat vezető elvtársnak a SZOT kihagyását szóvá tettük, aki ezzel egyetértett ugyan, de a késésen segíteni már nem lehet."

Ugyanez ismétlődött meg a múlt héten a Párt Államgazdasági Osztályán, ahol elvtárs által összehívott értekezleten sem tudtunk részt venni. Ezt követően az OMB is folytatott tárgyalásokat szakszervezeti részvétel nélkül."/106/

A SZOT részvételét befolyásolta az ágazati szakszervezetekhez fűződő viszonya is. A koordináció és együttműködés az ágazati apparátus és a központ között meglehetősen akadozott. Így információhiány, az ágazati érdekek nem ismerete, eldönthették az állami szervekkel lefolytatott tárgyalásokon a szakszervezeti javaslatok sorsát./107/

Amíg a SZOT-nak a központi szervezetekkel folytatott alkujában nehézségei voltak, addig a miniszteriális szintű egyezkedésben az ágazati szakszervezetekkel együttműködve még lehettek esélyei a sikerre. Így pl. a szakszervezetek közösen háritották el a Pénzügyminisztérium bérszigorításait, természetesen e harcban a szakszervezetek igénybe vették a Gazdasági Bizottság, még pontosabban Gerő Ernő segítségét.

Ezekben az években kezdődött el tehát a szakszervezet és a központi irányító apparátus máig tartó egyezkedése a bérügyekben. A szakszervezet koalíciós partnereitől függően,

vagy politikai összeköttetéseit kihasználva hol sikereket ért el, hol pedig sem a koalíciós partnerek, sem a támogatók nem segítettek./108/

A vizsgált korszakban gyakorlatilag nincs olyan rövid periódus, amikor ne döntöttek volna valamelyik foglalkozási csoport béréről, keresetének alakulásáról. A döntésekbe a szakszervezet - mint említettük - a maga korlátai és lehetőségei között bekapcsolódott. Igaz, ezek a döntések a dolgozói érdekek alulról felfelé áramlását nélkülözték, legfeljebb az ágazati szakszervezeteken keresztül volt esély a valóságos bérfeszültségek számbavételére.

Vagy így történt, vagy úgy, azért azt meg kell állapítanunk, a szakszervezet a társadalmi konfliktusok alakításában vett részt, amikor bekapcsolódott a bérek szervezeti szabályozási folyamatába. Tevékenysége, miként a bértárgyalások is, a korszakban szinte folyamatosnak mondható. A bérrendezések örökös kényszere egyrészt a központosított bérarány szabályozás logikájából, másrészt az iparosítást vezérlő politikai célokból, az életszínvonal- és bérmegszorító törekvésekből eredt.

A szakszervezet nemcsak a bér összegek megállapításában, hanem a bérezés - alapelvein kivüleső - minden részletkérdésében tárgyalásokba bocsátkozott az állami szervekkel. Besorolás, pótlékok, prémium szerepeltek az ügyek listáin./109/

Helyzetéhez híven, nem ritkán a vitatott kérdések elintézéséért, a felállított "állami döntőbizottságokhoz" fordult. Így igénybe vette az NT, ÁB konfliktusfeloldásra kijelölt csatornáit, azonban az igazi döntőbíró a pártközpont maradt./110/

A központi szakszervezeti apparátus valamilyen makacs elszántsággal említette a bérkérdések fontosságát, hangsúlyozta azok lényeges szerepét, s ennek megfelelően az apparátus

minden része végzett valamilyen, a bérezéssel kapcsolatos egyeztetést, tárgyalást, véleményezést. Szinte nincs is más olyan probléma /a munkaversenyen kívül/, amely ennyire a szakszervezeti tevékenység központjában állott volna./111/

Mindezek a sajátosságok azonban nem jelentik azt, hogy a szakszervezeti központ a vállalatok felé szabad utat jelzett volna bérkonfliktusaik megoldásában. Sőt, nagyon szigorúan lépett fel a béralapjukat túllépő vállalatokkal szemben - szinte feljelentte őket -, s gyakran sürgette a vállalatok vezetését a bérezésre vonatkozó rendeletek és szabályok betartására. Valószínűleg az üzemvezetéssel szembeni alkupozíció erősítéséről volt szó, a dolgozói bér-érdekek képviselői monopóliuma megteremtési kísérletéről. Ebben odáig ment, hogy nyíltan a dolgozók mellé állt!!!

"... a béralapok túllépéséért a dolgozók nem vonhatók felelősségre. Dolgozóink a vállalat pénzügyi gazdálkodásába nem tudnak beleszólni, és így a túllépésekért sem büntethetők meg." /112/

Az idézett dokumentum arról persze mélyen hallgat, hogy a béralaptúllépés a dolgozóknak ugyancsak érdekükben állt. Pedig a munkások társadalmi természetében rejlő törekvéseit, a magasabb bér elérésének követelését, másszóval a munkások normál munkaerőpiaci és vállalati magatartását a szakszervezet vezetősége - ezt bemutattuk - ismerte. Sőt a munkaerőpiac embrionális állapotának kialakulása után /1954-ben/ tisztában van a bérek és a munkaerőpiaci mozgások összefonódásával is.

"A béraránytalanságok következménye, hogy a dolgozók olyan munkahelyet keresnek, ahol a kialakult aránytalanság következtében kedvezőbbek a kereseti lehetőségek, még akkor is, ha az a munkahely a szak-képzettségének nem a legmegfelelőbb. A bérezési aránytalanságok okai, ha nem is teljes egészében a megnövekedett munkaerővándorlásnak." /113/

Még pontosabban látják a helyzetet az ágazati szakszervezetek, akik - természetesen - befolyásuk erősítésére hasz-

nálták fel a bérek okozta társadalmi konfliktusok jelentkezését.

"Ha munkavállalók azt látják, hogy a bányaiparban, dacára a veszélyes körülményeknek, ugyanazt a bért érik el, mint más, kevésbé veszélyes iparágakban, akkor nemcsak hogy a jövőben nem jönnek az iparba, hanem még a meglévők is eltávoznak. Példa erre Komlói bányáüzemünk, ahol 1949. évben 2.205 munkásfelvétel volt, és ebből az év folyamán 2.201 munkavállaló önként eltávozott. De hasonló a helyzet Várpalotán, Dorogon és a Borsodi szénmedencékben, ahol - ha nem is olyan nagy számban - de állandó nagy munkaerővándorlás van. Ezen munkásvándorlások egyik legfőbb oka az alacsony bérezésünk." /114/

A szakszervezet a nagyobb bérek mellett érvelt még azal is, hogy

"a megfelelő bérezés mellett a jelenleginél sokkal nagyobb eredményeket tudnánk kihozni." /115/

Ez a mondat azt jelenti, hogy a bérnek a többletteljesítésekre ösztönző hatása van.

A szakszervezeti központ munkatársainak nemcsak a bérek és a munkaerőpiac összefüggéseiről vannak valóság-hű elképzelései. Nagyon jól tudták, hogy a normákkal, pótidőkkel, túlórakkal, állásidővel olyan béralkuk indultak be, amelyek egyrészt ellenőrizhetetlenek, másrészt erodálják a központ szigorúan előírt követelményeit is. A szakszervezet felső vezetése szeretné ellenőrzését, kontrollját ezekre a folyamatokra is kiterjeszteni, ezért nemegyszer javasolta az adminisztratív nyilvántartások megszigorítását, kiszélesítését. /Pl. Pótidő utalványozás nyilvántartása külön e célra rendszerezített űrlap alapján./116/

Ugyanakkor a munkások számára olyan intézkedéseket javasol, melyeket viszont csak az üzemvezetés rovására lehetett volna bevezetni. Ilyenek pl. a technológiai utasítások, művelettervek pontos és szakszerű kiadása /a munkásoknak/.

"... a munkások fölösleges műveletek végzése miatt csak kisebb mértékben tudják teljesíteni azt a normát, s megindul a harc a pótidőkért." - mondja a SZOT./117/

E megállapítás persze titkos üzenet is, mivel ha a művelettervek; stb. körül az adminisztratív fegyelem javul - akkor a munkások törekvése a pótidőkért - a több bérért - leserelhető.

A szakszervezet a valóságos helyzetet érezve, ösztönösen tudva, a szervezeti érdek elsődlegességéhez ragaszkodik. Támadja ugyanis azokat a koalíciókat, együttműködési formákat, melyek szervezeti kompetenciáját kérdőjelezi meg.

Az együttműködés támadott formái mögött viszont lényeges munkáskérdések húzódnak meg. Általános gyakorlat volt - amint ezt a normázásokkal kapcsolatban leirtuk -, hogy a technológiai változásokat nem követte új normák bevezetése, s a munkamódszerek változásai is figyelmen kívül maradtak. Ezáltal a vezetés "hagyta", hogy dolgozói többet keressenek, magasabb jövedelemhez jussanak. A szakszervezet az ilyen típusú alkukat és magatartásokat súlyos bűnnek tartotta, olyannak, amit feltétlenül el kell kerülni, s amelynek elterjedését üldözni kell. De ugyanakkor arról szó volt, hogy a munkások és üzemgyárvezetés új típusú kooperációjából a szakszervezet - éppen követelése miatt? - kimaradt, így lényeges terepen háttérbe szorult befolyása.

"A Duna Cipőgyárban, ahol a szalagon eddig 170-180 %-ot értek el, amikor az új normákat bevezették, és új modellt kezdtek el gyártani, az új normával a munkások csak 130 %-ot tudtak teljesíteni. Addig jártak /a munkások-Gy.T./ az igazgatóhoz és az üzemi bizottságokhoz, amíg meghallgatásra találtak." /118/

Az üzemi szinteken tehát a szakszervezet nemcsak partnere a munkásoknak és a vezetés különböző csoportjainak, - lásd üb, bizalmi - hanem az üzemvezetésnek bizonyos kérdésekben

riválisa. Úgy gondoljuk, a rivalizáció és "vetélkedés" a munkáscsoportok megnyeréséért folyt, a vezetés és a szakszervezet akcióinak támogatásáért.

Az üzemvezetésnek ugyanakkor több esélye volt - és ezt a későbbi fejlődés be is bizonyította - a dolgozói támogatások elnyerésére, mint a szakszervezetnek. A szakszervezet felső vezetésének adminisztratív kontrollja, amit hiába próbált ellensúlyozni az alsó szintű szakszervezeti vezetés, nem versenyezhetett az üzemvezetésnek tényleges cselekvési lehetőségeivel. Mert a munkafeltételek és a bérek feletti ellenőrzést, a bérek, jutalmak elosztásának monopóliumát azért végső soron mégis az üzemvezetés gyakorolta. Így természetesen az együttműködés kiépítésére is nagyobb esélye volt.

Ez a helyzet természetesen nem merítette ki a cselekvési lehetőségek gazdagságát. A rivalizáció megfért az együttműködéssel, különösen ha a munkafolyamat feletti ellenőrzésről volt szó./119/

A bérek társadalmi elosztásában játszott szakszervezeti szerepről irottakat összefoglalva tehát megállapíthatjuk, hogy a szakszervezet a bérek politikai szabályozását nem befolyásolva, lényeges és fontos szerepet játszott a jövedelmek társadalmi szabályozásában.

A szervezeti hierarchia különböző szintjein a szervezeti koordináció játékszabályainak betartásával aktívan részt vett a jövedelmek elosztásában. Ezáltal az elosztási folyamatot kísérő társadalmi konfliktusok kezelését, sorsát is befolyásolta. Az érdekképviselő és adminisztratív szabályozás eltérő normáinak összeegyeztetésén fáradozva - az egyes társadalmi kihívásokat bürokratikus /technikai/ normákká lefordítva igyekezett eleget tenni a réges-régi szakszervezeti feladatnak, a béremelések kiharcolásának. E törekvésében azonban politikai súlytalansága, és az állami szervezetekhez kötődése alapvetően

gátolta, így sikereihez a kis alkuk és kis béremelések taktikai eszköztárát vetette be. A bürokratikus koordináció kezeiből azonban nem lépett ki.

IV., A konfliktusfeloldás formalizált csatornái

/Jogi lehetőségek és az Egyeztető Bizottságok/

1. Szakszervezeti részvétel a jogi szabályozás normáinak kidolgozásában.

Az ötvenes évek iparosítása egyet jelentett a munkavégzésre vonatkozó szabályok, normák, jogi rendelkezések sokaságával. Voltak természetesen 1949-ig is olyan jogszabályok, melyek a munkavégzés feltételeit szabályozták, ezek azonban alapvetően nem feleltek meg az uralkodó csoport céljainak, politikai elképzeléseinek. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok nagy részét ugyanis a kollektív szerződések tartalmazták, így ezek központilag ellenőrizhetetlenek bizonyultak. Másrészt a normák és jogszabályok számos olyan kérdést hagytak rendezetlenül /szabályozatlanul/, melyek az iparosítás folyamatában a vezetésnek fontosak voltak. A kiépülő munkajogi szabályozás bürokratikus centralizált elven működött, s e korszak első nagy eredménye az 1951-ben kibocsátott Munka Törvénykönyve.

Mi indokolta a Törvénykönyv megalkotását? Erre az OMB illetékes osztályának vezetője /aki ma is a munkajogi kodifikáció irányítója/ így válaszolt:

"A Munka Törvénykönyve az első törvénykönyv Magyarországon, amely egységesen szabályozza a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket, lerögzíti a dolgozók jogait és kötelességeit."/120/

A vállalatvezetés jogairól és kötelességeiről nem volt szó.

A jogi szabályozás szükségességének indoka az objektív helyzetre történő hivatkozás, azaz a tulajdonviszonyok megváltozása, és a munka társadalmi jellegének átalakulása. Az előterjesztés külön is indokolta a jogszabály egységes jellegét.

"... a rendelkezések igen nagy száma, szétszórtsága, az egységes alapelvek hiánya megnehezíti a dolgozók, sőt sokszor az ezzel foglalkozó szakemberek részére is az eligazodást a rendelkezések között. Ez pedig lazaságot jelentett, amely alkalmas volt arra, hogy ezen keresztül az ellenség a dolgozók egységét megbontsa, a termelést akadályozza. Elég itt az imperialisták ügynökeinek - jobboldali szociáldemokraták - normalizitó, bércsaló akcióira utalni. Ezt a lehetőséget ki kell zárni./121/

Vagyis a munkajogi szabályok decentralizálása alkalmat teremtett a dolgozók bérharcára, és a politikai céloknak megfelelő többletermelés elmaradására. Mindezeket csak a centralizált jogszabálykibocsátás tudja ellensúlyozni.

Nem térünk ki külön e kérdéskörre, csak jelezzük a gondolkodás és valóságértelmezés sajátosságait, és ugyanakkor korlátait is. Mert e mögött az idézet mögött megtalálható az érdekek kiiktatásának, és a társadalom spontán kooperációja elutasításának politikai értékrendje. Mindez nem akadályozta az előterjesztőt abban, hogy a kollektív szerződések fontosságáról beszéljen. Megtehetette ezt, annál is inkább, mert 1951-re a kollektív szerződések olyan mértékű kontroll alá kerültek, hogy semmi esetre sem fordulhattak szembe a központilag deklarált jogi célkitűzésekkel. Így "joggal" állapítják meg, hogy

"a kollektív szerződés a munkafeltételeket meghatározó megállapodásból a szocializmus építésének egyik fontos eszközévé vált, amely mozgósítja a dolgozókat a tervek teljesítésére és túlteljesítésére, továbbá a kötelezettségek teljesítése társadalmi ellenőrzésének kiépítésére."/122/

A célok preferenciákat teremtettek, a preferenciák kedvezményeket, és ezzel a centralizáció illúziója, az "egységes szabályozás" összeomlik. Az előterjesztés ugyanis a nemzetgazdaság számára fontos munkák javára munkajogi kedvezményeket javasolt a juttatásokban és a munkafeltételekben. Ezzel párhuzamosan az adminisztratív szabályok szintjén - felmondás szabályai - egységesíteni törekedett, és elítélte a preferenciák rendszerét.

Ahol nem volt az alapelvekben törés, az a dolgozó anyagi felelősségének kérdése. Itt egyszerűen a védeni szándékozott tulajdon jellegének - előjelének - felcserélésével maradt minden a régiben.

"A kapitalista rendszerben a munkás számára gyűlölt volt a gép, az anyag, amivel dolgozott, hiszen ez is eszköze volt a kizsákmányolásnak. Ma azonban, amikor az állami vállalatokban a termelőeszközök is az állam tulajdonát, tehát a dolgozó nép közös vagyonát képezik, a dolgozók magatartásának is meg kell változnia. A dolgozók államának tulajdonát képező gépeknek, anyagoknak megrongálása, tönkretétele, vagy eltékozlása kárt okoz a nemzetgazdaságnak, a közösségnek. Természetes tehát... az a rendelkezés, amely az okozott kár megtérítését rendeli el."/123/

A Munka Törvénykönyve rendelkezései a központosítás logikájának megfelelően részletesek, s ugyanakkor a logikából következően hiányosak. Mert minden apró részletre nem terjedhet ki a központi gondoskodás. Ezek miatt az ágazati szakszervezetek, a SZOT és az OMB-NT között óriási levelezés keletkezett. Ebben a "törvényelőkészítésnek" nevezett szervezeti érdekharcban a készülő jogszabály minden részlete vita alá került. A szakszervezetek rámutattak a rendelkezések közötti hézagokra, hiányokra. De nemcsak arra. Egy-két ágazati szakszervezet véleménye az elutasítás.

"... az OMB-nek a Munkatörvénykönyv magyarázásával kapcsolatos álláspontját a legteljesebb mértékben

helytelenítjük... Tisztában vagyunk azzal, hogy a Munkatörvénykönyvben foglalt egyes rendelkezések kedvezőtlenek a dolgozók jelentős részére."/124/

Az ágazati szakszervezetek tiltakoztak amiatt is, hogy a tervezet nincs tekintettel az egyes ágazatok sajátosságaira, sőt több évtizedes szakmai szokásokkal ellenkezik. Jól látták, hogy pl. a munkaközi szünetek, pihenőidők nem kezelhetők egyszerűen "technikai normaként", s ezért ezek megszüntetése komoly fennakadásokat fog szülni a termelésben, sőt jelentős feszültségeket eredményezhet. Jelezték azt is, hogy bizonyos rendelkezések nem alkalmazhatóak automatikusan az ipar minden területén, mert a műszakváltások, eltérő munkakezdési időpontok miatt a rendelkezések végrehajtása jelentős terhet ró a munkásokra, vagy a közlekedésre, infrastruktúrára. E két utóbbi feltétel hiánya ugyanis a rendelkezések nagy részét eleve kudarcra ítéli - mondták.

A SZOT központ a Törvénykönyv előkészítésében többes szereposztásban játszott. Az ágazati szakszervezetek felé "védi a mundér becsületét", magyarázza, kommentálja a rendeleteket és jogszabályokat. Ugyanakkor az ágazati vélemények közül néhányat kiszűr, felhasznál, bizonyos követeléseket magáévá tesz, és továbbit - mint sajátját.

Az információ továbbadásának két csatornája van. Az egyik a SZOT Főtitkárán keresztül politikai sikra tereli a kérdések megoldását. A kisebb jelentőségű problémákban /kevesebb dolgozót érintő, nem kiemelt ágazat problémái, nem a szabadságra, munkaviszony keletkezésére, megszüntetésére vonatkozó kérdések/ az OMB-vel próbál közvetlenül egyezkedni. Módosításokat fogalmaz meg, javaslatokkal áll elő, részletkérdésekben próbálkozik. Sikere több tényezőtől függött. Egyrészt milyen érdekkonstellációkat tudott létrehozni, milyen politikai súlya volt a szakszervezeti vezetésnek, mindaz a feltétel és tényező tehát, amelyekről már tettünk említést./125/

A Munka Törvénykönyvét megalkotó törvényerejű rendelet kibocsátása után a központi szabályozás által felkorbácsolt hullámok nem ültek el. A SZOT Termelési és Bérosztályának pl. kommunista önkritikát kellett gyakorolnia "pártszerűtlen magatartásáért". A levélből kiderül az is, hogy a Törvénykönyv előkészítése során a SZOT "túl messzire ment" el az állami apparátussal szembeni "észrevételei megfogalmazásában".
/126/

A dolgozók egyfelől a munka törvénykönyvével kapcsolatos információk visszatartása miatt, másfelől érdekeik súlyos megsértése miatt fogadták ellenszenvvel az új rendelkezés gyűjteményt.

"A bányászok közé szakszervezetünk még a munkatörvényünk tartalmát, jelentőségét nem vitte ki, egyáltalán nem foglalkozott vele.

Annál többet foglalkozott az ellenség, a munkatörvénykönyv kihasználásával, a reakciós, suttgó propaganda megszervezésével.

Egy pár helyről jelentést kaptunk, Borsodból és Dorogból - ahol az ellenség azt a hangot vitte ki, hogy a munkatörvény bevezetésével 10 naponként lesz vasárnap, rabszolgasorban fogják tartani a dolgozókat, fizetéses szabadságot eltörlik, stb."/127/

A központi szabályozás lényegének megfelelően a munkaviszonyok szabályozására hivatott rendelkezést, alig pár hónappal kibocsátása után már módosítani kellett. Így azonnal beindult a törvény normáinak eroziója, új és új szabályok, rendelkezések kerültek kiadásra. Az OMB saját - állami - hatáskörén belül akarta a pótszabadság kérdését eldöteni, a műszakváltások időrendjét szabályozni.

A szakszervezeti központok - vállalati jelzések nyomán - élénken tiltakoztak ezek ellen a törekvések ellen. Persze a módosítási elképzelések azért ennek ellenére sem maradtak meg a szándékok szintjén, hanem kötelező érvényű elvi határozatokban csapódtak le.

A szakszervezet tehetetlensége megszűnt az 1953. utáni időszakban. Június után mind az eredeti "Törvénykönyvet", mind annak végrehajtási utasítását - jogszabályát - komoly bírálatok érték, melyeknek eredményeképpen módosításokat hajtottak végre. Ezek a kérdések a legfontosabb dolgozói érdekeket érintették, pontosabban a vitatott rendelkezések egy része akadályozta a dolgozók munkaerőpiaci mozgását. Ilyenek voltak a munkafegyelmi szabályok, a felmondás, a túlórák és bérezés egyes kérdései, a dolgozók vállalaton belüli áthelyezésének esete.

A kérdéses és újraszabályozott rendelkezések az 1949-1953. közötti gazdaságpolitika megvalósításának gyakorlati eszközei voltak, és súlyosan sértették a dolgozói "jogállást". De a szakszervezet részéről erős volt a nyomás, a szakszervezet jogai törvényes garanciáinak biztosításáért is. A szakszervezet szerint mind az országos, mind a helyi szakszervezeti szerv lényeges döntési jogokat kell hogy kapjon. Ezen túlmenően biztosítani kell a szakszervezeti döntések kötelező jellegét az állami szervekre nézve is. A javaslat még büntető rendelkezések kimondását is követelte a Munka Törvénykönyv rendelkezéseit, illetve a munkajogi normákat megsértő, azokat semmibe vevő vállalatvezetéssel szemben./128/

A szakszervezet ugyanakkor fellépett az állami szervek kötelezettségeinek törvénybe foglalása mellett is.

Követelte az Egyeztető Bizottságok reformját, azok konfliktusfeloldó képességének megnövelését.

Az 1953-as dokumentumok pontos képet adnak arról is, hogy 1951-ben mit sikerült a szakszervezetnek kiharcolnia, s mit nem. E témák ugyanis a jelentésekben, levelekben vissza-vissza térnek.

Amennyiben eltekintünk a munkaszervezetre vonatkozó szabályozás kérdéseitől, melyekről már volt szó, a szakszervezeti

sikertelenség terepe a dolgozók életkörülményeinek, szociális helyzetének szabályozása körül található. E kérdések fontosságát nem lehet tagadni - pl. szoptató anyák munkaközi szünete - mégis éppen ezek a kérdések azok, ahol a szakszervezetnek 1951-ben szinte semmi eredményt nem sikerült elérni.

Bár a szakszervezetek társadalombiztosítási tevékenységének elemzése nem feladatunk, mégis utalnunk kell a korszak szociálpolitikájának hiányára. A szakszervezet sikertelensége ezzel állt összefüggésben.

2. Egyeztető Bizottságok

Az Egyeztető Bizottságok kifejezetten a dolgozó és a vállalatvezetés, 1951. előtt a dolgozók, állami szervek és a vállalatvezetés között keletkező konfliktusok feladását szolgálták. Az Egyeztető Bizottság legitimitása akkor érvényes tehát, ha vannak ilyen feloldásra váró konfliktusok. Ma már természetesen tekintjük e konfliktusok meglétét, azonban a vizsgált korszakban ez korántsem volt természetes.

A kor ideológiája az érdekösszhang elvét vallotta, és az intézményes hierarchia szervező elvét gyakorolta. Ebben a társadalomban a konfliktusok hibák, bűnök, sőt az ellenség művei. Mégis hogy lehetett az, hogy az Egyeztető Bizottságokat felállították, működtették és ilyen ideológiai premisszák ellenére legitimnek tekintették?

A paradox kérdésre paradox válasz adható; éppen ennek az ideológiának segítségével.

"A szocialista társadalomban... megszűnt a kizsákmányolás, megszűntek az osztályellentétek. A vállalat igazgatója, valamint a többi dolgozó között fennálló kapcsolatok tartalmát és jellegét nem az érdekellentét, hanem a közös érdekből fakadó elvtársi együttműködés és kölcsönös szocialista segítség viszonyai határozzák meg. Munkaügyi viták azonban még a szocia-

lista társadalomban is vannak. Azonban az itt felmerülő viták alapja nem az osztályellentét, hanem a munkaügyi jogszabályok egyes rendelkezéseinek vállalatok vagy a dolgozók által történt megszegése, illetve nem ismerete.

A munkaügyi viták a jogszabályok alkalmazása, végrehajtása körüli késedelmet jelentenek, ezért károsak, de károsak azért is, mert elvonják a dolgozókat a termeléstől, ellentéteket szítanak, nyugtalanságot keltenek a dolgozók között, utat nyitnak az ellenségnek. Ezért azon túlmenően, hogy ki kell küszöbölni azokat a körülményeket, amelyek munkaügyi viták létrejöttét lehetővé teszik, mindent meg kell tenni azért is, hogy a felmerült javaslatokat gyorsan és igazságosan döntsék el."/129/

Ne boncolgassuk az érvelés logikáját, s azt, hogy végül is egyéni bűnökre vezetik vissza a munkahelyi konfliktusok keletkezését.

Fogadjuk el, hogy az Egyeztető Bizottságok létrehozása van, létük és értelmük be van bizonyítva.

A szakszervezet feladatvállalása ezen ideológia szerint nem a konfliktusfeloldás, hanem a nevelő munka és a felvilágosítás eszközeivel a konfliktusok keletkezésének megakadályozása. Pontosabban a jó jogszabályok és törvények betartására kell figyelmeztetnie a dolgozókat. Pedig a szakszervezet sem pusztán agitációt folytatott, mint ahogy a viták sem bűnök eredményei.

A Munka Törvénykönyvében bevezetett reformok a Vállalati Egyeztető Bizottságok /VEB/ mellett /felett/ Ágazati Egyeztető Bizottságok működtek /ÁEB/. Ezek működését az iparági szakszervezet koordinálta, előtte a vállalatok, dolgozók, állami szervek egyaránt panasszal élhettek a VEB döntéseivel szemben. A szakszervezet szerepe az ÁEB-k ben való részvétel mellett a bizottság üléseinek megszervezésére /általában az ágazati szakszervezet székházában tartották az üléseket/, az ügyrendi javaslat kidolgozására is kiterjedt.

A másodfokon eldöntött ügyek tarka képet mutatnak.

A vállalatok - általában - a munka és normabesorolások ellen tettek panaszt, ezeknek címzettje a vállalat felettes szerve, a minisztérium. Fegyelmi ügyek és egy-két konkrét munkaszervezési ügy található a vállalati előterjesztések között. A vállalatok az ÁEB-t úgy értelmezték, mintha az része lenne a munkafeltételek elosztását végző intézményi rendszernek. Itt akartak pótidőkhöz jutni, kiküldetési pótlékokat engedélyeztetni, bérkategóriákat felemeltetni.

A dolgozók a bérezéssel kapcsolatos panaszait és az anyagi juttatásokat érintő problémáikat vitték az ÁEB-k elé. Akkor is itt kerestek a vállalattal szemben támaszt, ha a vállalati áthelyezések, átsorolások, új besorolások hátrányosan érintették őket. Nagyon fontos volt - az iparositás térbeli tagolódása miatt - a különélési és kiküldetési pótlékok ügyköre, ezek számszerű összegének megállapítása.

Az IEB működését nézve olyan egyeztető bizottság, amely az ügyek lezárásával képes volt az adott konfliktus egyik vagy másik fél javára történő megoldására. Nem bizonyos, hogy szociológiai értelemben is megoldotta a problémát, feloldotta a konfliktust, de nem is ez volt a feladata. A vállalaton belüli dolgozói és vezetői érdekellentéteket nyilván ha akarta, akkor sem tudta alapvetően befolyásolni, mint ahogy a bérbesorolások elleni panaszok dolgozóra kedvező eldöntésével sem oldotta fel azt a feszültséget, amely az életszínvonal politika egészéből fakadt.

E fórum előtt az egyedi ügyek jogi normák alapján történő "rendezése" történt meg. Az ügyek kezelésében, a jogszabályok alkalmazásában tapasztalható szakszervezeti részvétel fontos, és lényeges elem./130/

Az érdekösszhangon alapuló ideológia és a szakszervezetek politikai helyzete nem tették lehetővé a szakszervezet

számára a dolgozói érdekvédelem jellegének, sajátosságának általánosítható megfogalmazását. Sőt az érdekvédelem kérdésében nagyon nagy volt a bizonytalanság. Nemcsak az egymással szembevető feladatok akadályozták az érdekvédelmi szerep megfelelő tisztázását, hanem a politikai célok és elképzelések sorrendje is.

"Utóbbi időben tapasztalható, hogy a VEB elhanyagolja az érdekvédelmi funkcióját arra való hivatkozással, hogy munkaverseny van, és döntő feladat a munkaverseny megszervezése... Természetes, hogy ez a kérdés így is áll fenn. Az egyik legdöntőbb feladat a termelékenység emelése, de ez elérhető-e a jogos érdekvédelem elmulasztásával? Bátran mondhatjuk, hogy nem...

... ahhoz, hogy a vállalat eredményt tudjon felmutatni... feltétlenül szükséges, hogy a VEB mint érdekvédelmi szerv hivatását be is töltsse."/131/

Az előbb idézett szövegrész a VEB aktiváinak értekezletéből való. Az aktivaértekezlet felhívta a figyelmet arra, hogy kifejezetten a VEB hatáskörébe tartozik a dolgozói besorolások jóváhagyása, valamint "minden egyeztetési ügy".

Az értekezleten ugyanakkor szó esett a VEB néhány nehézségéről. Ilyenek az információhiány, létszámhiány és a hatékonyság hiánya. Szó esett arról is, hogy a fennálló iparági struktúrában nagyon nehéz a dolgozói érdekek érvényesítése. Hatáskörök tisztázatlansága, szervezeti és jogi nehézségek találhatóak a VEB-ek működésében, pl. annak a kérdésnek az eldöntésére ki az illetékes, amikor az anyavállalat kihelyezett dolgozói az anyavállalattal kötött kollektív szerződés alapján követelnek valamit. Jár-e nekik ez egyáltalán, kihez forduljanak és így tovább.

Ezek mögött a problémák mögött is a felülről lefelé építkező iparosítás által gerjesztett társadalmi feszültségeket kell látnunk. Az új vállalatok, telephelyek, beruházások olyan kérdések tömegét vetették fel, amire korábban még nem volt sem

példa, sem válaszási minta.

Az alulról felfelé kiépülő kollektív szerződések rendszerében, a feszültségmegoldások új és új mintáinak közzététele és kipróbálása esetében valószínű ilyen joghézagokkal sem találkozottunk volna. A vizsgált korszak válaszai egyértelműek, a bizonytalan, szabályozatlan helyzeteket az egységes szabályozásra való törekvéssel akarta megoldani.

A Munka Törvénykönyve az EB-k helyzetében változtatásokat vezetett be. E változások a jogi szabályozás szintjén széles körűek, azonban a valóság mezején - mindez 1953. után derült ki - nem mentek végbe nagyarányú átrendeződések. Nyilván ennek egyik oka a szakszervezet politikai konfliktuskezelésének hiánya, a munkáscsoportok és a vállalatvezetés még inkább rejtett alkurendszerre és konfliktusmegoldásra.

A Törvénykönyv arról rendelkezett, hogy a VEB-ben a dolgozók két képviselője vesz részt. E követelménynek a szakszervezet úgy tett eleget, hogy az ÜB elnökét és az ÜB Termelési és Bérbizottságának elnökét delegálta az EB-be.

A jogi szabályok árnyékában egy nagyon érdekes szervezeti - szerveződési - helyzet alakult ki. A szakszervezet funkcionáriusai bekerülnek - mint a dolgozók képviselői - az EB-be, így a szakszervezet nem a panaszos dolgozó mellett lépett fel a fórum előtt, hanem a dolgozó kérésének elbírálására illetékes fórum tagjaként a dolgozóval /a térben is/ szemben szerepelt. Kvázi pártatlanság, amely mint cseppben a tenger, tükrözi a szakszervezeti élet összes sajátosságát. E szerepcsere azt is jelentette, hogy a szakszervezet a dolgozóval ellentétes oldalon - a vállalatvezetés mellett - kapcsolódott be az ügyek eldöntésébe.

A Vállalati Egyeztető Bizottságok - e korszakban is halatlanul gazdag - anyagát vizsgálva megállapíthatjuk, valóban ez a helyzet. A szakszervezet képviselőit, mint az EB tagjait,

szinte semmi sem különbözteti meg sem eljárásukban, sem mondanivalójukban a vállalat képviselőitől. /Természetesen a jó jogszabályokat védték mindannyian, így legitimnek tekintették "pártatlanságukat"./ Az iratanyagokból, jegyzőkönyvekből kiderül azonban az is, hogy az EB-k előtt a vállalat emberei-vezetői gyakorlatilag mindig létszámfölényben vannak. Ugyanis a vállalatot mindig képviseli valaki az EB előtt, míg a dolgozó maga van. /Szakszervezete vele szemben foglal helyet./ De a vállalatvezetői létszámtöbbség még a szakszervezet és a dolgozó együttes létszámát is meghaladhatja /pl. ketten képviselik a vállalatot/.

A jegyzőkönyvek azt is elárulják, a szakszervezet képviselői ezeken a tárgyalásokon vagy hallgatnak /főnökeik is ott vannak nem egyszer/ vagy a dolgozóval szemben, általános ideológiai értékekre hivatkozva fejtik ki álláspontjukat. Ez nagyon érdekes, mivel a vállalat érdekére történő hivatkozásnak úgy tűnik néha még a látszatát is igyekeztek elkerülni. Persze a korszakban a vállalati érdek elsőbbséget kapott a politikai vezetés céljait megfogalmazó ideológiában. /Érdekes kísérlet, mi a helyzet akkor, ha a politikai vezetés és a vállalatvezetés szinkron céljai, helyzetmeghatározásai, érdekei felbomlanak?/

A korszak legjellemzőbb ügyei a fegyelmi ügyek. A fegyelmi ügyekben viszont a szakszervezeti részvétel tágabb volt, mint általában véve. Egyrészt a tényállást kiderítő Vizsgáló Bizottságba a szakszervezet köteles volt megbizottját elküldeni, másrészt a fegyelmi ellen benyújtott panasz kivizsgálásánál is az EB tagjaként ott ült a szakszervezet két küldötte. Az EB a panasz felülvizsgálatának eredményeképpen javasolhatja a vállalat vezetőjének a határozat megváltoztatását. Ezen a ponton belép a felettes szakszervezet. Amennyiben ugyanis a vállalatvezető nem módosít az EB által kifogásolt határozaton, akkor a felettes szakszervezet dönt a - most már - az EB és a vállalatvezető vitájában./132/

Megállapítható tehát, hogy az EB-k a szakszervezet számára nem az érdekegyeztetések és érdekképviselések terepét jelentették, hanem főként a vállalat és a dolgozók közötti vitás kérdések felderítésének lehetőségét. A szakszervezet kötődve a jogi eljárások előírásaihoz, a jogi normák rendelkezéseéhez, a dolgozók javára szóló döntésekben is ragaszkodott az egyedi ügyek jogon belüli kezeléséhez. Az érdekek és alkuk egyre inkább kiszorultak a jogi és politikai intézmények keretei közül.

1953-ban, a júniusi határozat után, a szakszervezet - a már idézett előterjesztésében - az EB-k súlyának növelését követelte. A jogi eljárások korlátainak feloldását /pl. a vállalatvezetőre és az üb-re korlátozott fellebbezési jog korlátainak eltörlését/, a fegyelmezési ügyek represszív szerepének megszüntetését akarta elérni. A követelések dolgozókra hátrányos kötelezettségek megváltoztatását is tartalmazták, azaz azoknak a jogszabályoknak visszavonását szerették volna elérni, amelyek a dolgozók feletti kontroll kiépítését szolgálták./133/

A szakszervezet módosító javaslatai összekapcsolódtak egy szabadabb munkavállalói helyzetet létrehozni kívánó foglalkoztatáspolitikával. Az Egyeztető Bizottságokra ebben a dolgozói érdekekre jobban tekintettel lévő új helyzetben minden bizonnyal fontosabb feladat várt volna a konfliktusfeloldások területén. Így az EB-t a vállalatvezetés ellensúlyaként képzelték el, lényeges jogi garanciákat szorgalmaztak az EB-k tagjainak védelmében./134/

A szakszervezeti központ a reformok szellemében illetve birálatával a Vállalati Egyeztető Bizottságokat. Felhívták az EB-k tagjait a tények minél alaposabb megismerésére, a dolgozókat védő jogszabályok propagálására és érvényesítésére./135/

Mindez persze - a kort ismerve természetesen kellett volna irnunk - nem zavarta a Minisztertanácsot, hogy 1954-ben az elbocsátások idején, - amit akkor /is/ racionalizációnak hívtak - ne utasítsa a SZOT-on és más politikai csatornákon keresztül az Egyeztető Bizottságokat a vállalat részéről történő felmondás elleni dolgozói panasz elutasítására. Ahol a felmentést a Munka Törvénykönyve kifejezetten nem korlátozza - hangzott az utasítás - ott az EB-k "ne gördítsenek akadályokat" a felmondás elé. Továbbá, ha az MT egyértelműen nem tiltja a felmondást /itt az egyértelműn van a hangsúly/, akkor is helyt kell adni a felmondásnak. Ezzel gyakorlatilag félresöpörtek minden dolgozói jogorvoslatot, sőt alapvetően megrendítették a dolgozó jogállását, mivel most már csak indoklás kérdése volt az, hogy kikkel szemben alkalmazzák az átszervezés jelszavát. /Nem árulunk el nagy titkot, de az 1987-es munkajogi gyakorlat - a Legfelső Biróság kollégiumi állásfoglalásának hatására - szintén ezt a megoldást követi./136/

Az Egyeztető Bizottságokon kívül még a bírósági gyakorlattal kell röviden foglalkoznunk. Mivel csak meghatározott kérdésekben volt mód a bíróságok igénybevételére, így ezeknek az ügyeknek tárgya és száma korlátozott. Azonban a Munka Törvénykönyve lehetőséget adott arra, hogy a szakszervezet közvetlenül fordulhasson a bíróságokhoz, így e kérdés bemutatása nem hagyható el. A szakszervezet erről szóló jelentése megállapítja:

"A tapasztalat szerint nem fordul elő, hogy a bíróságok előtt a szakszervezetek ezekkel a jogokkal élnének, pedig ennek gyakorlására alkalmas volna a szakszervezet és a dolgozók közötti kapcsolat kifejtésére."/137/

A jelentésből kiderül, hogy a bíróságok a "jogszabályok rendelkezései szerint hozzák meg" ítéleteiket. Részletesen elemezték azt a bírói gyakorlatot, amely a joghézagok kitöltésében később precedens lesz. Az ítéletek nagy része a dolgozók

mellett szólt. Különösen így van ez a már említett - dolgozói anyagi felelősség eseteiben. Ezekben az ügyekben a bíróság nagyon körültekintően mérlegelte a kártérítésre okot adó szituáció körülményeit, a dolgozói felelősség és közrehatás határait.

A bírósági gyakorlat menetébe a szakszervezeteknek nincs beleszólása. Azonban a bíróságok döntéseit szabályozó normák és jogszabályok meghozatalában a szakszervezet részt vett, így a bírósági gyakorlat elemzése nyilvánvalóan fontos volt.

A korszak másik bírósági fóruma - és ma már elfelejtett fóruma - a társadalmi bíróságok intézménye. 1950-ben még működnek, aztán szép lassan elhalnak. /Az állam és a jog helyett/ E bíróságok szakszervezeti felügyelettel, sőt a szakszervezetek szervezésében működtek. Hiába erőlködött azonban a szakszervezet, a bíróságok munkáját végig kísérte a dolgozói közömbösség.

A közömbösség egyik okára fény derül, ha eláruljuk, e bíróságok a megtorlás és a represszió munkahelyi szervezetei voltak. A dolgozóknak egymás felett kellett volna ítélkezniük, egymást kellett volna megbüntetniük. E bíróságok semmi mást nem szolgáltak tehát, mint a dolgozók egymás feletti ellenőrzését. Ennek az elvnek alkalmazása nyilvánvalóan szembekerült az együttműködésre és látens alkurendszerre épülő munkahelyi struktúrával.

"A társadalmi bíróságok a legtöbb esetben olyan határozatot hoznak, hogy a vádlottat azonnali hatállyal elbocsátják, a szakszervezetből és a Pártból is kizárják" - írja a jelentés./138/

A társadalmi bíróságok a dolgozókat leginkább érintő kérdésekben ítélkeztek. Normacsálók, bércsalók, tolvajok és károkozók, akik ellen megszületnek az ítéleteik. A társadalmi bíróságok tehát valóban alkalmas szervezetek lettek volna a dolgozói érdekek szabályozására, mégpedig az egymás feletti dolgozói kontroll elvének alapján. Bukásuk ennek köszönhető.

Befejezés helyett

A befejezést szerettem volna tézisszerűen elkészíteni, és a szakszervezeti tevékenység logika-történeti modelljét beágyazni a magyar iparosítás összefüggéseibe. Erre most nem teszek kísérletet, mivel egyrészt a mondanivalót nagyon nehéz lett volna összefoglalni /úgy gondoltam, a történeti leíró részek magukért is beszélnek/, másrészt a szociológiai modell megalkotásához meg kellett volna írni azokat a részeket is, melyek ebből az anyagból elmaradtak.

Bevallom, persze volt egy harmadik oka is annak, hogy egyszer csak hirtelen elvágtam a tanulmány szövegének fonálát. A szakszervezeti mozgalom helyzetét össze kell vetni a tőkés szakszervezet történetének néhány aspektusával, azokkal, amelyek a munkaszervezeti reformokat követően alapvetően megváltoztatták a szakszervezeti munka társadalmi jellemzőit. Ennek az anyaga még nem állt össze, sem a fejemben, sem a kutatásokban, így felületes és elnagyolt lett volna minden összehasonlítás. Remélem az idő előrehaladtával, a vitákban és az olvasmányaimban tisztázni tudom e problémákat is, így az anyag második része már tartalmazni fogja mindezeket az összefüggéseket.

Jegyzetek

A jegyzetek a SZOT Levéltár nyilvántartását követik. Ott, ahol tanulmányokra, művekre hivatkozom, külön feltüntettem a hivatkozások adatait. A teljes hivatkozás pl.: SZOT Központi Levéltár Közgazdasági Osztály 1952/11. E helyett a hosszadalmas jelzet helyett a Közgazdasági Osztályt nem tüntettem fel, csak ott nevezem meg az osztály iratanyagát, ahol nem a Közgazdasági Osztályról van szó. Így a jelzet SZOT 1952/11-re egyszerűsödik. Általában megnevezem az idézett dokumentumot is, ahol azonban erre nem volt mód, ott csak a szám szerepel.

- 1., A szakszervezet szerepe és feladatai a szocializmus építésében. SZOT 1955/5.
- 2., uo.
- 3., 1950/46.
- 4., A IX, X, XI. Teljes SZOT Ülés anyaga. SZOT Kiadás.1957. SZKL-1-2/61.
- 5., A SZOT 1949. Február 20-21-i II. teljes ülésének határozata a szakszervezetek üzemi szervezeteinek és az üzemi bizottságoknak működési szabályzatáról. Népszava Kiadás 1949. SZKL-1-2/61.
- 6., uo.
- 7., uo.
- 8., SZOT 1953/6.
- 9., A MEDOSZ átszervezéséről. SZOT Bérosztály 1953/17.
- 10., A kifejezés Kornai Jánostól származik; lásd: Kornai János: Bürokratikus és piaci koordináció. Akadémiai székfoglaló. Budapest, 1983. Akadémiai Kiadó.

- 11., Az állami szervek pontos felsorolását az Új Magyar Központi Levéltár munkatársai által kiadott lexikon tartalmazza: A magyar állam szervei 1944-1950. Budapest, 1985. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- 12., 194/1949. VIII.7. Korm.sz. rendelet az Országos Munkabér Bizottságról és a kollektív szerződésekről. /6.§./
- 13., Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. Közgazdasági és Jogi Kiadó Bp. 1985.
- 14., 242/1950. /IX.21./ MT.sz. rendelet 15.§.
- 15., 194/1949. VIII.7. Korm.sz. rendelet.
- 16., Jogelméletileg tekintve a SZOT határozat jogszabály jellege sem makulátlan.
- 17., A SZOT 1949. Február 20-21-i II. teljes ülésének anyaga...
- 18., uo.
- 19., Irányelvek a szakszervezetek üzemi szervezeteinek kialakítására és működtetésére. SZK-L 1-2-/61.
- 20., uo.
- 21., uo.
- 22., uo.
- 23., A Bányász Szakszervezet határozata SZOT 1950/48.
- 24., SZOT 1954/74.
- 25., Irányelvek a szakszervezet...
- 26., SZOT 1950/46.
- 27., A SZOT 1949. Február 20-21-i teljes ülésének anyaga...
- 28., A IX, X, XI. Teljes SZOT ülés anyaga...
- 29., uo.
- 30., uo.

- 31., A munkaversenyek valóságos helyzetét elemzi pl.: Szabó Márton: A munka hősei /Munka és emberkép az ötvenes évekből./ Kézirat. Munkaügyi Kutató Intézet 1987.
- 32., SZOT 1951/161.
- 33., Lásd Melléklet.
- 34., SZOT 1951/85.
- 35., SZOT 1952/21.
- 36., uo.
- 37., uo.
- 38., Jelentés. SZOT 1951/85.
- 39., SZOT 1951/85.
- 40., A bizalmiak feladata a bér és normacsalások elleni harcban. SZOT 1950/28.
- 41.,uo.
-
- 42., uo.
- 43., uo.
- 44., Apró Antal beszéde a Titkárság munkájáról. 1951/186.
- 45., uo.
- 46., A SZOT ülés jegyzőkönyve a termelési értekezletekről. SZOT 1951/102.
- 47., A SZOT Titkárság munkaterve. SZOT 1951/86.
- 48., Apró Antal beszéde...
- 49., A SZOT Elnökségének levele a Szakszervezetek Elnökségeihez. SZOT 1953/17.
- 50., A Kollektív Szerződés Alosztály heti jelentése a végzett munkáról 1950. december 4-9-ig. SZOT 1950/54.
- 51, uo.

- 52., Heti jelentés... 1950/56.
- 53., A Munkabérosztály 3 hónapos munkaterve 1953. január-február-március 1953/16.
- 54., uo.
- 55., Levél a SZOT bérosztályára az MT Bértitkárságáról. SZOT 1953/16.
- 56., Pl. a Bányaiipari Dolgozók Szakszervezetének jelentése az MDP.KV. 1950. június 22-i határozatának végrehajtásáról. SZOT 1950/61.
- 57., A SZOT 1950. július 11-i ülésének jegyzőkönyve SZOT 1950/28.
- 58., A Munkabérosztály feljegyzése az építőipar csoportos elszámolásáról. SZOT 1950/28.
- 59., A Munkabérosztály feljegyzése Apró elvtársnak. SZOT 1950/28.
- 60., uo.
- 61., A Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének véleménye az OMB "A normásítás módszereinek alapelveiről" c. jelentéséről. SZOT 1951/27.
- 62., A Munkabérosztály feljegyzése Apró elvtársnak.
- 63., A Munkabérosztály előterjesztése a SZOT Titkárságának. SZOT 1950/28.
- 64., A normakészítés alapelvei és módszereinek alapelvei. SZOT 1951/40.
- 65., uo.
- 66., uo.
- 67., uo.
- 68., Bér és Normarendszerünk alapjai. Országos Munkanorma Intézet kiadványa. 1950. Budapest.

- 69., Műszaki normák megállapítása a bányászatban. SZOT 1952/25.
- 70., Bér és normarendszerünk alapjai...
- 71., Szabó Márton id.mű.
- 72., Tervezet a darabbérre való átállásról OMBNI Anyag. SZOT 1950/28.
- 73., Összefoglaló jelentés az alapbéremelés és normarendezés végrehajtásáról. SZOT 1950/40.
- 74., SZOT ülés jegyzőkönyve 1950. Július 11.
- 75., Összefoglaló jelentés az alapbéremelés és...
- 76., Jelentés a Textil és Ruhaiipari Dolgozók Szakszervezete VIII. 11-17-ig a koreai műszakkal és normarendezésekkel kapcsolatosan elvégzett munkájáról. SZOT 1950/118.
- 77., uo.
- 78., SZOT ülés jegyzőkönyve 1950. Július 11.
- 79., uo.
- 80., uo.
- 81., Jelentés a Textil és...
- 82., Jelentés a szállítóipari normarendezés állásáról. SZOT 1950/109.
- 83., Jelentés az Északi Járműjavító Üzemi Vállalatban végzett ellenőrzésről. SZOT 1950/109.
- 84., Jelentés a SZOT részére. SZOT 1950/109.
- 85., Feljegyzés a Baranya megyei tapasztalatokról. SZOT 1950/79.
- 86., Feljegyzés a Baranya megyei tapasztalatokról, 1950. Augusztus 8-án. SZOT 1950/79.
- 87., Feljegyzés a Baranya megyei tapasztalatokról 1950. Augusztus 30. SZOT 1950/79., valamint Jelentés a szállítóipari...

- 88., Feljegyzés a Baranya megyei tapasztalatokról 1950. VII. 29-én. SZOT 1950/79.
- 89., Jelentés a szállítóipari...
- 90., uo.
- 91., A SZOT Titkárságának határozata a bér és normahelyzettel kapcsolatos egyes kérdésekről. SZOT 1951/40.
- 92., Politikai hangulatjelentések az MDP KV 1955. Márciusi határozatával kapcsolatban. SZOT 1955/23.
- 93., A Budapesti Pártbizottság Agitációs és Propaganda Osztályának Irányelvei a normarendezés politikai agitációjának előkészítésére. 1955. Május 16. SZOT 1953/18.
- 94., A Szakszervezet bér és normapolitikájának alapjai. Brosura. Népszava 1952. Budapest.
- 95., uo.
- 96., uo.
- 97., uo.
- 98., uo.
- 99., uo.
- 100., uo.
- 101., Prémiumrendszerünk fejlődése, feladatai, prémiumrendszerünk értékelése és továbbfejlesztésének útjai. SZOT 1952/10.
- 102., uo.
- 103., Előterjesztés a szakszervezet feladatairól a munka- és bérügyek területén. SZOT 1953/16.
- 104., uo.

- 105., Javaslat a SZOT és a szakszervezeti központok munkabérosztályai, továbbá a munkabérosztályok hatáskörébe tartozó bér-norma prémium-munkaügyi és munkajogi kérdésekről. SZOT 1952/16.
- 106., Feljegyzés Apró elvtárs részére az 1952-ben tervezett bérügyi intézkedésekről. SZOT 1952/21.
- 107., Javaslat az 1952-ben végrehajtandó bérügyi intézkedésekről. SZOT 1952/21.
- 108., Feljegyzés a pedagógus és orvos-egészségügyi közalkalmazottak illetményrendezésével kapcsolatban 1950. Jún. 7.-én a Pénzügyminisztériumban tartott értekezletről. - SZOT 1950/28.
- 109., Előterjesztés az OMB-hez, Irányelvek az 1955. évi bérintézkedésekhez. Levél az OMB Elnökének. SZOT 1950/36; 1954/71; 1952/8.
- ~~110., Feljegyzés a közgazdasági vonalon fennálló helyzetről. SZOT 1950/36.~~
- 111., Munkabérosztály feljegyzése Apró elvtársnak. SZOT 1950/28.
- 112., A SZOT Előterjesztése az Államgazdasági Bizottsághoz. SZOT 1952/7.
- 113., Javaslat a helyesebb bérrányok kidolgozásának munkájára. SZOT Bérosztály 1954/8.
- 114., A Magyar Bányaiipari Dolgozók Szakszervezetének előterjesztése a Népgazdasági Tanácshoz. SZOT 1950/28.
- 115., u.o.
- 116., Előterjesztés a bérhelyzet alakulásáról. SZOT Bérosztály 1952/21.
- 117., A SZOT Munkabérosztályának jelentése a munkabérhelyzetről,

és a szakszervezetek ezzel kapcsolatos feladatairól.
SZOT 1954/8.

118., u.o.

119., Feljegyzés a vasárnapi műszakról és a bányász bérezéssel kapcsolatosan a Nógrádi bányákban. SZOT Bérosztály 1953/18.

120., A Munka Törvénykönyve.OMB előterjesztés. SZOT 1951/27.

121., uo.

122., uo.

123., uo.

124., A Kereskedelmi és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetének megjegyzései a Munka Törvénykönyvéhez.

125., A közületi vállalatok és üzemek - MT.és annak végrehajtási utasításával kapcsolatban rendezetlen kérdései. SZOT 1951/27. /Közalkalmazottak Szakszervezete/

A Magyar Bányaiipari Munkások Országos Szabad Szakszervezete levele a SZOT Bér és Termelési Osztályához. SZOT 1951/27.

A SZOT Bér és Termelési Osztályának válasza a Bányaiipari Dolgozók Szakszervezetének. SZOT 1951/27.

Feljegyzések az MT és a 33/1951. MT.sz. rendelettel kapcsolatos kérdésekről. SZOT 1951/8.

Levél az OMB-hez. SZOT 1952/8.

Kereskedelmi és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetének levele a SZOT Bér és Termelési Osztályához. SZOT 1951/27.

126., A Bér és Termelési Osztály levele a SZOT Titkárságának 1951. Június 11. SZOT 1951/186.

127., Jelentés a Munka Törvénykönyvéről. SZOT 1951/87.

- 128., A SZOT előterjesztése a Politikai Bizottságnak a Munka Törvénykönyv módosításáról. SZOT Bérosztály 1953/18.
- 129., Előadás a Szakszervezeti Aktivák székházában az Egyeztető Bizottságokról. 1954/14 - Ismeretlen előadó -
- 130., IEB Jegyzőkönyvek. SZOT 1950/118; 1950/95; 1950/90.
- 131., Jegyzőkönyv a VEB tagjainak 1950. Február 20-án tartott aktivaértekezletéről. SZOT 1950/14.
- 132., 34/1950. /I.27./ M.T. számú rendelet a közüzemi vállalatok fegyelmi szabályzatáról. SZOT 1950/56.
- 133., Lásd e témakörben a szerző munkáit. Pl. Medvetánc 1985/2-3.sz., ill. a MüM Marxizmus Főosztály által kiadott Szociológiai Füzetek 40.sz.
- 134., Előterjesztés a Politikai Bizottsághoz. SZOT Bérosztály 1953/18.
- 135., Jelentés a munkaügyi vitáról. SZOT Bérosztály 1954/14.
- 136., Az Egyeztető Bizottságok feladata a racionalizációval kapcsolatban. SZOT Bérosztály 1954/5.
- 137., Feljegyzések a Munka Törvénykönyv végrehajtásával kapcsolatban a birói ítélkezés anyagából. SZOT Bérosztály 1954/14.
- 138., Feljegyzés a Vasas üzemekben lefolytatott társadalmi bíróságok működéséről. SZOT 1950/134.

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
A dolgozat elé	
I. A szakszervezet szerepe a szocializmus építésében I. /Az ideológiai negligáció/	1.
II. A szakszervezetek szerepe a szocializmus építésében II. /Szervezeti és jogi negligáció, avagy a prés határai/	5.
III. Normák és bérek - avagy működik a prés.....	35.
1. "Normák nélkül nincs tervgazdaság" /Sztalin/	35.
2. Bérek és érdekek	48.
IV. A konfliktusfeloldás formalizált csatornái /Jogi lehetőségek és Egyeztető Bizottságok/..	59.
1. Szakszervezeti részvétel a jogi szabályozás normáinak kidolgozásában	59.
2. Egyeztető Bizottságok	65.
Befejezés helyett	74.
Jegyzetek	75.
 M e l l é k l e t e k	

Feljegyzés

a SzOT Elnökségének határozata az üzemi /szakszervezeti/ bizottságok anyagi függetlenítésének mértékéről.

A SzOT Elnökségének 1951. jan. 10-i határozata szabályozza az üzemi /szakszervezeti/ bizottságokban az anyagi függetlenítés mértékét. E határozat módosítása szükségessé vált, ugyanis a határozat óta eltelt időben fejlődött az üzemi szakszervezeti munka színvonala, így lehetővé vált a függetlenítés mértékének csökkentése. Az 1951. jan. 10-i határozat nem rendezte megfelelően az ÜB adminisztratív és számviteli munkájával kapcsolatos adminisztratív személyzetének kérdését sem. Az u.n. közbeeső üzemi bizottságok megszüntetése és a gyáregységenként létrehozott műhelybizottságok szükségessé teszik egyes helyeken a műhelybizottságok elnökeinek függetlenítését is. Mindezek indokolják, hogy a SzOT Elnöksége új határozatban szabályozza az üzemi bizottságok és a műhelybizottságokban az anyagi függetlenítés mértékét.

Javaslat a függetlenítés mértékére:

Az ÜB tagjai általában nincsenek felmentve a termelő munka alól. Az ÜB egyes tagjainak a termelőmunka alól való felmentése a szakszervezet terhére a következő arányban történhet:

a./	400-tól - 1.500 dolgozóig	1 fő függetlenített
	1.501-től - 3.000	" 2 "
	3.001-től - 5.000	" 3 "
	5.001-től - 7.000	" 4 "
	7.001-től -10.000	" 5 "
	10.001-től	" 6 "

Minden további megkezdett 5.000 után 1 fő függetlenített.

b./ Olyan műhelyekben, üzetrészekben, gyáregységekben, ahol a dolgozók létszáma eléri az 1.000 főt és műhelybizottság van, a MB elnökét az ÜB-ben engedélyezett létszámon kívül a szakszervezet terhére függetleníteni lehet. Az 1.000 főnél alacsonyabb létszámú műhelyben a MB elnökét csak az ÜB függetlenített létszámának terhére lehet függetleníteni.

c./ A legalább 2.000 fő létszámot meghaladó üzemekben órakönyvelőt, indokolt esetben egész napra lehet könyvelőt alkalmazni a számviteli munkák elvégzésére.

d./ Olyan üzemekben, ahol a dolgozók létszáma eléri a 800 főt, az ÜB-nek jogában van adminisztrátort /gyors- és gépirónőt/ alkalmazni. Ahol a létszám a 800 fő alatt van, ott az ÜB jogosult arra, hogy néhány órára alkalmazzon adminisztratív munkát és ezért a szakszervezet elnöksége 3-400.- Ft-ot bocsájthat az ÜB rendelkezésére. Az alapszervezetnél hagyott tagdíjakból származó pénzt az alkalmazottak fizetésére fordítani nem szabad. E határozatot az üzemekben a választások befejezése után kell alkalmazni.

A javaslat indokolása:

1./ A Pedagógusokat, Orvosokat, Közalkalmazottakat, Művészeket azért nem helyes megkülönböztetni az ipari szakszervezetektől, mert annak gyakorlati értelme nincs. A Közalkalmazottaknál 4-500 fő közötti hivatal, vagy intézmény összesen 9 db. van. Függetlenített ÜB elnök azonban a SzOT külön engedélye alapján ezekben a hivatalokban, intézményekben is van. /Összes megyei tanácsok a létszámtól függetlenül./ A Művészeknél 3, a Pedagógusoknál 3 olyan intézmény van, amelynek a létszáma 4-500 fő között ingadozik. A SzOT-nak ezekre az üzemekre is van külön engedélye a függetlenítést illetően.

2./ Az anyagi függetlenítés mértékénél azért helyes a 400 fős alsó határt meghagyni, mert a mezőgazdasági üzemek kivételével több, mint 260 olyan üzemünk van, amelynek a létszáma 400-500 között ingadozik. Ez a szám elég magas ahhoz, hogy a gyárak jelentős részében esetleg dezorganizáljuk a szakszervezeti munkát abban az esetben, ha az alsó határt 500-ra emeljük. Ugyanakkor helyes az eddigi 800 felső határt 1.500-ra emelni az 1 függetlenített esetében, mert az üzemi szakszervezeti munka színvonala fejlődik. A MT-SzOT közös határozata pl. a munkaverseny új rendszerére vonatkozóan olyan ügyvitelre kényszeríti a váll. szervezetet, amelyek ellenőrzése leegyszerűsíti a szakszervezeti munkát. A szakszervezeti munka számos területe olyan természetű, ami konkrét, megfogható munka, /üdülés, munkásellátás és ezek albizottságai, munkavéd. stb./ és társadalmi munkában is szívesen csinálják.

3./ Helyes szűkíteni a függetlenített keretet a nagyobb létszámú üzemeknél is, mert a határozati javaslat lehetőséget ad arra, hogy a nagyobb műhelyekben függetlenített legyen a MB elnöke. Ezért sem szükséges a régi magas függetlenített létszámnál maradni. Ha az 1 függetlenített esetében 800-ról 1.500-ra emeljük a felső határt, csak ezzel az intézkedéssel kb. 200 függetlenített funkcionáriussal lesz kevesebb a jelenleginél.

Helyes azért is ilyen határozatot hozni, mert ezzel megoldódik az ÜB adminisztrációs és számviteli munkájára az anyagi függetlenítés problémája. A gyakorlat azt igazolja, hogy egy adminisztrátor igen sokat tud megoldani az ÜB-ok olyan természetű munkájából, amelynek elvégzése miatt sok esetben szükségessé vált az ÜB tag függetlenítése. A könyvelő, vagy órakönyvelő alkalmazása azért is helyes, mert ezzel nagymértékben csökkenteni tudjuk a pénzügyi lazaságokat, ugyanakkor egy kézben fut össze az ÜB, a kultur, a sport, a kulturotthon, a társ. bizt. pénzügyi munkája. Az üzemekben létrehozandó segélyezési egyesületek is növelni fogják az ÜB ezirányú pénzügyi ellenőrzését ez is indokolja a könyvelő beállítását.

Összegezve: A határozat meghozatalát időszerűnek tartjuk. Végrehajtása hozzá fog járulni a szakszervezetek függetlenített apparátusának további csökkentéséhez, a tényleges társ. munkát végző aktivisták számának növeléséhez.

1 db. melléklet

Budapest, 1954. augusztus 10.

SzOT Szervezési Osztály

Régi szerint.

1 függ.	2 függ.	3 függ.	4 függ.	5 függ.	6 függ.	7 függ.
669 üzem	276 üzem	102 üzem	23 üzem	17 üzem	5 üzem	3 üzem

Új szerint.

1 függ.	2 függ.	3 függ.	4 függ.	5 függ.	6 függ.	7 függ.
967 üzem	117 üzem	28 üzem	4 üzem	3 üzem	3 üzem	- -

669	967		
552	234		
306	84		
92	16		
85	15	1.755	
30	18	1.334	
21	<u>1.334</u>	<u>1.334</u>	421 fővel kevesebb
<u>1.755</u>			

800-on felüli üzem száma 444, ezek adminisztrátort kapnak.
 2000-en " " " 86, ezek könyvelőt, vagy óraköny-
 velőt kapnak 1955. január 1-től.

Ahol könyvelő van az ÜB-nél, ott helyben történjen a fizetés.

Budapest, 1954. augusztus 10.

Szervezési Osztály
..... elvtársnak

1954. augusztus 13.

A függetlenített szakszervezeti funkcionáriusok számának állandó csökkentése feltétlen helyes és szükséges folyamat. Azonban ennek a szervezet és a munka erősítését és nem gyengítését kell céloznia.

Ha nálunk a társadalmi bizottságok megfelelően működnének, kevésbé lenne aggályom a csökkentés miatt. Az igaz, hogy a csökkentés ösztönöz a társadalmi munka végzésére, azonban ezt megfelelően kell megszervezni és a dolgozók között tudatosítani. Ha ez megy, akkor a csökkentés a szakszervezeti munkát javítja, ha nem megy, feltétlen visszaesés következik be.

aláírás s.k.

Munkabérosztály.A SZOT Elnökségének határozata az üzemi bizottságok mellett működő munkabérbizottságok munkájára.

A szakszervezeti, üzemi, vagy műhelybizottságok mellett működő munkabérbizottságok feladata, hogy bevonják a szakszervezeti tagok széleskörű aktiváját a munkabér, norma és munkaszervezés kérdéseinek megoldásába, ellenőrzésébe.

I.

A bizottság szervezete.

- 1./ Minden szakszervezeti, üzemi és műhelybizottság mellett munkabérbizottságot kell szervezni.
- 2./ A munkabérbizottságokat a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottságoknak kell megszervezni az üzem, műhely sztahanovistái, élenjáró dolgozói és műszaki értelmiségi dolgozói közül.
- 3./ A szakszervezeti bizottság, üzemi bizottság, munkabérbizottságának elnöke tagja a vállalati, üzemi egyeztető bizottságnak. A műhelybizottság munkabérbizottságának elnöke a műhely egyeztető bizottságának tagja.
- 4./ A bizottság tagjainak száma az üzem, műhely létszámától függően 3-15 fő.

II.

A bizottság feladata.

- a./ A munkabérbizottság ellenőrzést gyakorol a szocialista munkabérendszernek a vállalatnál, hivatalnál, üzemben, műhelyben történő helyes alkalmazása felett. Felvilágosító munkát fejt ki a dolgozók között a kormány által jóváhagyott, érvényben lévő munkabérendszerekkel kapcsolatban. Ellenőrzi a munka termelékenysége és a bérek helyes arányának betartását. Ha hiányosságot tapasztal, javaslatot dolgoz ki a hibák kiküszöbölésére.
- b./ Ellenőrzi a munkák és a dolgozók besorolásának helyességét, rendszeresen tanulmányozza az üzem, műhely dolgozóinak besorolását, és elősegíti, hogy mindenkit szakképzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztassanak.
- c./ Segítséget nyújt a vállalatvezetésnek abban, hogy az üzemben minél nagyobb területen vezessék be a szocialista bérezésünk fő formáját, a darabbért és szélesítsék ki a prémiumrendszert. Feltárja azokat a munkahelyeket, ahol darabbér, prémium bevezetése lehetséges és a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottságokon keresztül javaslatot tesz bevezetésére a vállalatvezetés felé.
- d./ Rendszeresen tanulmányozza a normákat és feltárja a normák nem teljesítésének akadályait. Javaslatot dolgoz ki a normák helyes megállapítására. A normát nem teljesítő dolgozók csökkentése érdekében ellenőrzi, hogy a vállalatvezetés a dolgozók olyan javaslatait, amelyek a normák teljesítésére és a munka termelékenységének emelésére irányulnak, időben vezesse be.
- e./ Bérkifizetési napok előtt a bérkifizetési kimutatásokon keresztül ellenőrzi a bérelszámolás helyességét és még a kifizetés előtt gondoskodik a hibák haladéktalan kijavításáról. Ellenőrzi a munkabérek időben történő kifizetését. Megvizsgálja a dolgozók bérpanaszait és javaslatot tesz a jogos panaszok haladéktalan orvoslására. Ha a dolgozók panasza nem jogos, azt felvilágosító és nevelő munkával megmagyarázza.

- f./ Rendszeresen tanulmányozza a dekád és havi statisztikai jelentéseket és ennek alapján ellenőrzi az üzem, műhely, munkabérialap felhasználását. Béralaptullépés esetén segítséget nyújt a vállalatvezetésnek az okok feltárásában és kiküszöbölésében. Az ellenőrzések során tapasztalt hiányosságok kiküszöbölésére javaslatot dolgoz ki a vállalatvezetés felé.
- g./ Ellenőrzi a Munkatörvénykönyv alkalmazását a munkabér és munkaviszony területén. Előadások keretében gondoskodik arról, hogy a dolgozók széles körben megismerjék a Munkatörvénykönyv rendelkezéseit.
- h./ Ellenőrzi a vállalatvezetést, valamint a munkásokat, hogy a munkaszervezés területén betartják-e a belső munkarend szabályait. Feltárja a munkaszervezésben, a normák megállapításában és a munkabér terén mutatkozó hiányosságokat és a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottságon keresztül a vállalatvezetés elé terjeszti megvizsgálás és a kellő intézkedések megtétele céljából.
- i./ Résztvesz az üzemi koll. szerződés, munkabérek és normák c. fejezetének kidolgozásában és ellenőrzi a koll. szerződés e pontjaiban vállalt kötelezettségek teljesítését.
- j./ Segítséget nyújt az Egyeztető Bizottság munkájához. Gondoskodik arról, hogy csak megvizsgált és az E.B. hatáskörébe tartozó kérdések legyenek beterjesztve. Ellenőrzi, hogy az E.B. a Munkatörvénykönyvben előírt határidőn belül megtárgyalja a dolgozók által beterjesztett kérdéseket. Az E.B. által hozott határozatok végrehajtását elősegíti és ellenőrzi.

III.

A bizottság munkarendje.

- 1./ A munkabérbizottság a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság vezetése alatt dolgozik. Munkatervét a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság hagyja jóvá.
- 2./ A munkabérbizottságnak üléseit rendszeres időközökben kéthetenként kell megtartania.
- 3./ A munkabérbizottság a felmerült problémák megoldásában a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság útján intézkedik. A felmerült problémák megoldására javaslatot terjeszt a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság elé a vállalatvezetéssel való megtárgyalásra. A javaslatok elfogadása esetén segítséget nyújt a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottságnak és a vállalatvezetésnek a hozott intézkedés végrehajtására.
- 4./ A munkabérbizottságnak rendszeresen be kell számolni végzett munkájáról a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság előtt. A beszámolóknak legalább 3 havonként kell megtörténnie.
- 5./ A műhelybizottságnak rendszeres kapcsolatot kell tartania a szakszervezeti, üzemi, műhelybizottság mellett működő társadalmi munkabizottságokkal, elsősorban a termelési, munkavédelmi, kulturális és IT. bizottsággal.

Budapest, 1952. szeptember 1.

Munkabér-osztály.

J e l e n t é s

a bér- és termelési bizottságok munkájának vizsgálatáról.

Készült: 5 szakszervezeti központ és 29 üzemben végzett ellenőrzés alapján.

A SzOT Elnöksége 1951. január 18.-án hozott határozatában feladatul tűzte ki a szakszervezeti szervek elé, hogy az összes ü.b. mellett, valamint a 300 dolgozón felüli műhelyekben, munkahelyeken a mb. mellett meg kell szervezni a bér- és termelési bizottságokat.

A SzOT Elnöksége határozatában megjelölte a bizottságok szervezeti felépítését, s a bizottságok feladatául a munkabér, normák, munkafegyelem területén, a munkaverseny Sztahanov-mozgalom fejlesztésében, a verseny nyilvános ellenőrzésében, valamint a dolgozók műszaki ismereteinek fokozásában meglévő szakszervezeti feladatok végrehajtását jelölte meg. A határozat rögzítette, hogy a bizottságok munkájukat tervszerűen végzik az ü.b. irányítása és ellenőrzése mellett.

A SzOT Elnökségének határozatát a megvizsgált szakszervezetek elnökségei nem tárgyalták meg, a végrehajtást nem ellenőrizték s ennek következtében hiányzott a szakszervezetek legfelsőbb szervének segítő és ellenőrző munkája a bér- és termelési bizottságok kiépítésében.

A szakszervezeti központok bér- és termelési osztályai a SzOT Elnökségének határozatát bér- és termelési felelősök országos értekezletén ismertették. A határozat óta több esetben foglalkoztak a bér- és termelési bizottságok szervezeti és munkamódszerbeli kérdéseivel. A Bányász és Építők Szakszervezete két esetben, a textilesek a kéthavonként megtartott bér- és termelési felelősök országos értekezletén tárgyalták a bizottságok megszervezésének, munkájuk megjavításának feladatait. A Bányász Szakszervezet, a KPDSz, a SzOT Elnökségének határozata alapján brosúrát adott ki, szakmai szempontokkal kiegészítve a határozatot. A Textiles Szakszervezet a bér- és termelési felelősök országos értekezletén beszámoltatta a Kistext bér- és termelési felelősét tapasztalatcsere szempontjából arról, hogyan szervezték meg és dolgozik az üzemben a bér- és termelési bizottság.

A megvizsgált szakszervezetek azonban átgondolt, tervszerű munkát nem végeztek, hogy a bér- és termelési bizottságokat kiépítsék. Megfelelő ellenőrzést nem valósítottak meg annak érdekében, hogy a területi és üzemi szervek munkáját segítsék a bizottságok megszervezésében s a meglévő bizottságok munkamódszerének kialakításában. A bér- és termelési osztályok általánosságban foglalkoztak a SzOT határozatával, s egyedül a Bányász Szakszervezet bér- és termelési osztályának munkatervében szerepelt szeptember hónapban a bér- és termelési bizottságok munkájának konkrét vizsgálata.

Összefoglalva megállapítható; a szakszervezeti központok nem hajtották végre a SzOT Elnökségének határozatát a bér- és termelési bizottságok kiépítéséről, lebecsülték azt a jelentős segítséget, melyet a jólműködő bér- és termelési bizottság jelent a verseny vezetésében, szervezésében, a bér és termelés területén végrehajtandó szakszervezeti feladatok megvalósításában azon keresztül, hogy aktívák ezrei vonhatók be a bizottságok munkájába.

E hiányos munkának tudható be, hogy pl. a bányaiipari üzemek területén alig 3-4 üzemben /Petőfibánya, Oroszlány, Tatabányai XIV. akna/ a textilipar területén kb. 30 üzemben van kiépítve a bér- és termelési bizottság. A Közalkalmazottak, Építők Szakszervezetének területén a meglévő bizottságok munkája nincs beindítva, 90 %-ban papíron léteznek.

Az üzemekben végzett vizsgálat alapján megállapítható, hogy főleg az utolsó hónapokban foglalkoztak a bér- és termelési bizottságok kiépítésével, munkájuk megjavításával.

A megvizsgált üzemek elenyésző, kisebbik részében / 6 üzemben / vannak kiépítve és működnek a bér- és termelési bizottságok a SzOT által hozott határozat, irányelvek alapján.

Jól dolgozik a bér- és termelési bizottság a Békéscsabai Kötszövőgyárban, a Tószegi Építkezésen, Terményforgalmi Vállalatnál, a Fővárosi Tanácsnál. Ezekben az üzemekben a bér- és termelési bizottságok rendszeresen, legalább kéthetenként tartanak értekezleteket, megvitatják a napirenden lévő bér- és termelési kérdéseket, a további feladatokat megjelölve hoznak határozatokat, a végrehajtásért felelősök megjelölésével. A bér- és termelési bizottságok elnökei az ü.b. ülésén rendszeresen beszámolnak a bizottság munkájáról. A bizottságnak munkaterve, ütemterve van, jelentős segítséget nyújtanak a munkaverseny szervezéséhez, újító-mozgalom, Sztahanov-mozgalom fejlesztéséhez, jól megszervezik a verseny nyilvánosságát, foglalkoznak a munkafegyelem, szakoktatás kérdéseivel. Pl. a Békéscsabai Kötszövőgyárban a bizottság norma-felelőse az anyagnormák kidolgozásának kérdéseivel foglalkozik, állandóan ellenőrzi a vállalat ilyenirányú munkáját. Megszervezték a sztahanovisták patronálását. A bérspecialista ellenőrzi a bérelszámolás munkáját, a bér-reklamációk elintézését. A premizálás bevezetésével a vállalat normaosztályának vezetőjével a bérfelelős személyesen leellenőrzött minden prémium tényezőt, a munka körülményeit.

A Tószegi Építkezésen a bizottság tagjai ismerik az üzem tervének feladatait. A verseny nyilvános ellenőrzését a bizottság szervezi meg. Ellenőrzik a versenyadminisztrátor munkáját, a munkanaplókat, kis-termelési értekezletek szervezésén keresztül mozgósítják a dolgozókat a tervek határidő előtti teljesítésére. Két sztahanovista iskolát szerveztek a munkahelyen 50 hallgatóval. Megszervezték a technikai minimum tanfolyamot, mely megindult 30 dolgozóval.

A Terményforgalmi Vállalatnál a bér- és termelési bizottság rendszeresen áttanulmányozza az OMB és a Magyar Közlönyben megjelenő rendeleteket. A brigádfelkészítő szervezi, értékeli a brigádok munkáját. A verseny nyilvánosságának elősegítésére több aktivát szerveztek be. Rendszeresen napirendre tűzik egy bizottsági tag munkáját.

Ezekben az üzemekben megállapítható, hogy az üzemi bizottságok és az ü.b. bér- és termelési felelősei kezdeményezően, kevés központi segítséggel építették ki bizottságaikat, e bizottságok élő mozgalmi szervek, s a dolgozók legjobbjait vonták be a bizottságok munkájába.

A megvizsgált üzemek többségében azonban a bér- és termelési bizottságok munkáját a hiányosságok jellemzik, sőt a szakszervezeti központok, területi bizottságok, üb-ok fontos, jelentős üzemekben egyáltalán nem szervezték meg a bér- és termelési bizottságokat.

Nincs kiépítve pl. a bér- és termelési bizottság a Péti Nitrogén Műveknél, Komlói Bányüzemben, Mezőtúri Téglagyárban, Pilisszentiváni Szénbányáknál, Szombathelyi Tanácsnál és még számos üzemben. A vizsgálat során egyetlen műhely bizottság mellett sem találtunk kiépítve bér- és termelési bizottságot. Az üzemek többségében a legtöbb esetben csak papíron meglévő bér- és termelési bizottságok munkáját az alábbi fő hiányosságok jellemzik:

Számos üzemben rossz a bér- és termelési bizottságok összetétele. Az egyes reszortok megosztása összefonódik a vállalat azonos reszortosával, ugyanazok a személyek töltik be a mozgalmi vállalati funkciót. Több üzemben rossz a szociális összetétele a bizottságoknak, nem vonták be a termelés élenjáróit.

fizikai munkásokat, más üzemekben a műszaki értelmiségi dolgozók bevonását hanyagolták el. Pl. a Kelenföldi Textilkombinát 8 tagból álló bizottságának tagjai: 2 a vállalat versenyyirodáján, 2 a normairodán, 1 a tervirodán, 1 a dekoráción dolgozik és 1 a vállalat munkamódszerátadási felelőse. A bérfelelős az üzem normása.

A Chinoiban a bér- és termelési bizottság tagjainak többsége irodán dolgozó osztályvezetők. Az újítási felelős az üzem újítási irodájának vezetője.

Az újpesti Cérnagyárban a 9 tagból álló bizottságnak csak egy tagja fizikai dolgozó. A többiek adminisztratív és műszaki értelmiségiek. A szakoktatási felelős a vállalat függetlenített szakoktatási felelőse. A bizottságnak 3 nőtagja van, viszont az üzem dolgozóinak döntő többsége nő.

A Tószegi Építkezésen a különben jól dolgozó bizottságnak nincs műszaki értelmiségi tagja.

A Lovászi Ásványolaj telep bér- és termelési bizottságába olyan funkcionáriusokat vontak be, akik több más funkciót is betöltenek. Pl. elvtárs szabadságharcos kiképző, műhelybizottsági tag, alapszervi pártvezetőségi tag, stb. Vannak a bizottságnak olyan tagjai, akiknek neve papíron benne van a bizottságban, azonban ő maga erről nem tud.

A Tükert nyiregyházai kirendeltségén a bér- és termelési bizottság tagjai mind értelmiségi dolgozók.

Az üzemek többségében a bér- és termelési bizottságok nem tartanak rendszeres megbeszéléseket, nincs munkatervük. Üléseiken határozatokat nem hoznak, jegyzőkönyvet nem vezetnek. Ennek gyökere, hogy az üzemi bizottságok többségének szintén nincs munkaterve, a bér- és termelési felelősök is munkaterv nélkül dolgoznak. Az Újpesti Cérnagyárban a bizottság alkalmoszerűen, egy-egy kampányfeladatnál ül össze. Az oroszlanói Bányauzemben augusztus 10.-én az irodában papíron kijelölték a bizottság tagjait, azonban értekezletre nem hívták össze. A Chinoiban ez évben a bizottság június 22.-én, július 28.-án és szeptember 6.-án tartott értekezletet. Az értekezletek közötti időben nem voltak a bizottság tagjainak konkrét, végrehajtandó feladatok megjelölve. A Lovászi Ásványolaj üzemben március óta nem volt megbeszélése a bér- és termelési bizottságnak.

Az ü.b. elnökei nem ellenőrzik, segítik az ü.b. bér- és termelési felelősöket a bér- és termelési bizottságok megszervezésében, a megszervezett bizottságok munkájának megindításában. Csak egy-két üzemben fordult elő, hogy az ü.b. elnök résztvett a bér- és termelési bizottság ülésén. Az üzemek többségében a bér- és termelési felelősök nem számolnak be ü.b. ülésen a bizottságok munkájáról.

A bér- és termelési bizottságoknak a kulturális bizottságon kívül nincs kapcsolatuk a többi bizottságokkal, a műszaki gazdasági bizottságokkal, a műszaki továbbképző körökkel. A legtöbb üzemben ezek a bizottságok sem működnek.

A bér- és termelési bizottságok munkájának legnagyobb akadály, hogy nem ismerik feladataikat, nincs kialakult munkamódszerük, a bér- és termelési felelősök úgyszólván semmi gyakorlati útmutatást, segítséget nem kaptak a SzOT Elnökségének határozata mellett a bér- és termelési bizottságok vezetéséhez, az egyes részterületek kiépítéséhez, jó munkamódszerek kialakításához. Egy-két szakszervezet ilyenirányú kezdeményezésének eredményei, éppen azért, mert e kérdéssel nem állandóan foglalkoznak, nem mutatkoznak az üzemekben.

A bér- és termelési bizottságok munkájával kapcsolatos hiányosságokért komoly felelősség terheli a SzOT Bér- és termelési osztályát. Bár több esetben a szakszervezeti központok felé javaslat formájában, munkamódszerbelileg is foglalkozott a bér- és termelési bizottságok munkájával, állandó harcot nem folytatott azok kiépítéséért.

Javaslat:

- 1./ A SzOT Bér- és termelési osztálya kibővített osztályértekezleten, melyen a szakmai központok osztályvezetői is résztvesznek, tárgyalja meg az ellenőrzés tapasztalatait.

Határidő:

Felelős: elvtárs

- 2./ A szakszervezeti központok bér- és termelési osztályai osztályértekezleten tárgyalják meg a bér- és termelési osztály eddig végzett munkáját a bizottságok megszervezésében.
- 3./ A szakszervezeti központok bér- és termelési osztályai közösen részletes ütemtervet dolgozzanak ki a bér- és termelési bizottságok kiépítésére, átszervezésére, munkájuk beindítására. Az ütemterv a Területi Bizottságok feladatait is rögzítse a bizottságok kiépítésében. A bizottságok megszervezését, átszervezését, munkájuk beindítását úgy kell ütemezni, hogy az év végéig az iparág területén minden ü.b. mellett működő bér- és termelési bizottságok legyenek kiépítve.
- 4./ A bizottságok kiépítésének tervét úgy kell elkészíteni és végrehajtani, hogy a 300 dolgozón felül foglalkoztatott műhelyekben, munkahelyeken, bányákban a mb., munkahelyi bizottságok, harmadbizottságok mellett is ki legyenek építve.
- 5./ A Népszavában a vizsgálat anyagának felhasználása mellett cikket kell írni a bér- és termelési bizottságok munkájáról.

Felelős: elvtárs

- 6./ A szakszervezeti sajtó legközelebbi számába a szakmák bér- és termelési osztályvezetői írjanak rövid iránymutató cikket a bér- és termelési bizottságokról. A szakszervezeti központ adjon ki egy rövid /4 oldalas/ röplapot a szakma területén lévő legjobb bér- és termelési bizottságok munkájáról.

Budapest, 1951. október 24.

Bér- és termelési osztály.

F E L J E G Y Z É S

a Hazai Fésüsfonóban megtartott szak-
szervezeti aktiváknak szóló értekez-
letről.

Az ü.b. titkár elvtársnő ismertette a szakszervezeti aktivákkal a normarendezés és alapórabér kérdését, amelyet a bizalmiak ma műhelyek és műszakonként fognak ismertetni.

Az értekezlet megszervezése gyenge volt, az ü.b. titkár elvtársnő nem tudta kellően megszervezni a d.u. és az éjszakai műszakban dolgozó bizalmiak részére megtartandó aktiva értekezletet és így kétevéssé vált a még hátralévő két műszak bizalmiai részére megtartandó aktiva értekezlet. Megbeszéltem az ü.b. titkárral, hogy értesítsék a bizalmiakat és este 10 óra után, majd reggel 6 óra után tartsák meg az értekezletet.

Hiányosság mutatkozott abban is, hogy az ü.b. titkár elvtársnő előadásában politikailag nem támasztotta alá a normarendezés szükségességét, az előadás mechanikus felsorolása volt az új normarendezésnek. Beszédében is komoly fogalmi zavarok mutatkoztak, pl. mikor ismertette az új norma követelményeket, mindig leszorításról beszélt, majd rátért, hogy lehet, hogy fél év múlva újra normarendezés lesz, ha a dolgozók ezt új normát is túlteljesítik. Hiányosságra mutat az is, hogy az ü.b. nem tudja az új normarendezés náluk mikor fog megtörténni. A felvetődő hibákra és hiányosságokra felhívtam az elvtársak figyelmét és megbeszéljük a főbb szempontokat a bizalmi csoportértekezletek megtartására és a termelési értekezlet előkészítésére. Az ü.b. hiányos munkáját abban látom, hogy mindössze 4-5 hete lett csak beválasztva és így munkája kezdetleges, a helyi csoport támogatása ugyan megvan, de a központból kiküldött instruktorkamatartását kifogásolja.

A bizalmi értekezletet ma VIII. hó 1.-én a termelési értekezlet 3.-án és 3.-án decentralizálva lesznek megtartva.

Budapest, 1950. augusztus 1.

aláírás s.k.

A bizalmiak feladatai a bér és normacsalások elleni harcban.

A magyar dolgozó nép Pártunk vezetése alatt komoly eredményeket ért el. A fasiszták által lerombolt országból boldog, vidám, független ország lett. Felépítettük az országot, haladunk a szocializmus felé. A gyárak újra dolgoznak, életszínvonalunk az 1938.-as fölé emelkedett. Munkásosztályunk felszabadult a tőkés kizsákmányolás alól, szabad hazában szabadon él. Az ipari termelés színvonala ez év áprilisában körülbelül 11%-al haladta meg a múlt év decemberének, a sztalini felajánlások hónapjának színvonalát. Gyáriparunk áprilisban a felemelt termelési irányzatot 103.6%-ra teljesítette.

Hiányosságok mutatkoznak azonban a termelékenység terén. A termelékenység emelkedik ugyan, de egyenlőtlenül és aránylag lassan. Különösen veszélyes jelenség, hogy a kifizetett munkabérek összege gyorsabban nő mint a termelékenység. Ez év első négy hónapjában az életszínvonal 17.5%-al emelkedett, ugyanakkor a gyáripar egészének termelése 9.6%-al. A dolgozók életszínvonalának emelkedése tehát a gyáriparban 4 hónap alatt közel 8%-al múlta felül a termelés emelkedését. Világos, hogy ez sokáig nem lehetséges, mert megesszük a jövőnket - mint Rákosi elvtárs mondotta: "ha nem tartunk mértéket, akkor mint rántott csirkét megesszük azt a tyúkot, amely jövőre aranytojást tojna és 5 éves tervünk gyárait, üzemeit, kultúrházait, már az idén csemegevaj és borjusült formájában elfogyasztanánk."

A bérek ilyen mértékű megugrásában nagyrésze van az ellenségnek: sikerült új frontot nyitni a szocializmus építése ellen, - a tömeges bér és norma csalások frontját.

Az ellenség kihasználta azt, hogy a dolgozók jelentékeny részénél még gyenge lábón áll az öntudat és a fegyelem. Nem látják, hogy a szocializmus építése nemcsak jogokat, előnyöket és az életszínvonal emelését jelenti, hanem felelősséget és áldozatot is. Elősegítette még az ellenség aknamunkáját bérrendszerünk átteint-hetetlen volta.

A felelősség hiánya fokozottabban megmutatkozik egyes szakszervezeti funkcionáriusoknál és vállalatvezetőknel, akik szemet hunynak a bér csalások felett, nem lépnek fel ellene, mert mindenáron "eredményeket" akarnak felmutatni, mindenki előtt "jó fiúnak" akarnak látszani.

Ez a felfogás szabad teret engedett az üzemekben és szakszervezetekben látszólag meglapuló jobboldali szociáldemokrata és klerikális elemek aknamunkájának. Az imperializmus ezen ügynökei, hazánk ellenségei tudatosan ösztökélik a norma és bér csalókat azért, hogy ezzel aláássák eredményeinket, gátolják fejlődésünket. A norma lazítások, bér csalások eddigi sikereinket és jövőnket a szocializmus építését veszélyezteti.

Az ellenségnek ezen támadásai ellen a szakszervezeti mozgalomban fel kell venni a harcot. Ebben a harcban nagy szerep vár a bizalmiakra, akik a szakszervezeti munka alappillérei.

Fontos feladata a bizalminak a bér csalók elleni küzdelemben a

kollektív szerződés betartásának ellenőrzése. A kollektív szerződés nemcsak jogokat biztosít a dolgozóknak, hanem kötelezettségeket is ró rájuk. Helyes az, ha a bizalmi ellenőrzi, hogy a vállalatvezetőség végrehajtja-e azokat a rendelkezéseket, amelyeket a kollektív szerződés a dolgozók egészségvédelme, anyagi és kulturális színvonalának emelése érdekében előír. Ugyanakkor ellenőriznie kell azt is, hogy a dolgozók betartják-e a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségeiket, a terv teljesítése, a termelékenység emelése, a munkafegyelem megszilárdítása érdekében.

A szocialista elosztás elvének érvényesítése a bérezésben, nemcsak azt jelenti, hogy mindenkinek maradéktalanul kifizessék munkája után neki járó bért, hanem azt is, hogy megakadályozzák, hogy bárki is olyan bért vegyen fel, ami mögött nem áll megfelelő teljesítmény. A besorolásoknál ügyelnünk kell arra, hogy a dolgozókat igazságosan, képességeiknek és a termelés érdekeinek megfelelően sorolják be. Ugyanakkor azonban vigyáznunk kell arra is, hogy senkit érdemtelenül magasabb kategóriába ne soroljanak.

Egyik vállalatnál a segédmunkásokat négy kategóriával magasabb bérosztályba sorolták. Ez kilenc hónap alatt 8 millió forint bértöbblet kifizetését jelentette. Egy másik vállalatnál a besorolásnál több mint husz évi műszaki gyakorlatot akartak elismerni egy volt alezredesnek, aki mindössze egy honvédségi igazolással rendelkezett, amelyben nyoma se volt a műszaki gyakorlatnak.

A bizalmi, aki ott dolgozik csoportja tagjai között, látja, ki milyen munkamódszerrel dolgozik, ki mennyit keres. Így rögtön észre veheti, ki maradt le, kit kell segíteni. De meg kell látnia azt is, ha valaki illetéktelenül, újítás, új munkamódszer bevezetése nélkül, csalással nagy fizetést vesz fel. Az egyik cipőgyárban egy munkásnő a lukasztásnál egyes munkaelemeket kihagyott, és ezzel teljesítményét 200% fölé emelte. Az ilyen csalást leghamarabb az ott dolgozó bizalmi leplezheti le.

A bizalmi, ha bármikor ilyen jelenséggel találkozik, bér csalást, normalizitást, fegyelemezetlenséget vesz észre a dolgozók részéről és ha a vállalatvezető ezt elősegíti, bátran és következetesen - személyekre való tekintet nélkül - leplezze le őket a dolgozók előtt, azonnal jelentse a műhely, illetve az üzemi bizottságnál. A bizalmi érezze, hogy ebben a harcban támogatja Pártunk, a dolgozó nép hatalmas ereje.

A bér csalók elleni harcban nagy segítséget jelent a darabbérezés bevezetése, amely eddigi áttekinthetetlen bérrendszerünket egyszerűbbé, világossá, könnyen ellenőrizhetővé teszi. A bizalmiaknak minden eszközzel elő kell segíteniök a darabbérezés bevezetését.

Szoros kapcsolatot kell fenntartani az üzembrészt vezető mesterrel, művezetővel. Rendszeresen meg kell beszélniök az egyes dolgozók besorolásával, bérezésével kapcsolatos kérdéseket. Támogatniök kell a mestert és művezetőt abban, hogy a bér és normacsatlásokat kiküszöbölje, a munkafegyelmet megszilárdítsa.

A bizalmiaknak szives felvilágosító munkával olyan légkört kell teremteni csoportjuk dolgozói között, hogy elviselhetetlen legyen minden munkás számára az a gondolat, hogy normalizitást, bér csalást kövessen el. Az öntudatos dolgozókra támaszkodva, azok segítségével el kell érnie, hogy csoportjában minden munkás megvetéssel, lenézéssel sújtsa a bér csalókat, OTI csalókat, normalizitókat.

Mit kell megértetnie a bizalminak politikai felvilágosító munkája során?

Népi demokráciánkban meg kell valósítanunk a szocialista elosztás elvét, hogy "mindenki képességei szerint, mindenkinek munkája arányában".

A bizalminak meg kell értetni dolgozó társaival, hogy minden munkás annyit kap a társadalom javaiból, amennyivel hozzájárul munkája mennyisége és minősége által. Ugyanakkor azonban az egész dolgozó nép érdekelt abban, hogy munkaképes tagjai mennyivel járulnak hozzá hasznos, eredményes munkájukkal a termeléshez. Így kapcsolódik össze az egyén érdeke a társadalom érdekeivel. A bizalmi feladata, hogy a munkások érdekeit képviselje.

A múltban, a tőkés rendszerben a bizalmi ügy töltötte be hivatását, ha harcol a tőkéssekkel a magasabb bérért, ha szervezte a sztrájkokat. Ma a bizalminak az a feladata, hogy bátran megvédje a dolgozók jogos érdekeit, nevelje a dolgozókat arra, hogy minden percet használjanak fel a munkára, hogy takarékoskodjanak az anyaggal és becsüljék meg a nép vagyonát. Ezzel emelik a munka termelékenységét, mely jólétünk és felemelkedésünk alapja.

A munka termelékenységének emelését segítse elő a bizalmi azal is, hogy harcol és mozgósítja a többi dolgozókat a helyes norma megállapításáért. A jól megállapított norma szabályozó erő, melynek segítségével a dolgozó munkája szerint részesül az egész társadalom javaiból, a helyes norma a széles tömegeket arra készíti, hogy átvegyék az élenjárók munkamódszereit és ezzel a termelést magasabb színvonalra emeljék. Ezért kell harcolnia a bizalminak minden elavult norma ellen. Rá kell mutatni arra, hogy méltatlan keresethez jut az, aki laza normával dolgozik. Így az előállított áru drágább lesz, ami pedig egyet jelent életszínvonalunk csökkenésével. A normalizitó, az elavult normával dolgozó, akarva nem akarva az ellenség kezére dolgozik, így a munka termelékenysége emelésének, a szocializmus építésének gátlójává válik.

A bizalmi politikai felvilágosító munkájának egyik döntő része eddig elért eredményeinknek tudatosítása. Rá kell mutatni a bizalminak arra, hogy az elmúlt 5 év alatt milyen hatalmas fejlődést értünk el.

Hogyan végezze a bizalmi ezt a feladatát?

Úgy, hogy a csoportjához tartozó dolgozóknak saját példájukon keresztül mutatja be, bizonyítja be elért eredményeinket életszínvonalunk emelkedését. Fel kell eleveníteni a bizalminak a felsza-

badulás előtti helyzetet, a felszabadulás utáni nehézségeket. Ugyanakkor rá kell mutatni az egyes dolgozóknál, hogy milyen körülmények között él ma. Azelőtt, - munkanélküliség, állandó veszélye annak, hogy az utcára kerül, ma - népköztársaságunk alkotmánya alapján megvalósul a munkához való jog, és biztosítva van ennek érvényesülése. Elértük, sőt jóval túlhaladtuk a háború előtti életszínvonalat. A felszabadulás előtt egyáltalán nem gondoltak a tőkésnek arra, hogy a munkások helyzetével, egészségével törődjenek. Azonban szocializmust építő országunk "urak országából, a dolgozók hazája lett". Ezért mondhatjuk azt, hogy népidemokráciánk számára "legfőbb érték az ember".

Világosan kell látni a bizalmiaknak azt, hogy eredményeinket, életszínvonal emelkedésünket állandóan tudatosítaniuk kell, nem szabad elfeledni, elhallgatni. Ezeket az eredményeket a Szovjetunió segítségével és Pártunk vezetésével érhattük el. Ez egyben biztosíték arra is, hogy célkitűzéseinket megvalósítva, még további eredményeket fogunk elérni.

Eredményeink tudatosítása mellett nem felejdkezhethetünk el arról, hogy vannak akik ezeket az eredményeket le szeretnék rombolni és mindannyiunk feladata, hogy eddigi munkánk gyümölcseit megvédjük.

Ahhoz, hogy ezt a feladatot teljesíteni tudjuk, ébernek kell lennünk. A bizalminak feladata a dolgozókat éberségre nevelni. A hibák mögött meg kell keresni az ellenség kezét. A bizalmi csoportjában igyekezzen megvalósítani azt, hogy közösen, együttes erőfeszítéssel tárják fel a hibák okait. Harcolnia kell a bizalminak az imperialisták ügynökei, a bércsalók, a jobboldali szociáldemokraták és a klerikális reakció ellen. De nem elég az, hogy a bizalmi csak saját maga harcoljon, hanem erre a harcra kell nevelnie a csoport többi tagjait is.

Különösen ébernek kell lenni a jobboldali szociáldemokratákkal szemben. Rákosi elvtárs mondotta, - hogy "ők azok, akik tanácsokkal látják el és bátorítják a normalizatókat, bércsalókat, a táppénzcsalókat". Így szolgálják ki az ellenséget, folytatnak aknamunkát, uraik, az imperialisták a háborús uszítók érdekében.

A jobboldali szociáldemokraták hozták létre az időmérőkkel, normásokkal szembeni ellenséges hangulatot is. A SZOT Elnökségének május 7.-i határozata a következő feladatot tűzi elének.

"Üzemi szakszervezeti vezetőségeink javítsák meg a munkások és normamegállapítók közötti viszonyt, megértetve a munkásokkal, hogy a normások a munkájukat az egész dolgozó nép érdekében végzik. Meg kell akadályozni, hogy a szakszervezeti funkcionáriusok a normacsálási törekvések uszályában szegődve hozzájáruljanak a becsületes és a munkások érdekében dolgozó normások lejáratásához."

A bizalmiaknak ennek a határozatnak alapján kell dolgozni és e határozat szellemében le kell leplezniük azokat, akik a normások elleni ellenséges hangulatnak a kezdeményezői és terjesztői. Meg kell magyarázni a dolgozóknak azt, hogy a normások az összes dolgozók érdekében végzik feladatukat.

Gerő elvtárs az M.D.P. május 31.-i Központi Vezetőségi ülésén mondotta a következőket: "A szocializmus építése, a béke védelme komoly erőfeszítéseket, áldozatkészséget, harcedzettséget, fegyelmet követel." A bizalmiaknak politikai felvilágosító munkájuk nyomán ezekre a szavakra is gondolniuk kell. Ügyelnie kell arra, hogy a dolgozók között ne terjedjen el, - a "minden simán megy" jelszó veszélye. Valóban nagyok az eredményeink, de tisztán kell látni azt is, hogy hatalmas feladatokat kell még megoldanunk.

A bizalmiaknak az a feladatuk, hogy nevelő munkájukon keresztül megértessék a dolgozókkal ezeket a szempontokat.

Milyen módszerek segítségével végezze a bizalmi politikai nevelő munkáját.

A bizalmi nap, mint nap kísérje figyelemmel csoportja dolgozóinak munkáját. Leplezze le a munkafegyelem megbontóit, a későnjövőket, az indokolatlanul hiányzókat és mutasson rá taggyűléseken, termelési értekezleteken is ezekre a hibákra. Ha norma, vagy bércsalást észlel, kiméletlenül tárja fel és jelentse felsőbb szervek felé, de sohase felejtse el a nyilvánosság előtt való felelősségre vonás fontosságát. Támaszkodjon a becsületes, öntudatos dolgozókra és vitassa meg csoportértekezleten, hogy minden munkás előtt nyilvánvaló legyen az elkövetett bűn súlyossága. Tudatosítsa a dolgozóknak népköztársaságunknak azt a törvényét, mely kemény kézzel sújt le a közösség megkárosítóira. De használja fel a legjobb dolgozókból álló elvtársi bíróság ítéletét, ha az ügy súlyossága ezt megkívánja. Ezeket az eseteket ismertesse, faliújság, hangszórón való bemondás, vagy egyéb formában az üzem minden dolgozójával.

A politikai felvilágosítás egyik legfontosabb módszere az egyéni nevelő munka. A bizalmi akkor tud eredményes, felvilágosító munkát végezni, ha csoportja tagjaival személyszerint, egyénileg foglalkozik. Egyéni beszélgetéseken keresztül a bizalmi komoly nevelő munkát tud kifejtetni. A bizalminak olyan viszonyt kell megteremtene saját maga és a csoportja tagjai között, hogy a dolgozók mindig bizalommal forduljanak hozzá. Ennek alapján hallgatni fognak rá.

Minden bizalminak tudnia kell azt, hogy csak az képes eredményes nevelő munkát végezni, ha ő saját maga személyesen mutat jó példát. A személyes példaadás a legfontosabb módszer arra, hogy a bizalmi megtudja győzni csoportja tagjait. Az a bizalmi, aki vizet prédikál és bort iszik, nem tud eredményes harcot folytatni.

Az öntudatos, néphez hű bizalmi magatartása.

Ahhoz, hogy a bizalmiak fokozni tudják a harcot a bércsalók, normacsálók, fegyelmetlenek ellen, állandó éberséggel kell figyelemmel kísérniök minden eseményt, ami csoportjukban, vagy a csoporton kívül történik. Nem szabad szemethunyni a legkisebb rendellenesség felett sem, mert csak így válik lehetővé, hogy a hibákat idejében felismerve gyorsan ki tudják javítani.

Rákosi elvtárs arra tanít bennünket, hogy "Az ellenség árgus szemekkel figyeli minden gyengénket és azonnal rákapcsol minden hibánkra." Ezért az éberség, a hibák gyors felismerése, kijavítása elengedhetetlen feltétele eredményes harcunknak, mert ezzel elejét vesszük, hogy az ellenség ügynökei kihasználva hibáinkat elmélyítsék azokat. Az ellenség aknamunkájára fokozottabb éberséggel kell válaszolni.

A normák nagymérvű fellazítása sok üzemben azért következett be, mert a szakszervezeti funkcionáriusok egyrésze, köztük sok, bizalmi, nem szállt erélyesen, határozottan szembe az ilyen irányú törekvésekkel. Kényelemszeretetből, hiúságból engedték a normák lazítását, azt, hogy egyesek, munkatársaik és az egész dolgozó nép közössége rovására érdemtelenül magasabb keresethez jussanak, "nagyobb" teljesítményszázalékot érjenek el. Ilyen látszateredményekkel akarták a maguk "jó" munkáját is bizonyítani és azt, hogy ők a dolgozók "érdekeinek" megvalósítását segítik elő. Gyakran előfordul, hogy a bizalmiak és más szakszervezeti funkcionáriusok komaságból, "haveri" kapcsolatokból kifolyólag szemethunytak a fegyelmezetlenségek, bér csalások felett, "baráti" alapon elhallgatták, lehetővé tették a kártevést.

A bizalmiaknak meg nem alkuvó, harcos magatartást kell tanusítaniok mindenfajta fegyelmezetlenséggel, csalással szemben, meg kell védelmezniök a dolgozók igazi érdekeit, szakitaniok kell azzal a káros magatartással, hogy népszerűség hajhászásból elnézik és lényegében támogatják az ellenség aknamunkáját.

Az éberség fokozása és a bátor, következetes harc folytatása kártevőkkel szemben, elengedhetetlenül szükségessé teszi, hogy a bizalmiak rendszeresen foglalkozzanak önmaguk politikai és szakmai továbbképzésével.

Nem egyszer megtörténik, hogy a bizalmiak azért nem leplezik le a különböző csalásokat, mert egyszerűen nem eléggé jártasak szakmájukban, nem ismerik eléggé a munkakörülményeket és így lehetővé válik, hogy becsapják őket. A normalizációsokkal kapcsolatban pedig különösen fontos, hogy a bizalmiak nagyobb szakmai műveltségre tegyenek szert, hogy elejét vehessék ezeknek a törekvéseknek és idejében megbizonyítsák, hogy ennek vagy annak a munkának rendes elvégzéséhez mennyi idő szükséges.

Fokozniok kell politikai képzettségüket. Csak akkor tudnak eredményes felvilágosító munkát végezni, éberén őrködni a nép vagyona felett, ha fel vannak vértézve a Marxizmus-Leninizmus tanításával, ha ismerik Lenin és Sztálin eszméit, a szovjet nép tapasztalatait, Pártunk és Rákosi elvtárs útmutatásait.

A bizalmiak fontos munkájukat a Párt vezetésével, támogatásával végzik, ez a biztosítéka az eredményes harcnak, az újabb és újabb sikerek elérésének.

Mégis gyakran megtörténik, hogy a Párt által kitűzött feladatokat, Párthatározatokat és SZOT határozatokat, melyek a Párt iránymutatása nyomán jöttek létre, nem tartják szem előtt, nem hajtják végre, vagy ha tesznek is valamit a megvalósulás érdekében, akkor az

kampányszerű, nem állandó és rendszeres tevékenységet jelent. A párthatározatok hosszú időre megszabják feladatainkat és arra van szükség, hogy a határozatok végrehajtása minden bizalminak mindennapos munkájává váljon.

A termelékenység emelése, az önköltség csökkentése, a szocializmus építésének ezek a döntő feltételei, csak úgy valósíthatók meg, ha a bizalmiak saját munkájukkal, példaadásukkal a csoportjukhoz tartozók munkájának elősegítésével, a hibák, csalások és fegyelmezetlenségek kiküszöbölésével nap mint nap hozzájárulnak ehhez.

A szakszervezeti funkcionáriusok, bizalmiak számára a párthatározatok maradéktalan végrehajtása és a többidolgozók erre való mozgósítása megtisztelő kötelesség. Ezt a munkát a Párt és a munkásosztály bizalmából végzik és ez a bizalom arra kötelez, hogy minden erejük latbavetésével dolgozzanak a határozatok sikeres megvalósításáért.

A bizalmiak feladatai a norma és bércsalások elleni harcban igen nagy jelentőségűek. E feladatok elvégzéséért felelősek és a felelősség tudatában kell fokozni a harcot a nép ellenségei, a szocializmus építésének akadályozói ellen.

Szigorúan bizalmas!

Apró elvtárs felszólalása a SZOT Titkársága munkájának tapasztalataival, hiányosságaival kapcsolatban a Titkárság július 6.-i ülésén, amelyen a Titkárság munkáját, munkamódszereit, feladatait vitatták meg.

A Titkárság, mint a SZOT vezető szerve, 1948 végén jött létre. Munkája, feladata kezdetben nem volt körülhatárolva, később a gyakorlat, a szakszervezeti mozgalom új kérdései kialakították munkakörét. Az alapszabályokban, habár röviden is, de meghatároztuk a Titkárság feladatát. Most, két év után, szükséges, hogy megvizsgáljuk a Titkárságnak, mint vezetőszervezetnek, mint testületnek a munkáját, de szükséges, hogy megnézzük egyenként a Titkárság tagjait, munkáját, munkamódszereit. Mivel a szakszervezetek vezető szerveinek újjáválasztása késik s csak jövőre lesz megtartva, hasznos lesz a SZOT-tól az üzemi bizottságokig napirendre tűzni a vezetés kérdését, nyílt kritika, bírálat tárgyává tenni, személyre való tekintet nélkül a vezetők és a vezető testület munkáját. Szükséges ez azért is, mert a szakmánál sok helyen súlyos hibák, bajok vannak a vezetés körül. Ez adódik abból, hogy részben nem megfelelő káderek vezetnek a szakszervezeteket, részben pedig nem tanítottuk meg a szakszervezetek elnökségeit, hogy hogyan kell vezetni az ipari szakszervezeteket az átszervezés után és ezt a feladatot is most kell elvégezni. Előljáróban mindjárt meg kell mondanom, hogy a SZOT Elnöksége mai összetételénél fogva még nem olyan vezető szerve a szakszervezeti mozgalomnak, amely elvileg tudna irányítani, de mint ahogy az alapszabály is mondja, a szakmánál irányt vettünk arra, hogy az elnökségek vezető testületekké nőjék ki magukat, úgy a SZOT elnökségénél is idővel ezt kell elérni. De ehhez az is szükséges, hogy megtanítsuk az elnökség tagjait arra, hogy a SZOT elnökségében ne a szakmájukat képviseljék elsősorban, hanem, mint az össz-szakszervezeti mozgalom vezető testületében, a kérdéseket országos méretekben, az egész magyar szakszervezeti mozgalom szempontjából bírálják és vitassák. Mivel az elnökség, mint mondtam, ma még nem megfelelő vezető szerv, így bizonyos mértékig az elnökség munkájának egy részét a Titkárságnak kell ma még elvégezni. De ez csak átmenet lehet, bár meg kell mondjam, hogy úgy a hazai, mint a nemzetközi gyakorlat azt bizonyítja, hogy a Szaktanács titkársága mindenütt operatív, irányító, vezető szerv. Az egész szakszervezeti mozgalomra vonatkozó határozatokat hoznak, sőt a szovjet szakszervezetek gyakorlata azt is bizonyítja, hogy még fontos nemzetközi kérdésekben is állástfoglalt a szovjet Szaktanács Titkársága.

Mint mondtam, az alapszabályokban röviden meghatároztuk a Titkár-

ság feladatát. Ezek után engedjék meg, hogy röviden összefoglaljam a feladatokat, hogy hogyan látom a Titkárság munkáját és feladatait.

1./ A Titkárság a magyar szakszervezeti mozgalomnak, a Szakszervezeti Tanácsnak egy olyan operatív vezető szerve, amely a Párt irányítására alapján politikai, gazdasági kérdésekben a szakszervezetek irányítását, vezetését el kell lássa. Ezen túl kell, hogy vezesse a Szakszervezeti Tanács osztályait, egyes vidéki apparátusát, kell, hogy ellenőrizze a határozatok végrehajtását és a szakmák elnökségeinek munkáját, vagyis irányító és ellenőrző szerv kell legyen a Titkárság, amely napirendre tűzi és megtárgyalja a szakszervezetek soronlévő legfontosabb feladatait, összegyűjti a szakszervezeti mozgalom tapasztalatait, hasznosítja a szovjet szakszervezetek tapasztalatait, megtárgyalja a szakszervezetek szervezeti kérdéseit, termelési, oktatási, káder és munkavédelmi feladatait. Jóváhagyja azoknak a kádereknek a munkába állítását, akik a szakszervezeti mozgalom vezető szerveiben dolgoznak, vagyis a Titkárság a szakszervezeti mozgalom egyik leggyorsabban mozgó, operatív vezető szerve kell hogy legyen, amely nap, mint nap gondoskodik arról, hogy a Párt, a kormány, a SZOT határozatainak a szakszervezeti mozgalomban érvényt szerezzen úgy, hogy minél jobban erősítse a szakszervezetek önállóságát, nevelje őket felelősségre, önálló kezdeményezésre, ugyanakkor feldolgozza a tömegek, a szakszervezeti munka széles aktívájának új tapasztalatait, kezdeményezéseit, különös tekintettel a termelés, a munkaverseny, a kulturális és szakszervezetek nevelő munkájára. A Titkárságnak tanítani, nevelni kell a szakszervezeti vezető szerveket, hogy hogyan kell új módon vezetni. A Titkárságnak gondoskodni kell arról, hogy a szakszervezeti mozgalomban a széleskörű demokrácia, a kritika és az önkritika gyökeret verjen. Ezen túl a Titkárság el kell lássa azokat a feladatokat, amelyeket az alapszabály is előír; előkészíti az Elnökség üléseit, az Országos Tanács üléseit, előkészíti a szakszervezeti mozgalom fontos határozatait, résztvesz az állami szervek munkájában, képviseli a dolgozók érdekeit, kívánságait az állami szervekben, a törvények, rendeletek elkészítésénél. Fejleszti a szakszervezetek nemzetközi kapcsolatait, gondoskodik a szovjet szakszervezetek tapasztalatainak széleskörű ismertetéséről, szóban és írásban. Így röviden összefoglalva, ezek a Titkárság feladatai.

2./ Nézzük most meg, hogy ezeket a feladatokat az ipari szakszervezetek létrehozása óta, amely forradalmi újítás szakszervezeteink életében, hogyan végzi el a Titkárság, mint vezető testület, hogyan végzik ezt a munkát a Titkárság tagjai, helyesek-e, beváltak-e a gyakorlatban azok a

munkamódszerek, ahogyan a SZOT Titkársága dolgozik.

Ha 2 évre visszamenőleg megnézem a Titkárság munkáját, kétségtelenül megállapítható, hogy van komoly javulás. A SZOT Titkársága mindjobban vezető szervvé nőtte ki magát, a Titkárság tagjai mind jobban megértik azt, hogy a magyar szakszervezeti mozgalom fontos központi vezető szervében dolgoznak. A szakszervezetek és a megyék felé, az üzemek és az állami szervek felé is mindjobban növekvő tekintélye van a Titkárságnak, bár ezen a téren még sok javítani való van. Ezzel azt akartam mondani, hogy a Titkárság kifelé is tekintéllyel, súllyal bíró vezető szerv, de itt még sok a tennivaló.

A SZOT-on belül, az osztályok vezetésében is mindjobban érvényesül a Titkárság munkája, az osztályok fontos kérdésekben tanácsért, határozatért a Titkársághoz fordulnak, bár a Titkárság döntéseit, határozatait sok esetben rosszul hajtják végre és sok esetben a Titkársághoz való fordulás azt is jelenti, hogy bátortalanok, nem mernek a titkárok és osztályvezetők önállóan megoldani kérdéseket, behozzák a javaslatokat a Titkárság elé, hogy megosszák a felelősséget. Sokszor a Titkárság tagjai és az üléseket előkészítő szervek nem tudják megkülönböztetni, hogy mi fontos és mi nem és a Titkárság munkája sokszor bürokratikus, hosszú üléseket tartunk, sokszor formális. Ez vonatkozik fontos Párt- és állami határozatok feldolgozására, végrehajtására is. Ezen a téren van javulás, de nem vagyok megelégedve az eredményekkel.

Nézzük meg most konkrét kérdéseken keresztül a Titkárság munkáját.

3./ A Titkárság munkáját, ha megnézzük, hogyan vezeti a Szakszervezeti Tanács osztályait és a szakszervezeti központokat, hogyan foglal állást országos jelentőségű kérdésekben, hogyan mozgósítja a szakszervezeteket a Párt előtt álló feladatok végrehajtására, akkor meg kell állapítsuk, hogy a SZOT osztályainak és a szakszervezeti központoknak a munkája nincs megfelelően összehangolva, a Titkárság nem tartja erősen kézben az osztályokat és a szakszervezeti központokat, az osztályok nem érzik megfelelően a Titkárság irányító, ellenőrző szerepét. De hasonló a helyzet a megyei tanácsok felé is, bár javult a helyzet sokat, de ha megvizsgáljuk, mondjuk a napirenden lévő feladatokat, akkor azt látjuk, hogy sokszor olyan kérdéseket tárgyalunk, amelyek harmadrendűek, nem tudjuk kiválasztani a legfontosabb kérdéseket, sokszor ismétlődnek a feladatok, a határozatok, sok időt töltünk el felesleges tárgyalásokkal, széthúzzuk az erőket, vagyis a döntő láncszem kiválasztását még nem tanultuk meg.

4./ Ugyanakkor, ha jól megvizsgáljuk a SZOT-ot és a szakszervezeteket, van olyan jelenség is, hogy az osztályok önállósága és felelőssége - és ez vonatkozik a munkatársakra is - nem eléggé fejlődik. Ennek jelei a szakszervezeti központoknál, a megyei tanácsoknál is megmutatkoznak.

Már bevezetőmben említettem, hogy nem neveljük felelősségre, önállóságra a kádereket. Ez a hiba abból adódik, hogy türelmesen nem magyarázzuk meg az embereknek, a különböző vezető szervezeteknek a feladataikat, a vezetés új munkastilusát, a szocializmus új követelményeit és nem érzik a szakszervezeti vezető szervezetek és aktívák, hogy milyen fontos szerepük van a szocializmus építésében. Csak egyes osztályoknál és a szakszervezeteknél kezd kialakulni a munka új stílusa. A szakmák és a vezető szervezetek önállósága terén, én azt hiszem, nagyon lassú a fejlődés, sőt egyes területeken lanyhuló tendenciák mutatkoznak. Megmutatkozik ez abban is, hogy mivel mindent felülről kapnak:-feladatokat, munkaterveket, kész határozatokat,-a vezető szervezetek és a vezetők nem gondoskodnak arról, hogy megtervezzék munkájukat, mások gondolkodnak helyettük, sokszor mechanikusan lemásolják a munkaterveket, a körleveleket, a határozatokat, jól, vagy rosszul leadják az alapszervezetek felé, sajnos, nem veszik figyelembe az alapszervezetekben lévő helyzetet, a káderek fejlettségét, munkabírását, képzettségét. Sok esetben rosszul továbbítják a SZOT által megjelölt feladatokat. Mivel nincs ellenőrzés, ma már olyan jelenségek vannak, mint amivel pl. a Vasasoknál találkoztunk, hogy a SZOT Titkárságának határozatát egyszerűen lemásolták szószerint és mint saját előterjesztésüket tárgyalták meg az elnökségi ülésen. Mind sűrűbben fordulnak elő olyan esetek, hogy a SZOT határozatait, irányelveit a dolgozók előtt felolvassák, minden helyi kommentár, vagy magyarázat nélkül.

5./ Mivel a politikai színvonal és a tapasztalatok összegyűjtése nem megfelelő, ezért a szakszervezetek, megyei tanácsok, az üzemek keveset tanulnak a SZOT Titkárságától, munkamódszerekben, ellenőrzésben, s mivel a gyakorlati munka tapasztalatai időről időre nincsenek feldolgozva, elsősorban az osztályokon, a szakszervezeti központokban van egy olyan veszély, hogy mindent felülről várnak, felülről pedig a segítség, amit mi adunk, nagyon kevés és, ha az elvtársak jól szétnéznek, akkor a felsorolt hibák visszatükröződését látják meg az üzemek és az alsóbb szervezetek gyenge munkájában. Vagyis a Titkárság nem tanítja, neveli, nem fejleszti megfelelő elvi színvonalon a SZOT osztályainak és a szakszervezetek elnökségeinek munkáját és a Titkárság elé kerülő funkcionáriusokat. Mint mondtam az osztályokon, a szakszervezeti központokban, de egészen le az üzemekig visszatükröződik ez. Sok a fegyelmezetlenség, lazaság, a felelősség alól van kibúvás, vagy kifejeződik ez olyan formában is, hogy a SZOT osztályai és osztályvezetői elhanyagolják a tömegkapcsolatokat, rengeteg javaslatot gyártanak, kibújnak a felelősség alól és az írásos anyag tömegét tervezik meg a munkatervekben s hozzák a Titkárság elé. - Ez az opportunizmusnak egy másik formája, mely kezd széles és veszélyes méreteket ölteni.

6./ Van egy olyan veszély is, hogy az osztályok nem törődnek, vagy csak igen keveset és azt is bürokratikusán, a szakszervezetek hasonló osztályaival, a megyei tanácsokkal, azok osztályaival, az üzemi szervezetekkel, a különböző bizottságokkal, nem vizsgálják meg ezek munkáját fejlődésükben. A SZOT-tól kevés tanácsot kapnak ezek a bizottságok. Sajnos a szakmáktól sok helyen még kevesebbet. Bár rengeteg ügyet tárgyalunk, a SZOT osztályai csak a sajátmaguk munkáját adminisztrálják, bürokratikus intézkedéseket tesznek és azt hiszik, hogy ebből áll a SZOT-ban dolgozni, hogy rengeteg ülést tartunk, határozatokat hozunk. Az üzemekkel a kapcsolat nincs meg, bár a SZOT munkatársai sokszor többet vannak az üzemekben, mint a szakszervezeti központok elnökségei és munkatársai, de ezek a látogatások csak futólagosak és nem alapos instruáló jelleggel bírnak. Ilyen veszély fennáll elsősorban a termelési osztálynál, a kultur-nevelési osztálynál, a társadalombiztosítási osztály munkájában, de különösen Lakatos elvtárs munkájában s ez visszatükröződik a szakmák termelési osztályainak munkájában is s a bürokratikus munka következtében az egész termelési hálózatban, amely a verseny, az ujitások kérdéseivel foglalkozik, van egy bürokratizálódás. Nem erősödnek a versennyel foglalkozó szervek, a termelési bizottságok, amelyekhez oly nagy reményeket fűztünk, gyengék, sok helyen szétesőben vannak. Ezért természetesen a Titkárság is felelős. Felelősek a szakmák elnökségei, a központok osztályai, mert elsősorban nekik kellene összetartani, az új alapszabályoknak, az ü.b. szabályzatnak megfelelően ezeket a szerveket. Ha itt idejében nem avatkozunk be, az ipari szakszervezetek legfontosabb sarkkövei, a termeléssel foglalkozó bizottságok rendszerében súlyos hibák lesznek.

7./ A Titkárság tagjai sok esetben - és itt mindenki gondolja át saját munkáját, tevékenységét - a Titkárságon belül, nem készülnek fel az ülésekre és el sem olvassák az előterjesztéseket, s a napirenden lévő tárgyalásoknál kétfajta jelenséget látunk. Az egyik: vagy agyonkritizáljuk az előterjesztéseket s a Titkárság előtt lévő szervezeteket, ennek az a következménye, hogy a különböző vezetőszervekben dolgozó elvtársak nem érzik azt, hogy a Titkárság segíteni akar, hogy tanácsot ad, hogy elvtársi bírálatával segíti, vezeti a szervezetek előtt álló feladatok végrehajtásában.

Ez ellen az agyonkritizálás ellen és nem építőjellelű kritika ellen leghatározottabban fel kell lépni, mert a Titkárság elé kerülő szerveknek éreznie kell, hogy itt tanácsot, elvtársi segítséget adnak, hogy a Titkárságban fegyelem, rend van és ez tényleg egy olyan vezető szerv, hogy ha innen elmennek, megerősödve mennek el, irányítást, segítséget kapnak ahhoz, hogy jobban dolgozzanak és tapasztalatokkal gazdagodva mennek vissza a szervezetekbe.

A másik veszély a napirenden lévő kérdések tárgyalásánál a típus felszólalásokban mutatkozik és szeretném, ha itt az elvtársak saját munkájukról megfelelő bírálatot mondanának. A típus felszólalások alatt elsősorban azt értem,

hogy a Titkárság tagjai nem az össz-szakszervezeti mozgalom, a szakszervezetek előtt álló feladatokból, a párthatározatokból indulnak ki, hanem mindenki a saját reszortja szempontjából szól hozzá, nem segít hozzászólásával egy egységes, helyes álláspont kialakításában, nem emelkedik fölül a szűk reszort-jellegesen, vagy sokszor általános, unalmas megjegyzéseket tesz, amelyeket az ember a végén, ha határozatban akar összefoglalni, se füle, se farka, nem lehet megfogni sem a jegyzőkönyvben, sem másutt, hogy mit is akar mondani.

Van egy harmadik jelenség, az, hogy az osztályok vagy szervezetek idehoznak javaslatokat, de azokat a javaslatokat az osztályokon nem tárgyalják meg. Egy-két embernek az előterjesztése nem közös munkának az eredménye, sokszor az osztályok nem is tudják, hogy mit terjesztettek a Titkárság elé. Sokszor nincs megtárgyalva egy előterjesztés a megfelelő elvtársakkal, osztályokkal. Sok esetben olyan helyzet áll elő, hogy itt a Titkárság előtt módosítják az osztályvezetők az előterjesztést, nem értenek egyet saját javaslataikkal. Ez azért van, mert hevenyészve összetákolt jelentést, vagy határozat-tervet hoznak a Titkárság elé és sajnos ... elvtárs ezt elfogadja. Az osztályvezetők, tisztelet a kivételnek, arra az álláspontra helyezkednek, hogy majd kialakul valami a Titkárságban és mivel nincs megfelelően előkészítve a jelentés és a határozat, kezdődik előlről a munka. Kiküldünk egy bizottságot, megbizunk elvtársakat, utána ülésorozatok sorozata, végül nem az jön ki, amit akarunk, nem egy olyan titkársági határozat, amely iránymutató lenne az osztályoknak, szervezeteknek, vagy visszatükrözné a szakszervezetek álláspontját, rendeletek, törvények, vagy egyéb intézkedésekkel kapcsolatban.

Ha végiggondolják az elvtársak előterjesztéseiket, akkor láthatják, hogy ez a jelenség elég általános.

8./ Ha a Titkárság munkáját, a napirendre tűzött kérdéseket, a határozatok ellenőrzését vizsgáljuk meg, akkor azt látjuk, hogy a Szaktanácsnál és a szakszervezeteknél, de a megyei tanácsoknál is, van egy olyan jelenség, hogy odáig már eljutottunk, hogy egy-egy kérdést napirendre tűzünk, megtárgyalunk, de az osztályvezetők - ebben az esetben a Titkárság tagjai - csak addig érzik a felelősséget, amíg az a napirend le nincs tárgyalva, utána örülnek, hogy ezen is túl vagyunk, eggyel kevesebb és azt hiszik, hogy utána minden megy magától, nem gondoskodnak az előterjesztés, a határozat megvalósításáról, ellenőrzéséről.

A SZOT Titkárságban és a szakmák elnökségében nem folyik következetes harc a határozatok végrehajtásáért, a Titkárság, mint a szakszervezeti mozgalom egyik legfontosabb vezető szerve, nem örökdió azon, hogy amit elhatároz az Elnökség és a Titkárság, az törvény legyen a szakszervezeti mozgalomban, azt mindenki tisztelje, harcoljon annak végrehajtásáért.

Nem folyik harc azért, hogy egy-egy határozatot hogyan magyarázzunk meg a szakszervezeti központoknak, és a széles munkásnyilvánosságnak. Azt hiszem bizonyos esetekben a Titkárság munkájának, határozatainak, nagyobb nyilvánosságot kell adni és magyarázni a határozatokat, végrehajtásukért ugyanakkor szivós harcot kell folytatniok elsősorban a SZOT osztályainak, a központoknak és a megyei tanácsoknak, le egészen az ü.b.-kig, azért, hogy a határozatokat megtárgyalják, sajátos, szakmai viszonyaikra alkalmazzák.

9./ Ha megvizsgáljuk a munkatervünket, az utóbbi egy évben végzett munkánkat, akkor megállapíthatjuk, hogy nagy tömegben hozunk határozatokat és árasztjuk el a szervezeteket új és újabb határozatokkal. Már említettem, hogy sok az ismétlés a határozatokban. Ugyanarra a kérdésre számos esetben visszatérünk. Ennek az a következménye, hogy a határozatoknak nincs tekintélye, hogy az alsó szakszervezeti szervek nem tudják feldolgozni a határozatokat és lassan a határozatokat-gyártó üzem leszünk, lassan mi magunk sem tudunk kiigazodni a rengeteg határozatban. Egész biztos, ha kevesebb határozatot hozunk az csak hasznára válik a munkának és, ha a hozott határozatok ellenőrzéséért szivós harcot folytatunk, lesz tekintélye, súlya a határozatoknak és a funkcionáriusok azt ismerni fogják. Az alapszervezetekben a funkcionáriusok abban fáradnak el, hogy agyon instruálják őket. Rengeteg határozatot küldünk le, ők ezeket lerakják és mivel a végrehajtás miatt még senkisé ismét meg a bokáját, senkit nem váltottak le, így gyűlnek a határozatok, úgy sincs ellenőrzés, ha nem hajtjuk végre nem lesz belőle semmi baj. Körülbelül ez a vélemény alakulhatott ki, úgy gondolom a SZOT központi osztályain is, a szakmáknál és az ü.b.-knél. A Titkárság ezt szónélkül nem hagyhatja.

A határozatok ellenőrzésének az elhanyagolása ma már olyan akadály, amely a szakszervezeti mozgalom további fejlődését hátráltatja. Ezért ezt a kérdést a közeljövőben alaposan ki kell dolgozni és azt hiszem, hogy ma már meg vannak az alapvető határozatok a szakszervezeti munka majdnem minden területére. Most a határozatokat tudatosítani kell, végrehajtásuk ellenőrzésére kell venni az irányt, arccal az üzemi szervezetek felé kell fordulni és itt a Titkárságnak kell jó példával előljárni.

10./ Beszélni szeretnék még röviden, mielőtt a feladatokkal foglalkozom, a Titkárságnak, mint vezető szervnek a belső fegyelméről, a Titkárság tagjainak munkájáról, egyes elvtársak magatartásáról és a saját munkámról is.

a./ A Titkárság, mint a szakszervezeti mozgalom felelős vezető szerve sokszor nem mutat példát fegyelem tekintetében. Mivel az elvtársak, - tisztelet a kivételnek - nem készülnek fel az ülésekre, sok a rögtönzés, a nem átgondolt felszólalás, csak azért, hogy felszólaljanak. A Titkárság tagjai nem törnek a fejüket azon, hogyan segítsünk egyik vagy másik szervezetnek, hogy a munkáját jobban el tudja végezni. Ha az ülést magát vizsgáljuk, akkor azt látjuk, hogy nagyon sok a fecsegés, az üléseken állandó beszélgetések és

társalgások vannak. Nem mutat a Titkárság tárgyalási módjában bolsevik fegyelmet, de nem mutat figyelmet sem, sokszor kénytelen vagyok személyileg és más formában csendet és figyelmet kérni, hogy meg lehessen érteni egyik vagy másik felszólalást. Ez helytelen, elvtársak, ezek kis kérdések, de fontosak, ezért szóvá teszem őket. A Titkárság munkájában fegyelem, rend kell legyen. Ez vonatkozik az ülések időpontjára és a tanácskozás belső rendjére. Fel kell számoljuk azt a sokszor megmutatózó "slamos" demokráciát, ami megmutatózik az elfásultságban, az ülésekre való nem felkészülésben, az előterjesztésekhez való formális hozzászólásban.

b./ Ha a Titkárság tagjait mint elvtársakat külön-külön megnézem, legtöbbjük régi elvtárs, a munkásmozgalomban gyakorlatuk van, ismerik a szakszervezeti mozgalmat, hosszú évek óta dolgoznak ezen a munkaterületen, joggal követelünk tőlük nagyobb felkészültséget, fegyelmet és rendet. Itt szeretnénk egyes személyi kérdéssel is foglalkozni.

A Titkárság tagja ... elvtárs. Kétségtelenül, amióta itt dolgozik a Szakszervezeti Tanácsban, jelentős mértékben az ő érdeme, hogy kialakult a kádermunka, szervezetileg megerősödött, káderek ezreit adtuk át az államapparátusnak, a Pártnak. ... elvtárs hasznos jó munkát végez a Titkárságon belül is. De azt hiszem ... elvtárral szemben nagyobb igényekkel kell fellépni, többet várunk tőle, több segítséget a Titkárság munkájában. Ő ismeri jelentős mértékben a szovjet szakszervezetek munkáját, tagja volt annak a delegációnak, amely ezt hosszasan megvizsgálta: ... elvtársnak meg kell találni a módját annak, hogy aktívabb legyen a Titkárság munkájában, ossza meg jobban a saját osztályán a munkát és az általános szakszervezeti kérdésekkel többet kell foglalkoznia. Különösen nagy segítséget kell adnia a szakszervezeti oktatás, az iskolák munkájának, a szakszervezeti káderek nevelésének kell szentelni ... elvtárs idejének nagy részét.

... elvtárs, aki a Társadalombiztosítási osztályunkat vezeti, kétségtelenül jó munkát végzett. Ez is egy új munkaterület a szakszervezeti mozgalomban. De én úgy látom, hogy ... elvtárs elvész az apró, gyakorlati kérdésekben és megbeszélésekben, nem dolgozik elég aktívan a társadalombiztosítás nagy elvi kérdésein, nem gondoskodik arról, hogy a szakszervezeti mozgalom megismerje a társadalombiztosítás fontosságát a Titkárságon belül is, mint a társadalombiztosítás vezetője szól hozzá a kérdésekhez. Évek óta itt dolgozik a Szaktanácsban, számos esetben kapott munkájáért kritikát. Az osztálya munkájában van javulás, bár rengeteg hosszú ülésezés van. A Társadalombiztosítási osztály szociális összetétele nem jó, kispolgári szokások vannak eluralkodóban és a Titkárság munkájában ... elvtárstól is többet várunk. ... elvtárs számos esetben kapott kritikát, figyelmeztetést munkájában és magatartásában lévő hibákért.

KOLLEKTIV SZERZŐDÉS
ALÖSZTÁLYH e t i j e l e n t é sdecember 18-tól 23-igI. Elvi kérdések1./ Havidijasok új fizetési rendszere.

Az OMB. javaslata szerint 1951. március 1-től a népgazdaság minden szektorában át kell térni a havifizetés két részletben való fizetésére. /Hasonlóan a fizikai dolgozókéhoz/

A bérfondnak jelenleg minden hó 1-én kb. 35 %-a, 16-án kb. 20 %-a kerül kifizetésre, ami az osztott rendszerrel - a pénzforgalmi és áruellátási szempontoknak megfelelően - meg lenne bontva. A bérfizetési napok meghatározásánál figyelembe vették, hogy megfelelő idő álljon rendelkezésre ugyanazon iparágon belül az órabéres, és havidijas bérfizetési napok között.

A bérfizetési napok megváltoztatása, illetve különböző napokra való szétosztása maga után vonja, hogy egyes iparágakban március 1-től 1-5 nappal későbbben fogják a dolgozók fizetésüket megkapni, mint amilyen időre az előző fizetésük szólt.

Az OMB. nem javasol áttérési előleget erre a maximum 5 napos kiesésre, mivel az áttérés március 1-én lesz, tehát a 28 napos februáron 3 napot meg lehet spórolni.

Az értekezlet, amelyen az OMB. előterjesztését megtette - általában helyesnek találta azt és elfogadta. Probléma maradt a havonta egy összegben fizető vállalatok helyzete, amennyiben áttérési előleggel nem rendelkező munkavállalókról van szó. Ugyanis az OMB. javaslata szerint ezek az alkalmazottak is csak félhavi bért kapnának, a másik félhavi bért csak március közepén folyósítanák a vállalatok. Ebben az esetben félhavi kényszerhitellel lennének sújtva.

Ezzel a javaslattal nem értettünk egyet. Végül megállapodott az értekezlet abban, hogy áttérési előleg helyett, lehetővé kell tenni az 1.000 forint fizetésen aluliak számára előleg felvételét, /maximum 100 forint/, melyet a következő hónapban egy összegben kell levonni.

A szakszervezeteknek még a február 1-i kifizetések előtt le kell vinni ezt a kérdést a dolgozókhoz kellő agitációs szempontokkal alátámasztva azért, hogy a február 1-i fizetéseket a dolgozók úgy osszák be, hogy az március 5-ig szól.

2./ Selejtelszámolás.

A selejtelszámolás kérdésében az OMB-vel és a Népgazdasági Tanáccsal megegyeztünk abban, hogy az erre vonatkozó rendelet december 27-én kerül nyilvánosságra. A hét folyamán azonban a helyzet úgy alakult, hogy január 1-én a bevezetés nem az egész iparban lesz végrehajtva, hanem csak a 10 kijelölt vasipari üzemben. Az üzemek névsorát december 27-én kapjuk meg a Párttól. A többi üzemben egyenlőre csak a teljes selejt ki nem fizetését vezetjük be, valamint a birságot. Mivel eddig vitás volt a bevezetés időpontja, sem a sajtóban, sem a szakmák vonalán nem tudtunk előkészítő és felvilágosító munkát végezni a dolgozók felé.

3./ G.B. előtt lévő kérdések.

Az 1950-ben ki nem vett szabadságok kérdésében a G.B. azt a határozatot hozta, hogy valamennyi dolgozó - kivéve a közalkalmazottakat - 1951. március 1-ig veheti ki szabadságát. A közalkalmazottak vonalán a miniszter engedélye szükséges ahhoz, hogy az igen indokolt esetekben az elmaradt szabadságok kiadhatók legyenek.

A kiküldetési rendeletet a G.B. levette a napirendről.

4./ Technikai minimumok.

Az OMB-ben december - 15-e helyett - 21-én megbeszélést folytattunk a technikai minimum munkálatainak szervezettebb formában való folytatása érdekében.

Az értekezleten felvetődött, hogy szükséges-e átmeneti bérbesorolás. Úgy láttuk, hogy csak kivételes esetben kell ehhez a megoldáshoz folyamodni, melyet szükséglet szerint a minisztérium dolgozna ki.

Január első felében a technikai minimumok kérdése most már végérvényesen OMB. kollégium elé kerül. Elfogadása után indul meg a munka. Vasas vonalon már most kell a munkákat beindítani, mert ezen a területen kerül leghamarabb bevezetésre és fontos az együttműködés a Nehézipari Minisztérium, Vasas Szakszervezet és OMB. között.

A mielőbb meginduló együttműködés érdekében felvettük a kapcsolatot a Vasas Szakszervezettel és átadtuk a vegyiparban elkészített esztergályos, marós munkákra kidolgozott technikai minimumokat - betekintés végett.

Az értekezlet megállapította, hogy a technikai minimumok bevezetésével a szakszervezetekre komoly mozgalmi feladat hárul.

5./ Felmondás és végkielégítés korlátozása.

A Népgazdasági Tanácstól megkaptuk az erre vonatkozó rendelettervezetet, mely december 27-én kerül nyilvánosságra. Az anyag ... elvtársnőnél van és ő fogja átbeszélni a kérdést a legjobban érintett két szakmával a Közalkalmazottak Szakszervezetével és a KPDSZ-szel.

Különösebb politikai munkát ezen a téren nem kell végezni.

II. Gyakorlati kérdések.

1./ Gyógyszerészek kollektív szerződése.

... elvtárssal, a minisztériummal és a szakszervezettel tisztáztuk a gyógyszerész kollektív szerződés kötését. A 10 %-os költségkihatást átdolgoztuk, illetőleg csökkentettük, 3 %-ra, úgy hogy csupán a gyógyszerészek közép és alsó káde-reinek rendezzük bérét.

... elvtárs ellenvetése csupán az volt, hogy rendezzük a kérdést 4 hónap múlva az általános alkalmazotti bérrendezéssel együtt, mert a kétszeri rendezés zavarokat fog okozni. Sikerült ... elvtársat meggyőznünk azzal, hogy a Gyógyszer-tári Központ nem tudja addig a szervezési kérdéseket megoldani, míg a bérek nincsenek rendezve. A kérdést - hogy zökkenőt ne okozzon - pár hónap múlva az alkalmazotti új tarifa-elszámolásnál OMB. határozatként fogjuk megoldani 3-4 hónapi próbaidő bevezetéssel.

A kérdést a legközelebbi OMB. ülés fogja tárgyalni.

2./ Kereskedelmi eladók prémium-rendszere.

Az OMB-ben átbeszéltük a kereskedelmi eladók prémium-rendszereit, mert a KÖZÉRT és az Állami Áruházak jelenlegi - forgalom szerinti premizálása nem megfelelő.

A szakszervezet és a Belkereskedelmi Minisztérium álláspontja szerint a premizálás alapját az Állami Áruházakban a globális költségmegtakarítás meghatározott százaléka, a KÖZÉRT-nél pedig az egységekre bontott költségcsökkentés meghatározott hányada képezné. Továbbá az élelmezési cikkek kivételével, az előre megállapított és nehezen eladható, elfekvő árú eladási értéke meghatározott százalékában is prémium fizetendő.

Az OMB. az osztály- és árudavezetőknek a fentiekén kívül, premizálási alapul még a létszámcsökkentést jelölte meg. Mi ezt veszélyesnek tartjuk, mert sok esetben indokolatlanul is csökkenteni fogja a létszámot, ha a kereset ezzel növekszik. A létszámcsökkentés kérdését a megfelelő tervszerű ellenőrzés és a jó tapasztalatok átadásának kell megoldani.

A kérdés - az érdekeltekkel való alapos kitárgyalás után - OMB. ülés elé fog kerülni.

3./ OMB. ülés napirendi pontjai: /elfogadva/

a./ A Bányászati Mélyépitő Vállalat műszaki munkaválalói részére különlegességi pótlékot kell fizetni arra az esetre, amíg a föld alatt vannak. Továbbá négyhetenkénti hazautazás a vállalat költségére - engedélyezte az OMB.

b./ Munkamódszerátadók bérezése. Javaslatunkat elfogadták és a következőkben állapodtunk meg:

A munkamódszerátadók átmeneti időre 3 havi átlag-telejteményének egy hónapra eső részét kapják, mint havi fizetés. A miniszterek iparonként fogják megállapítani a fizetések alsó határát. A prémiumra vonatkozólag a minisztériumoknak január 1-ig kell végrehajtási utasítást kiadni, melyben részletesen fel kell tüntetni, hogy a mennyiség, minőség és önköltségcsökkentés figyelembevételével mit tekintenek eredményes munkamódszerátadásnak.

c./ Jóléti keretek. Az OMB. elfogadta a szakmai kereteket, melyeket túllépni nem szabad, minisztériumi viszonylatban. Ez azt jelenti, hogy a minisztériumok a hozzájuk tartozó iparok vonalán módosításokat tehetnek az előirányzott kereten belül. Az OMB. felkérte a SZOT-ot, hogy a minisztériumokkal együtt adjon ki népszerű broszúrát a jóléti keretek üzemi felhasználásáról.

d./ Postai munkavállalók fizetésrendezése. Nomenklatura kiegészítést és új nomenklaturákat fogadott el az OMB. azzal, hogy az esetleg kimaradt munkaköröket a Titkárság beleegyezésével pótlólag fel lehet venni.

e./ Mezőgazdasági bérrendezés. Véleményeltérésünk volt itt az ebéridő kérdésében, amit a G.B. elé vittünk. A G.B. határozata az lett, hogy a mezőgazdaságban fizetett ebéridőt nem vezetünk be, mert a bérekbe ez már be van tudva.

4./ Iparos tanulók új bérrendszere.

Az OMB-vel letárgyalt új bérrendszert és annak bevezetési időpontját átbeszéltük a DISZ. ifjúmunkás osztályával. A DISZ. helyesnek látná, ha a tanulók új bérrendszerét nem január 1-ével, hanem egy hónappal később vezetnék be. Ugyanis akkor indul meg

a második félév és a DISZ. ekkor kívánja megindítani a "Tanulj jobban"-mozgalmat, amelyet anyagilag is alá lehetne támasztani az iparostanulók új bérrendszerével. Így az ösztönzően hatna az iparostanulók fejlődésére. A DISZ-szel való beszélgetés folyamán felmerült az a kérdés, hogy az eddigiekkel ellentétben - az iparostanulókat oktató segédek béréből ne vonják le a tanulók képzését, mert így anyagi hátrányt szenvednek. Megállapodtunk a DISZ-szel abban, hogy az új iparostanulói bérrendszer bevezetésekor az agitáció súlypontját a DISZ viszi a fiatal dolgozók között. Ez annál inkább is helyes lenne, mert kellően össze tudnák kapcsolni a második félévben meginduló "Tanulj jobban" mozgalommal.

5./ Szállítóipari normarendezés.

A vasut vonalán most folyó normarendezést ellenőriztük Záhonyban, Debrecenben és Szolnokon. Általában megállapítható az, hogy a dolgozók jól fogadták a normarendezést. A szakvonal részéről hiányosságok mutatkoztak, mert nem küldték el időben az új normákat a területekre, vagy igen komplikált mutatószámokat küldtek, amelyeket a dolgozók nem értettek meg. Sok hiányosság tapasztalható a vasutnál alkalmazott szállítómunkások szociális helyzetében. Záhonyban pl. kb. 600 dolgozónak egy barakja van, ahol pihenhetnek és melegedhetnek. Ebbe a barakkba kb. 50-80 fő fér el, fűtésről nincs kellően gondoskodva. Egy ócska fafűtéses kályha szolgáltatja a fűtést, amely telefüstöli az egész barakkot.

Hiányosság a vasút részéről, hogy nem gondoskodik kellően a gépesítésről és bár futódaru van a telepen, mellyel meg lehet könnyíteni a dolgozók munkáját, -többszöri felszólítás ellenére sem szereztek be hozzá egy mágnesfejet, amellyel a súlyos vasdarabokat könnyűszerrel át lehetne rakni az egyik vagonról a másikra. Hasonlóan meg lehetne könnyíteni a dolgozók munkáját az árpa átrakásánál egy gabonaszivattyúval. A Vasutas Szakszervezettel átbeszéltük a hiányosságokat és kértük, hogy a hibák kiküszöbölésére tegyék meg az intézkedéseket.

6./ Konzerv- és baromfifeldolgozóipar biztosított bére.

Megbeszélést folytattunk az OMB. élelmezési osztályán a 80 %-os biztosított bér megszüntetése tárgyában.

Szükségesnek látszik a biztosított bér megszüntetése, mert nem ösztönzi a dolgozókat a többtermelésre. Jelenleg az a helyzet, hogy 50 %-os termelés esetén is több héten keresztül 80 %-os bért kap a dolgozó.

A módosítási javaslat a következő: 1951. január 1-től meg kell szüntetni a biztosított bért a konzerv- és baromfifeldolgozóiparban. Az újonnan belépő dolgozók részére betanulási időt kell biztosítani; a baromfiiparban 2 hét, a konzerviparban 1 hét. Ezen idő alatt a 80 %-os bért kell fizetni. A betanulási idő letelte után darabbérben végzi munkáját.

A kérdés az Élelmezési Minisztérium Husipari Főosztálya, az ÉDOSZ és az OMB-vel való áttárgyalás után, OMB. ülés elé kerül.

7./ V.Sz.T.K. besorolása.

A Vasutas Szakszervezet Társadalombiztosítási Központjának dolgozói munkaköri változásával kapcsolatos besorolását megbeszéltük ... elvtárssal, a V.Sz.T.K. vezetőjével, valamint ... elvtárssal, a Szakszervezet főtitkár helyettesével.

A V.Sz.T.K. f.év október 1-én alakult és még nincs eldöntve, hogy beolvad-e a szakszervezetbe és mikor. Addig is a vasutas alkalmazottakra vonatkozó rendeletnek megfelelően soroljuk be a V.Sz.T.K. alkalmazottait. A javasolt bérek még így is alatta

8./ Kórházi túlórák rendezése.

A kórházak területén uralkodó anarchikus túlórázások tervszerűvé tétele végett az Orvos-Egészségügyi Szakszervezet és az Egészségügyi Minisztérium közöttértekezletet tartott a Fővárosi Tanács, valamint a szakszervezeti és vállalati bérfelelősök bevonásával. A megbeszélés eredményes volt, megmutatta, hogy az alkalmazotti létszám igen különböző - 28-50 %-ig - ugyanazon beteglétszám mellett.

A túlórákeretet viszont nem az alkalmazotti terhelés figyelembevételével állapították meg, így az elhangzottak alapján kitűnt, hogy egyes kórházak ki tudják fizetni a teljes túlórákat és inspekció díját, nagyobbik része azonban csak 10-13 %-át.

A hozzászólások rávilágítottak arra is, hogy komoly hiányosságok vannak a munka helyes megszervezése terén, míg egyes kórházakban - pl. a Bajcsy Zsilinszky kórházban - a túlórákeret elegendő, addig a semmivel sem kedvezőtlenebb helyzetben lévő Rókus Kórházban a legnagyobb fejetlenség uralkodik a túlórázások terén és csak egy hányadát tudták kifizetni a ledolgozott túlóráknak és éjjeli ügyeletnek.

A vidéki kórházak helyzete a legnehezebb, mert az alkalmazotti létszámkeret itt a legszűkebb.

A bérfelelősöknek feladatuk kijelöltük, hogy 2 héten belül tanulmányozzák azoknak a kórházaknak munkaidő- és munkaszervezését, melyek helyesen, tervszerűen gazdálkodtak a túlórákerettel.

A Fővárosi Tanács kiküldöttével megbeszéltük a vidéki kórházak helyzetét és abban állapodtunk meg, hogy amennyiben a szakszervezet helyszíni kivizsgálása az értekezleten elhangzottakat megerősíti, úgy feltétlenül póthitelt kell engedélyezni.

Észrevételünk, hogy a Fővárosi Tanács ellenőrzése a hozzá tartozó kórházakat illetően igen laza, mert póthitelt azoknak a kórházaknak engedélyezett, ahonnan nagyobb nyomást kapott. Így fordulhatott elő, hogy a László-kórház az 1 %-os póthittel ki tudta fizetni teljesen a ledolgozott túlórákat, míg a veszprémi kórház póthitel kérelmét elutasították, holott a túlórákifizetés csak 10 %-os volt. Ezek a hibák azonban rámutatnak a szakszervezet hiányosságaira is. Sürgősen ki kell dolgozni és végre kell hajtani az aktívakkal való rendszeres, tervszerű foglalkozást, mely egyúttal az ellenőrzés kérdését is megoldja. ... elvtársal átbeszéltük a kérdést, rövid úton ki fogja dolgozni erre vonatkozó ütemtervét, hogy januárban már elkezdhesék aktívák rendszeres oktatását.

III. Szakszervezetek munkája.

1./ Kereskedelmi és Pénzügyi Szakszervezet: A bér- és termelési osztály munkatársával - ... elvtárssal - megbeszéltük a hozzátartozó külkereskedelmi és pénzügyi területet, milyen a módszere, hol, milyen területen vannak problémák, hogy tud beilleszkedni az osztály munkájába.

... elvtárs igen nagy lelkesedéssel látja el munkáját, tele van tervekkel munkája megjavításával kapcsolatban. Ismeri a hozzá tartozó vállalatokat és napjának túlnyomó részét a vállalatoknál tölti. Közgazdasági Egyetemre jár, ami már most is nagy segítséget jelent munkájában.

Hiányosság munkájában, hogy nem igen ismeri az osztályon dolgozó többi elvtárs munkáját, így az elvtársi segítség, a kollektív szellem nem is alakulhat ki nála.

Egyébként az egész osztályon ez az általános kép, amit még feltétlenül behatóbban kell megvizsgálni. ... elvtárs nem foglalkozik eleget a területi közpénzügyekkel, ami pedig igen fontos lenne, mert nem elég csak a külkereskedelmi és pénzügyi vállalatok egy részével foglalkozni, hanem az egész területet tisztán kell látnia és a közpénzügyekkel tapasztalatait át kell beszélni.

A vállalatokhoz való jó viszonyát bebizonyította a Nemzeti Banknál történt kiszállásunk. A dolgozók és az aktívák ismerik és szívesen hallgatják meg tanácsait. A Nemzeti Bankban történt kiszállásunk alkalmával megnéztük az osztálybizottságok munkáját, beszéltünk az osztályokon a titkárokkal és a bér- és termelési felelősökkel. A pénztár osztálytitkára, aki egyben csoportvezető is, meglepően lelkesen és tervszerűen végzi munkáját. A pénzügyi számviteli határozottan jól megszervezett és kiértékelt verseny van. A verseny alapja az előző évben elkészített norma, amelyeket a manuális, folyamatos munkákra vettek fel. Tervszerűen folyik a munkamódszerátadás, amelynek eredményességét versenykiértékelési grafikonon szemléltetően mutatnak. Az igazgatói alapról jutalmazták a legjobb dolgozókat. A titkár elvtársnő szerint, mióta a verseny kiértékelések vannak, az osztályértékelések igen nívósak és határozott lendületet adnak a munkának.

... elvtárral megbeszéltük észrevételeinket és kértük, hogy javaslatait juttassa el hozzánk, hogy munkaterületét át tudjuk tekinteni és segítséget tudjunk adni munkájában azokon a területeken, ahol nehézségei vannak.

2./ Pedagógus Szakszervezet.

A nevelés- és bérosztály vezető helyettesével, ... elvtárral megbeszéltük a bérosztály helyzetét. ... elvtársnő a bérosztályt a szakszervezet munkavédelmi csoportjához szeretné csatolni. Szerintünk ez helytelen, mert annyira nem "ellentétes" a nevelési és bérosztály együttműködése, hogy külön kellene választani, a kettő csak segíthet egymás munkájában.

... elvtársnő nincs valami jó hatással az osztály munkatársaira, mert többször hangoztatja, hogy nincs kedve az osztály vezetéséhez. Rendezni kell ... elvtárral szemben tanúsított magatartását is, akivel minden elfogadható ok nélkül nem akar együttműködni. ... elvtárs még nem volt ... elvtársnő az osztályon - másodmagával fáradtságot nem kimélve, nagy szorgalommal végezte munkáját.

Káderosztályunkkal meg fogjuk beszélni a kérdést, mert ezek a visszasságok hátráltatják az osztályon dolgozó elvtársak munkáját.

3./ Szakszervezetek OMB. tagjainak kérdése.

A Bányász Szakszervezetnek van OMB. tagsága, ... elvtárs azonban tudomásunk szerint nem jár el az ülésekre és helyette sem küld maga helyett.

A DÉFOSZ. és MÉMOSZ. részéről minden ülésen jelen vannak a rendes OMB. tagok /... és ... elvtársak/, a Vasas és Textiles Szakszervezet minden ülésen jelen van, de többnyire ... és ... elvtársak helyette küldenek maguk helyett.

Általában a szakszervezetek képviselői nem aktívak, úgy látszik hogy nem készülnek fel eléggé az ülésekre. /Pl. kiküldetés kérdése./ Sokszor speciális szakmai kérdésekben /mezőgazdaság, építőipar/ utóbbi hetekben rendezett kérdéseiben a SZOT-nak kell rámutatni olyan kérdésekre, melyeknél a szakmáknak kellene elsősorban felszólalniuk.

Súlyos hibaként kell megemlíteni azt, hogy sok esetben a szakma OMB. tagja ellenkező álláspontot foglal el, mint a szakszervezetnek az a tagja, akivel a kérdést előzőleg kitárgyalták. De ennél

még súlyosabb - ami szintén nem ritka - hogy a szakszervezet nem tárgyal először velünk és olyan anyagokat beküldenek az OMB-hoz, amivel a SZOT. nem ért egyet. Előfordul az is, hogy a SZOT-nak le kell vetenie napirendjéről egy-egy kérdést. Hibát látunk abban is - és ezen javítani kell - hogy a szakszervezetek nem támogatják kellően a SZOT. javaslatait az OMB. Titkárság javaslataival szemben.

IV. Üzemek vizsgálata.

1./ Könnyűipari üzemek vizsgálata: A könnyűipari jelentések alapján, melyek a 47. bérhétről szólnak, - szükségesnek látszik a 100 %-on alul teljesítő üzemek vizsgálata. Az aránylag rossz képet adó jelentésből kiragadtunk 5 textilipari, 1 bőripari, 4 élelmezési üzemet, ahol a minisztérium és szakszervezet kiküldöttéből álló bizottság megnézi, hogy mi a való helyzet a termelési eredmények terén; helytállóak-e a kiadott számok, miért alacsony a termelési százalék, mit tesz a vállalat és az ü.b. ennek megszüntetése érdekében. Megpróbáltunk az OMB. részéről is kádereket bevonni a munkába, de ... elvtárs leszögezte, hogy nem tud segítséget adni és különben is ugyanezt a munkát az OMB. részéről a napokban fejezték be. Az OMB. vizsgálata nem egyheti, hanem egyhavi kimutatás alapján történt. elvtárs érdeklődik az általunk lefolytatott vizsgálat eredménye iránt, hogy vajon mi is ugyanazokat az okokat találjuk-e, mint az OMB. vizsgálata talált. ... elvtárs átnézte a Könnyűipari Minisztérium jelentését és megállapította, hogy a halmok, a cukorgyárak, konzervipar területén a 80 %-os biztosított bér is gátolja a termelés emelkedését. A jelentésben feltüntetett 50 %-nál magasabban, de 100 %-ot nem teljesítő üzemeket nincs módunkban kivizsgálni, de úgy látjuk, a következő üzemekből megfelelő képet kapunk:

<u>Textiliparban ellenőrizzük:</u>	Lőrinci Fonó Pamuttextil SORTEX Ujpesti Gyapjú Váci Kötöttárugyár
------------------------------------	---

<u>Bőripari vonalon:</u>	DEMA cipőgyár, Szeged,
--------------------------	------------------------

<u>Élelmezési vonalon:</u>	Győri Kenyérgyár, Pick Szalámigyár Herz Szalámigyár Egyik budapesti malom.
----------------------------	---

A malomipar vonalán feltüntetett üzemeknél nagyrészt begyakorlatlan dolgozók teljesítményéből adódik a 100 %-on alul teljesítők száma.

A faipar területén a rossz időjárás és új, gyakorlatlan munkások foglalkoztatása okozza a Tiszaparti Fűrészek-nél feltüntetett alacsony termelési eredményt.

2./ Sopron-Ujpesti Gyapjúszővő:

A módszerpótlékolás módosított rendeletét ismertette a szakszervezet részéről elvtársnő. Az értekezleten résztvevő aktívák kérdéseket tettek fel és alaposan átbeszélték és megértették a módszerpótlékolás módosításának jelentőségét. Az üzemben a többgépes rendszer szépen kifejlődött. Van három dolgozó, aki 8 gépen sző, 7 olyan dolgozó, aki 6 gépen, de itt 5 főnél olyan nagy a leterhelés, hogy megfelel a 8 gépes szövőnek is.

- 3./ Kispesti Gránit Kőedénygyár: A tervfelbontás aktiva-értekezletének előkészítését ellenőriztük. Az elvtársak nem tudták meghatározni, hogy melyik napon tartásák az aktiva-értekezletet. A bér- és termelési felelős elvtársnő - aki résztvett az 1 hónapos bentlakásos tanfolyamon -, jól látja feladatát, de nem tud megfelelő jó munkát végezni, mert más, egyéb feladatokat kell elvégeznie. Összesen két függetlenített ü.b. tagja van a 840 főt foglalkoztató üzemnek. Ez helyes is volna, ha a műhelybizottságok, illetve az ü.b. többi tagja nagyobb támogatást nyújtana a szak-szervezeti munka elvégzéséhez. Pl. a pénztáros nem hajlandó a tagsági bélyegek elintézésén kívül egyéb munkát elvégezni, pedig beosztásánál fogva legalább 4-5 bizalmit instruálhatna és ezzel nagymértékben megkönnyítené az ü.b. függetlenített tagjainak munkáját. Az illető elvtárs MEO-munkán dolgozik. A műhelybizottság nincs megfelelően kiépítve. Két műhelybizottságnak kellene dolgoznia, de jelenleg csak egy van, tehát a MÉMOSZ-nak hathatós segítséget kell nyújtani, hogy az ü.b. munkáját rendszeresebben és folyamatosabban tudja végezni. Munkamódszerátadás folyik az üzemben, jelenleg 5 dolgozó adja át munkamódszerét.
- 4./ Rákosi Művek-gépeszterga műhelye: 320 fő dolgozik 3 műszakban, ennek kb. 10 %-a volt jelen az értekezleten. 4 hozzászólás volt az átképzéssel és munkamódszerátadással kapcsolatban felmerült hiányosságokról. A munkaverseny szerepe, fontossága csak mellékesen volt megemlítve. Az anyagellátás terén - bár az utóbbi időben van javulás - szükséges a tervszerűség biztosítása, mert jelenleg a hó végére szükséges anyagot /nagyobb súlyú anyagokat/ kapják a hó elején és fordítva. Az adatokból megállapítottuk, hogy az üzem jól dolgozik és szépen fejlődik. A 100.- forintra eső termelési érték 1950. január hóban 1.288.- forint, november hóban 1.919.- forintra emelkedett. A tervszerűség szeptember-október-november hónapokban 100 %-os volt. Tervteljesítés szeptember hónapban 105 %, október hónapban 109 %, november hónapban 112 % volt. Selejtcsökkentés területén október hónapban 0.40 %, november hónapban 0.65 %.
- Az üzem a tervét november 18-án befejezte.
- 100 % alatt teljesít 28 fő, de állandó javulás van, mert szakmailag foglalkoznak velük.
- Az üzem létszáma is fejlődik, de csak vidéki segédmunkásokat kapnak, tehát a 100 % alatti termelés az ilyen gyakorlatlan dolgozók munkájának eredménye.
- Munkafegyelem terén a HÉV. rendszertelensége okoz zavart. A fluktuáció átlag 3 főre tehető, az összlétszámnak alig 1 %-a.
- Az üzemi háromszög együttműködése jó, de a műhelybizottság részéről a bizalmiakat fokozottabban kellene bevonni a mozgalmi munkába. Példaként kell eléjük állítani a pártcsoport-bizalmiakat, mert üzemben belül ezen a vonalon jól megy a munka.
- A nyilvános ellenőrzés megjavult, kéthetenként kiírják a termelési eredményeket, melyet a dolgozók állandóan figyelemmel kísérnek és az esetleges hibákat azonnal reklamálják.
- A szakszervezet részéről hónapok óta nem volt ellenőrzés.

Budapest, 1950. december 28.

KOLLEKTIV SZERZŐDÉS
ALOSZTÁLY

Munkabérosztály.F e l j e g y z é sA Lampart Művek N.V.-nél, / Gergely u. 27 / történt kiszállásról.

A kiszállás oka a bértitkári értekezleten felvetődött normacsálás ki-vizsgálása.

A kiszálláson résztvettek: és

A normacsálás úgy került felszínre, hogy a kádműhely műhelybizottsági titkár, terrorisztikusan lépett fel az időelemzővel szemben és funkcióját arra akarta felhasználni, hogy az időelemzőt lazább norma megállapítására bírja. Ezt az ügyet a Fegyelmi Bizottság és a Vasas Szakszervezet részéről elvtárs közösen vizsgálták ki és ekkor derült ki, hogy a nevezett műhelybizottsági titkár és az alapszervi párttitkár, közösen összedolgozva nem számolják el az egész munkát, hanem szekrénypénzt tárolnak. A kivizsgálás alkalmával megállapítottuk, hogy nevezett 2 munkavállaló az ivóutak talpazatainak lukfurását végezte. Ezek a talpazatok két fajta nagyságban készülnek, az egyik fajta három lukas, a másik fajta öt lukas.

A három lukas talpazatot már régóta csinálják és ezekre a norma már meg volt. A normát annak idején egy lassújárátú nagy gépre vették fel és így 200 darab talp elkészítéséhez / 600 lukra/ 271.68 percet adtak. Ezen a lassújárátú nagy gépen csak szükségből dolgoztak, mert a gyorsabb forgású, könnyen kezelhető gép éppen el volt romolva. A munkát általában ezen a könnyebben kezelhető gépen végezték. A dolgozók - nevezetesen ..elvtárs - amikor visszatért erre a könnyebben kezelhető gépre, ezt nem jelentette, hanem változatlanul a régi normával számoltatott el. Ennek következtében pl. az 52-ik bérhéten 202 %-kal számolt el.

Amikor az új munkát, azaz az 5 lukas talpat kellett csinálni, amelyet már a könnyebben kezelhető gépen végeztek, ismét normát kellett felvenni és az a normaidő 100 darabra, azaz 500 lukra 85.3 perc lett. /Megállapítottuk, hogy a felvételezésben tényleg van némi hiba, de ez maximálisan 10 %-os lehet./

.... és elvtársak általában közösen számoltak el és vigyáznak arra, hogy keresetükben nagyon nagy eltérés ne legyen. Így tehát az új norma mindkettőjüket kellemetlenül érintette.

Amikor az 53. héten az 5 lukas talpat kezdték csinálni, a normás leadta az időt, amely állítólag elirási hibából 100 darabra 853 percet tüntetett fel. és ... elvtársak jelentették azt, hogy ez az idő túlságosan sok. Erre a normás utána nézett és kiderült, hogy a tizedespontot elfelejtette kitenni, aminek következtében állott elő az a hatalmas idő /normaidő: 85.3 perc/. Ekkor éktelen vita kerekedett, mert ezt viszont túl szorosnak tartották és a Fegyelmi tárgyalás mellékelt jegyzőkönyvéből kiderül, hogy majdnem tettelegességre került sor.

.... és elvtársak, az 53. héten elkészítették 140 darab 5 lukas talpat, a többi munkájuk mellett, de ennek a munkának csak egy kis részét iratták be, a lukfurást és a süllyesztést, amelyet szintén elvégeztek már, nem számolták el, ami kb. 298 percet tett volna ki. Az 53. héten elvtárs 162 %-ot, elvtárs 163 %-ot számolt el. Amennyiben az el nem számolt munkát is elszámolták volna, kb. 15-20 %-kal magasabb teljesítmény eredmény jött volna ki.

./.

Megnéztük az elszámolási lapokat és bár mind a ketten dolgoztak az ötluvas talpakon, mind a 140 talpuk az elszámolt munkája elvtárs elszámolási lapján volt feltüntetve, míg olyan munkát, amelyet elvtárs csinált, elvtárs lapján volt egészében elszámolva. Vagyis a munkákat maguk között elszámolás szempontjából szétosztogatták.

A vizsgálat folyamán mind a kád-műhely vezetője, mind a kád-műhely bér-elszámolója több ízben megkísérelt bennünket félrevezetni. Így próbálták pl. azt állítani, hogy ... a 3 luvas talpukat mindvégig a nehezen kezelhető gépen végezte. Ugyancsak azt próbálták bizonyítani, hogy 140 darab ötluvas talp teljes egészében el van számolva.

Normacsálás tehát oly mértékben áll elő, hogy a művezető és a munkát végzők tudták, hogy a norma lassú járatú gépre van felvéve, amikor a könnyebb gépre tértek át ugyanazon munka mellett, azt nem jelentették.

A kivizsgálás kapcsán a normairodába is felmentünk, ahol 3 normást találtunk a legnagyobb tévleség közepette.

Ugyanakkor mind a hárman azon panaszkodtak, hogy az üzemben jelenleg működő 12 normás túl van terhelve. Kérdéseinkre olyan fennhéjázóan válaszoltak, hogy majdnem rendre kellett őket utasítani. Az üzemnek kb. 2.300 dolgozója van. Ezek közül kb. 1490 dolgozik teljesítménybérben. Vagyis majdnem minden 100 emberre jut egy normás. Amennyiben minden normás ténylegesen dolgozik, ennek a létszámnak elégnek kell lenni.

Összesítve tehát a normacsálás ténylegesen fennáll, tetőzi azt még a szekrénypénz. Súlyosbitja a helyzetet, hogy azt a párt alapszervi titkára és a műhelybizottsági titkár közösen követték el. Okvetlenül felelősségre kell vonni a műhely vezetőjét, amiért ezt a csalást már kezdettől fogva engedte. De felelősségre kell vonni a normairoda vezetőjét is, amiért a normásokat nem kellőképpen instruálja és nem irányítja.

Budapest, 1950. január 12.

aláírás

J e l e n t é s .

a szállítóipari normarendezés állásáról.

Az első és második lépcsőbe tartozó vállalatoknál a normarendezés befejeződött. A dolgozók hangulatára általánosságban jellemző a kedvtelenség, ami onnan adódik, hogy a normarendezést megelőző keresetek igen magasak voltak és a normarendezéssel nagy keresetcsökkenés érte őket. Ez a hangulat azonban elmúlóban van, mert a dolgozók egyre jobban megismerik az új normákat és kereseteik megközelítik a normarendezés előtti keresetet. A kedvtelenség különösen a szénrakó munkásoknál tapasztalható. Egyes helyeken találkozunk munkavisszatartással is, pl. 4-5 óra alatt elvégezhető munkát 6-7 óra alatt végeznek el a dolgozók. Ezzel próbálják bebizonyítani, hogy a normák szorosak.

Az első lépcső vállalatainál egyes helyeken a dolgozók között van egy olyan hangulat, amely szerint, ha a normán nem változtatnak, akkor elhagyják a vállalatot. Ennek előjelei - különösen a széntelepeken - kisebb méretű lemorzsolódásokban és a megbetegedések számának emelkedésében mutatkoznak meg.

A FÖZÉRT vállalatnál - mint már azt korábban is jelentettük - mintegy 60 munkavállaló abbahagyta a munkát, időközben azonban majdnem minden dolgozó visszament a munkahelyre és tovább végzi munkáját. Több brigád - akik egymással versenyben állnak - 130-170 %-ra teljesítik normájukat. Így naponta 25-50.-Ft-ot keresnek.

Általános tapasztalat az, hogy a dolgozók könnyen, minden technikai változás nélkül teljesíteni, illetve túlteljesíteni tudják a normát. Pl. a Belsped-nél a 49-ik bérhéten a teljesítményszázalékok a következőképpen alakultak:

.....

Sok helyen tapasztalhatjuk azt, hogy a dolgozók, hogy több keresethez jussanak, jobban szervezik meg a munkájukat, mint a normarendezés előtt. Pl. a Belsped leadási részlegénél a dolgozók a régi normánál csak 1 fuvar bonyolítottak le, és már 2-3 óraker végeztek a munkával. Az új norma bevezetése óta dolgozók saját kezdeményezésükre naponta 2 fuvart csinálnak, délelőtt egyet és délután egyet.

A pártszervezetek és üzemi bizottságok jó politikai felvilágosító munkája eredményeképpen a kifizetésekkel a dolgozók hangulata jónak volt mondható. Így pl. a Nemesacél Véső utcai telepén a dolgozók régi keresetük 50-60 %-át kapták kifizetve. Zúgolódás nem volt. A Tüker telepeken csak azon helyeken volt rossz a hangulat, ahol a dolgozók 100 % alatt teljesítettek. Pl. a 8-as sz. telep és a 9.sz. telep. A Fözért-nél is jó volt a kifizetésekkel a hangulat. A hiba csak az volt, hogy azoknak a dolgozóknak, akik visszajöttek a vállalathoz, nem számfejtették a bérüket. Itt felmerült az, hogy csökkentsék a békekölcsön összegét, mert a dolgozóknak, mikor a kölcsönt jegyezték, még magas keresetük volt, azonban a most levont összeg nincs arányban jelenlegi keresetükkel.

A vállalatok egyes helyeken megváltoztatják, illetve nem alkalmazzák a kész normát. Pl. a Tüker vezetősége a jóváhagyott normában megváltoztatott egy tételt, amit a dolgozók nagy felháborodással vettek tudomásul. A vállalatvezetőség a tiltakozó munkásokat fegyelmi elé akarta állítani. Ez idejében meg lett akadályozva és most a vezetőség lesz ezért a ténykedésért felelősségre vonva. A Faért-nél elkészítették az uszály-normát, de nem alkalmazzák. A dokkmunkások nem is tudnak arról, hogy létezik ilyen norma.

A Faért-nél előfordult az is, hogy a beérkezett uszályokat nem a telep dolgozói rakták ki, hanem ezt a munkát a telepvezetőség átadta a Belspednek. A Belsped részére a kirakásért a Faért a régi akordtétételek alapján kiszámított összeget utal át, amit a Belsped-dolgozóknak ki is fizettek. /Ebben az ügyben vizsgálat indult meg./

A vidéki telepeken a legnagyobb problémát az alkalmi munkavállalók hiánya okozza. Egyes esetekben a Défosz funkcionáriusok bérdező hangot visznek. Ennek eredményeként előfordul az, hogy a dolgozók inkább kulákokhoz mennek az NV-k helyett, mert ott magasabb bért kapnak. Pl. Debrecenben és Hajduszoboszlón fordult elő ilyen eset. A Hajduszoboszló-i Défosz szervezet vezetője kijelentette a rakodómunkások előtt: "ki kell harcolni az új bérek felemelését". A Défosz úgyszólván semmiféle tevékenységet nem fejt ki a munkaközvetítés terén.

A vasut területén a szállítóipar normarendezése december 17-én indult be. A jó előkészítés érdekében a Vasutas Szakszervezet valamennyi igazgatóságon értekezletet tartott, amelyen résztvettek a területek ü.b. titkárai, bér és termelési felelősei és a szakszolgálat vezetői. A vasutnál a dolgozók többsége jól fogadja a normarendezést. A felvilágosító munka következtében egyre több dolgozó érti meg, hogy az új normával elért teljesítményt hogyan kell kiszámítani. A dolgozók tisztában vannak azzal, hogy keresetcsökkenés éri őket és több helyen javaslatot tesznek a vezetőség felé a munka jobb megszervezésére, hogy a kereset csökkenést könnyen be tudják hozni. Pl. Nyugati P.u., Záhony, Józsefvárosi p.u.

Egyes helyeken találkozunk ellenséges megnyilvánulásokkal. Akadnak funkcionáriusok, akik maguk viszik az ellenség hangját. Pl. Az Északi fűtőháznál bizalmi arra utasította a dolgozókat, hogy ne dolgozzanak, mert 30 %-os fizetéscsökkenés éri őket. Ennek eredménye az lett, hogy a szén-szerelők nem végezték el megfelelően a munkát és a mozdonyfűtőknek kellett szenet rakodni. A Nyugati p.u.-on is találkozunk hasonló hangokkal. A Bsz. raktár tisztviselője ..., a próbamérésekről azt mondta, hogy azok csillagászati számok és nem teljesíthetők. Ennek eredménye a próbaméréseknél szervezett munka visszatartás lett.

Hiányosságok mutatkoznak a szakszolgálat munkájában. Sok helyen a vezetők nincsenek tisztában a normarendezés kérdésével és nem tudják kellően felvilágosítani a dolgozókat. A szakvonal vezetés nem juttatta el kellő időben az új normákat és kiszámítási módjukat a területekre, így nem jutott elegendő idő arra, hogy azt a dolgozókkal átbeszéljék. Sok esetben bonyolult mutatószámok képleteket küldtek le, amit nehéz a dolgozókkal megértetni. Záhonyban pl. az egyébként jó darabéres táblázaton ezredórák szerepelnek, amit a dolgozók nem értettek meg.

Hogy minden dolgozó megértse az új normákat és azokat könnyen ki tudja számítani, a szakszervezet instruktorként állított be, amely naponta kimegy az üzemekbe és segíti az ü.b.-ket a munkájukban. A szakszervezet általában jól végezte a reábizott feladatot. Ennek ellenére azonban találunk hiányosságokat egyes ü.b.-k munkájában. Pl. a székesfehérvári Kereskedelmi szakszolgálat ü.b.-je és a celldömölki ü.b. nem végzett jó felvilágosító munkát.

A szakszervezettel átbeszéltük, hogy az agitáció súlypontját a kifizetések idejére kell helyezni és főleg azokon a területeken kell jó felvilágosító munkát végezni, ahol a dolgozókat keresetcsökkenés éri.

Budapest, 1950. XII. 21.

SZOT
Bér- és Termelési osztály

A Belsped feladási osztályán a 49. bérhéten a teljesítmény százalékok a következőképpen alakultak:

A heti átlag teljesítmény 118.8 %.
100 %-on felül teljesített 37 munkavállaló.
100 %-on alul teljesített 13 munkavállaló.
Legmagasabb teljesítmény 175 %.
Legalacsonyabb teljesítmény 43 %.

A Belsped leadási osztályán a 49. bérhéten a teljesítmény százalékok a következőképpen alakultak:

A heti átlag teljesítmény 138 %
100 %-on felül teljesített 93 munkavállaló
100 %-on alul teljesített 20 munkavállaló.
Legmagasabb teljesítmény 334 %
Legalacsonyabb teljesítmény 47 %.

- 3 -

Butorszállítás:

A heti átlag-teljesítmény	129 %
100 %-on felül teljesített	45 munkavállaló
100 %-on alul teljesített	16 munkavállaló
Legmagasabb teljesítmény	224 %
Legalacsonyabb teljesítmény	81 %

Cassaszállítás:

A heti átlagteljesítmény	147.4 %
100 %-on felül teljesített	40 munkavállaló
100 %-on alul teljesített	2 munkavállaló
Legmagasabb teljesítmény	200 %
Legalacsonyabb teljesítmény	79 %

Gépszállítás:

A heti átlagteljesítmény	126.6 %
100 %-on felül teljesített	57 munkavállaló
100 %-on alul teljesített	21 munkavállaló
Legmagasabb teljesítmény	203 %
Legalacsonyabb teljesítmény	82 %

MF/MM

T.

..... elvtársnak
Országos Munkabér Bizottság elnöke,
B u d a p e s t

Kedves Elvtárs!

A SZOT. Titkársága a mai napon tárgyalta az 1953. évi bérügyi intézkedések tervét. A Titkárság az OMB. javaslatában felvetett intézkedéseket elfogadta.

A Titkárság szükségesnek tartja a javaslat kiegészítését a munkások prémiumrendszerének kiszélesítésével. Különösen a könnyűiparban és élelmezésiiparban szükséges a minőségi és anyagtakarékossági prémizálás kiszélesítése. Hozzávetőleges számítások szerint, ez évi 3.6 millió forint költség-többletet jelentene.

Szükségesnek tartja a Titkárság továbbá az egyes kiemelt építkezésen dolgozók pótlékának /10 %-os pótlék/ bevezetését. Ennek hozzávetőleges költségkihatása évi 10 millió forint.

Értesüléseink szerint az Államgazdasági Bizottság elé menő eredeti előterjesztésben változások történtek. A változások a minőségi bérezés bevezetésének időpontjára, a közlekedési iparban dolgozó karbantartók bérrendezésére, a kisegítő és nemipari állományba tartozók bérrendezésére és a szolgáltató vállalatok bérrendezésére, valamint a kórházi orvosok bérrendezésére vonatkoznak. Az utóbbi négy változás azt jelenti, hogy ezek a bérintézkedések kimaradnak.

Tekintettel arra, hogy a SZOT. Titkársága ezen intézkedéseket jóváhagyta, továbbá, hogy a kórházi orvosok bérrendezésének szükségességét a Titkárság külön kiemelte, -fontosnak tartjuk, hogy ezek az Államgazdasági Bizottság elé menő előterjesztésben szerepeljenek.

Meg kell említeni, hogy felvetődött a komlói építkezéseken jelenleg alkalmazott 10 %-os pótlék ügye is. A komlói építkezés 10 évre van tervezve és így nem látszik helyesnek, hogy a 10 %-os pótlékot most elvegyük.

Végül meg kell említeni, hogy a Titkárság ülésén felvetődött a kiküldetés és külszolgálat rendelkezésének szükségessége. Tekintettel arra, hogy ez irányban a javaslatok már elkészültek, helyesnek tartanánk, ha az OMB az ezzel kapcsolatos rendezést mielőbb a Párt illetékes szervei elé terjesztené.

Elvtársi üdvözlettel

.....
titkár

SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA
MUNKABÉROSZTÁLY

Szigorúan bizalmas !

Készült: 40 példányban.

Iktatószám: 1796/XIX.

Ez a 40/a. példány.

Előterjesztés az Elnökséghez

a bérből és fizetésből élők kereseti arányainak
megjavítása ügyében.

A bérpolitikával foglalkozó szervek egyik fő problémája, hogy a bérből és fizetésből élők keresetei között jelentékeny aránytalanság van. Ez a helyzet már huzamosabb ideje fennáll és állandóan romlik.

Az aránytalanságok miatt fennálló helyzet nagymértékben gátolja a legfontosabb gazdasági és politikai célkitűzések megvalósítását. Ahhoz, hogy az elkövetkezendő években végrehajtandó bérpolitikai intézkedéseket a kívánt cél érdekében /a dolgozók anyagi érdekeltiségének fokozása, a termelékenység emelése, a termelés gazdaságosságának fokozása és a minőség javítása céljából/ helyes alapokra fektessük és az egyes intézkedések hatását az esetleges aránytalanságok ne tompítsák, szükséges előre meghatározni a helyes kereseti arányokat.

E feladat előtérbe kerül most, mert a második ötéves terv direktívái közé a helyes keresetek kialakításával és azok megtartásával kapcsolatos legfontosabb célkitűzéseket fel kell venni.

I. A legnagyobb fokú aránytalanságok jelenleg a következő fontosabb területeken jelentkeznek:

1./ A népgazdaság különböző területei között:

Ismeretes, hogy a vállalatok műszaki és adminisztratív vezetői többet keresnek, mint az őket irányító iparigazgatóságok és minisztériumok vezetőállású dolgozói.

P1. Egy minisztériumi főosztályvezető átlagos besorolás szerinti fizetése 2.880 forint, ugyanakkor egy nagy vállalati igazgatóé átlagosan több, mint 3.000 forint. Egy minisztériumi csoportvezető vagy főelőadó besorolás szerinti átlagbére 1.770 forint, ugyanakkor a

nagy vállalati osztályvezetők átlagos besorolás szerinti bére 2.200 forint. A vállalatoknál a prémium lehetősége is megvan. A minisztériumok és főhatóságok a problémán kényszerűségből úgy igyekeznek segíteni, hogy a dolgozókat magasabb munkakörbe sorolják, illetve részükre magasabb béreket állapítanak meg, mint ami a munkakörük szerint megilletné őket. Pl. az Országos Tervhivatalban 60 %, az Igazságügyminisztériumban 55 %, a Kohó- és Gépipari Minisztériumban 53 % a főelőadók aránya az összes előadóhoz viszonyítva. Mindezek ellenére a minisztériumok káderproblémájukat így sem tudták megoldani.

Általánosan ismert a pedagógusok problémája, akik jóval kevesebbet keresnek, mint amennyi szakképzettségük és munkájuk fontossága szerint megilletné őket. Egy 16-20 éves gyakorlattal rendelkező tanító 900 forintot keres, kevesebbet, mint egy gép- és gyorsíró-nő, vagy mint egy III. kategóriájú vasipari munkás.

2./ Népgazdasági ágakon belül:

Az egyes iparágak között:

A különböző iparágakban jelenleg érvényben lévő bértarifák, valamint az egyes iparágak bértarifáinak bértételei között jelentős aránytalanság van. Az elmúlt években folytatott gazdaságpolitika a nehézipart aránytalanul előtérbe helyezte a fogyasztási cikkek gyártó iparágakkal szemben. Tekintettel arra, hogy a bérezés mindenkor az adott időszak gazdaságpolitikáját hivatott alátámasztani, ez a körülmény a bérezés terén is - különösen a bértarifákban - erősen éreztette hatását. Mind a későbbi időkben megmutatkozott, a tarifák közötti aránytalanságok, valamint az ezzel együttesen jelentkező iparágankénti normakiteljesítési lehetőségek különbözősége arra vezetett, hogy az egyes iparágak, így pl. az élelmiszeripar, textilipar jelentősen lemaradt.

Mindezek következménye, hogy egy V. kategóriájú szakmunkás a vasiparban 1.431.- forintot, a textiliparban viszont mindössze 1.049.- forintot keres. Ez a közel 40 %-os különbség véleményünk szerint teljesen helyte-

len és indokolatlan. A kereseti aránytalanságok a különböző iparágak azonos kategóriájú szakmunkásai között a bértarifák aránytalanságai mellett az egyes iparágak átlagos teljesítményszázaléka közötti különbségekből is adódnak. Például az átlagos teljesítményszázalék a kohó- és gépiparban 145 %, az élelmiszer és könnyűiparban ugyanakkor csak 125 % körül mozog.

- 3./ A normakiteljesítésnek különböző lehetőségei, valamint azonos munkák különböző munkaterületeken, különböző munkakategóriákba való besorolása még további problémákat okoznak.

Aránytalanság van:

- a./ a szak és segéd munkások keresetei között:

Például a textiliparban a normateljesítési lehetőségek miatt a segéd munkások kb. ugyanannyit keresnek, mint a szak munkások. A fonók és a segéd munkások átlagos óra keresete 4.50 Ft.

- b./ a szak munkások keresete között attól függően, hogy az illető dolgozók kézi vagy gépi munkát végeznek, illetve kötött fordulatú vagy nem kötött fordulatú gépekkel dolgoznak.

- c./ a különböző üzemekben azonos munkakörben dolgozók keresetei között:

Például a szénrakók havi keresetei a textilipar egyes üzemeiben /210 órára vonatkozóan/ így alakultak: a Lőrinci Fonóban 1.300.- Ft., a Kőbányai Textilben 850.- forint, a Magyar Pamutiparban 900.- Ft., a Kelenföldi Textilkombinátban kb. 1.200.- Ft.

- d./ a normateljesítéstől függően a hasonló profilú vállalatok között:

Például ugyanazon hónapra vetítve az Obudai Hajógyárban 167.8 %, a Georghiu Dej Hajógyárban 139.2 % volt az átlag teljesítményszázalék. Ennek megfelelően az egy órára eső kereset az Obudai Hajógyárban 6.18 Ft., a Georghiu Dej Hajógyárban 5.43 forint volt.

- 4./ Komoly aránytalanságok keletkeztek a szak munkások és a termelést közvetlen irányító műszakiak, elsősorban a művezetők között:

Pl. a vasiparban a szakmunkások 30-40 %-a többet keres, mint az irányító művezető. Pl. a Klement Gottwald Gyárban a művezetők 1450 forintot keresnek, ugyanakkor a karuszszelesztergályosok 1650, a szerszámlakatosok 1480 forintot keresnek átlagosan. Még a festők átlagkeresete is 1430 forint. Ez nehézséget jelent a műszakiak utánpótlásában és a műszaki vezetés színvonalának emelésében.

5./ Aránytalanság tapasztalható a kezdő és nagy gyakorlattal rendelkező univerzális képzettségű szakmunkások keresete között. A bértarifák egyes kategóriája közötti különbség nem fejezi ki a megkövetelt szaktudás- és felelősségbeli különbséget. A gyakorlatban a bértarifák közti különbség 20-60 fillérig terjed, 200 órára ez 40 - 120 forintnyi összeget jelent. Ez a különbség nem ad kellő ösztönzést a magasabb képzettség megszerzésére.

A gyakorlati életben a bértarifák egyes kategóriái közötti aránytalanságok a keresetekben nem jelentkeznek, mert az üzemek vezetői, hogy termelési feladatokat megoldják és ehhez a szakmunkásokat biztosítsák, különböző módszerekkel igyekeznek megtalálni azokat a módokat /normák fellazítása, munkák feljebb sorolása, különböző pótlékok alkalmazása, technológiai és bizonylati fegyelem kijátszása, a mennyiségi és minőségi átvétel lazítása, stb./ amelyek révén biztosíthatják a megfelelő kereseteket.

Például a vasipari tarifában az I. és VIII. kategória közötti különbség kétszeres, amely nyilvánvalóan kevés. A keresetekben azonban már helyesebb arány alakult ki, mert egy VIII. kategóriájú szakmunkás kb. háromszor annyit keres, mint egy I. kategóriájú vasipari munkás. Az ilyen módszerrel alakított arány általában nem a kívánt célt szolgálja, mert azok a lazítások, amelyeken keresztül ezt eléri, a bérpolitika szempontjából igen károsak. /Nem a termelékenység emelésére, a minőség javítására és a gazdaságos termelésre ösztönöznek./

II. A keresetek közti aránytalanságok következményei:

1./ Az első és legalapvetőbb hiba az, hogy az elmúlt időszakban hozott bérügyi intézkedések - éppen az aránytalanságok következtében - nem a kívánt cél elérésének irányában hatottak.

A kormányprogramot megelőző és az azt közvetlenül követő időkben a megjelent bérügyi intézkedések csupán "foltozó" jellegűek voltak. Ez főleg annak tudható be, hogy a bérügyi intézkedésekkel különböző elmaradásokat és aránytalanságokból adódó problémákat kellett megoldani anélkül, hogy előre láttuk volna a helyes arányokat. Ezek az intézkedések önmagukban helyesek és szükségesek voltak, azonban összességükben az arányokat nem javították, sőt újabb aránytalanságokat okoztak.

- 2./ Az aránytalanságok nagymértékben csökkentik a bérek ösztönző erejét. A munkások nincsenek kellő mértékben anyagilag érdekelve a szakképzettség, a munka-kultúra emelésében. Hiányzik a kellő ösztönzés a magasabb teljesítmények, fokozottabb gazdasági eredmények elérésére.
- 3./ Az aránytalan keresetek elégedetlenséget váltanak ki a dolgozók körében és igen sok - legtöbbször indokolatlan - béremelési követelést indítanak el, hivatkozva más üzemek elfutott béreire.
- 4./ A kereseti aránytalanságok miatt növekszik a munkaerővándorlás és mindezek következtében állandóan lazul a bér- és munkafegyelem.

III. A kialakult aránytalanságok okait elsősorban a következőkben látjuk:

- 1./ Eddig még nem volt a bérek kialakítására vonatkozó, hosszabb időre szóló terv, amelynek alapján bérügyi intézkedéseink a helyes arányok kialakítását is segítették volna. Az egyes tervévekre előre meghatározott bérügyi intézkedések tervétől is sok esetben el kellett térni. Egyrészt, mert egyes szakmák problémái indokoltá tették, másrészt, mert egyes gazdasági vezetők szűk szakmai érdekből sokszor személyes befolyásuk felhasználásával, vagy tulzottan erélyes fellépésükkel harcoltak ki béremeléseket.
- 2./ Bérügyi intézkedéseinket az elmúlt években bizonyos mértékű kompromisszummal kellett és tudtuk csak végrehajtani. Ez egyrészt úgy jelentkezett, hogy az olyan jellegű és mérté-

kü intézkedésekre, amelyek szükségesek lettek volna, megfelelő pénzügyi fedezet nem állt rendelkezésre. Szerepet játszott az is, hogy a dolgozók kereseteit általában csökkenteni nem lett volna helyes, mert az életszínvonal csökkentését jelentette volna.

- 3./ A bérügyi intézkedések az arányokat általában csak annyiban szolgálták, hogy rendszerint ott hajtottunk végre intézkedést, ahol már nagymérvű lemaradás következtében elégedetlenség volt tapasztalható.
- 4./ Igen sok esetben a bérrendezés csak legalizálta a meglévő helyzetet, ami a bérfegyelmi lazaságok miatt kialakult.
- 5./ Nehézséget okozott az is, hogy a bérrendszerek felső határa hosszú idő óta változatlan, ez azt jelenti, hogy a felső munkakörökben a bérek stagnáltak, az alacsonyabb munkakörök bérei pedig mindjobban megközelítették azt.
- 6./ A vállalatokra - a sajátosságaik figyelmen kívül hagyásával - lebontott tervek miatt prémiumrendszerünk sem szolgált a helyes arányok kialakítását, sőt igen sok esetben a prémiumrendszer végrehajtása terén a tervezésből adódó hiányosságok okozták az aránytalanságokat.
Például a különböző vállalatok tervfeladatai nem egyformán feszítettek. Ennek következtében a kisebb vállalatok igazgatói és műszaki vezetőinek keresetei a prémium révén a nagy vállalatok igazgatói és műszaki vezetők keresetét is elérték, sőt túlhaladták.
- 7./ Meg kell azt is állapítanunk, hogy bérügyi intézkedéseink a múltban általában alátámasztották azokat a gazdasági intézkedéseket, amelyeknek nagy részéről a Központi Vezetőség 1953. júniusi határozata megállapította, hogy túlzottak voltak.
- 8./ A kormányprogram megjelenése utáni időszakban viszont - azért, mert félreértették a kormányprogramok az életszínvonal emelésére vonatkozó megállapításait - igen sokan úgy gondolták, hogy az életszínvonal emelése néhány bérügyi rendelettel megoldható. A kormányprogram utáni időszakban születtek olyan rendelkezések, így elsősorban az 1954. év I. negyedévi bérügyi intézkedések - amelyek helyesek és szükségesek voltak - lényegében a kereseti arányok további romlását

idézték elő, mert elsősorban az alacsonykeresetűek bérét emeltük.

IV. A SZOT Elnöksége már a múlt évben foglalkozott a helyzettel, s egyik határozatában a Munkabérosztály feladatául tűzte ki, hogy dolgozzon ki intézkedéseket a helyzet megjavítására. A SZOT Munkabérosztályával egyidőben más szervek, így a Magyar Dolgozók Pártja Központi Vezetősége Terv- és Pénzügyi Osztálya, a Minisztertanács Titkársága Munkaügyi és Bérosztálya, valamint az Országos Tervhivatal Munkaügyi Főosztálya is elkezdett hasonló munkát. Helyesebbnek látszott a különböző területeken kifejtett munkát összehangolni, ezért a SZOT Munkabérosztályának kezdeményezésére az említett szervek egy "munkabizottságot" alakítottak. A bizottság nagyvonalakban elkészítette javaslatát, amelyet a következőkben a SZOT Elnöksége elé terjeszt.

Az elkészített javaslat erősen tájékoztató jellegű, mind az arányok, mind a bérösszeg, mind pedig egyéb javaslatok vonatkozásában. Ez a helyzet azért áll fenn, mert a javaslat elkészítésének idejében a bizottság tagjai még nem ismerték a vonatkozó tervszámokat és egyéb számszerű adatokat. A kialakított arányokat nagyrészt személyes tapasztalatok alapján készítették el. Még a szükséges statisztikai adatok sem álltak rendelkezésre, mert a K.S.H. nem rendelkezik a különböző foglalkozások keresetére nézve megbízható adatokkal és jelenleg nem hajlandó arra, hogy ilyen adatszolgáltatást végrehajtson, ami egyébként is hosszabb időt venne igénybe. /A mellékletben közölt statisztikai adatok egyrészt reprezentatív felmérés eredményei, amelyek már elég régen készültek, másrészt pedig egy-egy vállalatnak a kiragadott adatai, amelyek így nem elég jellemzőek./ Ebben az anyagban amellet, hogy a bérrendszer egyes hiányosságaira is kitérünk, nem lehet cél a bérrendszer és a bérhelyzet általános értékelése. Az előterjesztés és a javaslat csupán a kereseti arányok problémáját és a kereseti arányok kialakítására vonatkozó főbb elveket és javaslatokat tartalmazza.

A fentieknek megfelelően a javaslat elsősorban azt a célt szolgálja, hogy a bizottság az Elnökség állásfoglalása és útmutatásai alapján végezze a további munkálatokat.

J a v a s l a t

I.

- 1./ A bér- és fizetésből élők keresetében mutatkozó aránytalanságokat a következő 5 éves terv végéig, tehát 6 év alatt fokozatosan a minimálisra kell csökkenteni. Ezzel egyidejűleg a mai helyzetből kiindulva javítani kell a bérből és fizetésből élők kereseti arányait a nem bérből és fizetésből élők jövedelméhez viszonyítva. /A helytelen nézetek és az esetleges téves felfogások kiküszöbölése, megelőzése érdekében szükségesnek tartjuk kihangsúlyozni, hogy ez nem jelentheti a parasztság életszínvonalának csökkentését. Arról van csupán szó, hogy az életszínvonal emelésére rendelkezésre álló pénzüsszezből elsősorban a bérből és fizetésből élők reálbérét kell növelni./
- 2./ A fentiekhez javasoljuk a mellékletben közölt kereseti arányok elérését /természetesen további finomítások és részletekbe menő kialakítások után/.
- 3./ Az elkövetkezendő évek bérügyi intézkedéseit a fenti arányok figyelembevételével kell kialakítani, s azokat a fenti arányok szellemében kell végrehajtani. Valószínűség szerint a fenti arányok csak több bérügyi intézkedés hatására alakulhatnak ki, még egy területen is.
- 4./ A fenti arányok bérkihatása azt jelenti, hogy 1960-ban az 1954. évi béralap mintegy 30 %-kal, azaz 10 milliárd forinttal lesz nagyobb.
- 5./ Tájékozódásunk szerint a következő 5 éves tervben az életszínvonal emelkedésének mértéke az előirányzatok szerint kb. 30 %. Javaslatunk tehát azt jelenti, hogy az elkövetkezendő 6 évben az életszínvonal emelésének alapvető módszere nem az áruleszállítás, hanem a béremelés legyen.

Tekintettel arra, hogy a béremelés az anyagi érdekeltség fokozása érdekében főként arányosítási célokat szolgál, így a magasabb szakképzettségű munkakörökben javasolunk lényegesebb béremelést. Ebből következik, hogy egész sor alacsonyabb szakképzettséget, vagy szakképzettséget egyáltalán nem kívánó munka-

körnél /vizhordó, takarítónő, söprögető, stb./ béremelést egyáltalán nem, vagy csak igen kismértékben javasolunk. Ezeknél a munkásoknál és alkalmazottaknál a következő hat év alatt feltétlenül biztosítani kell bizonyos életszínvonal emelkedést. /10 % körülit, vagy ennél a lehetőséghez mérten többet, s ennek mód-szerűül javasoljuk az árleszállítást. Véleményünk szerint az árleszállítást úgy kell majd irányítani, hogy annak kedvező hatása elsősorban az alacsonyabb keresetű dolgozók életszínvonalát emelje./

Megjegyzés: Az árleszállítás útján történő életszínvonal emelés igazságos abban az esetben lesz, ha a helyes kereseti arányok már kialakultak.

6./ Számításunk szerint 6 év alatt - az eddigi tapasztalatokat figyelembevéve - a természetes felfutás következtében a népgazdasági szinten számított beralap 2 - 2.5 milliárd forinttal fog emelkedni. Ennek megfelelően 7.5 - 8 milliárd forintot lehet bérpolitikai intézkedésekre felhasználni. Ezeknek a bérpolitikai intézkedéseknek a mostaninál sokkal megalapozottabbnak kell lenni, mert a kialakítandó arányok csak abban az esetben lesznek értékesek és maradandók, ha azokat igen meggondolt bérpolitikai intézkedések támasztanak alá.

Megjegyzés: A javaslat költségkihatásában az árleszállítás pénzügyi kihatásával nem számoltunk. Javasoljuk, hogy a lehetőség szerint az árleszállításra külön pénzüsszeget biztosítsanak. Amennyiben ez nem lehetséges, úgy a javaslat költségkihatását kell csökkenteni, az arányok bizonyos módosítása mellett.

7./ A kialakult és jóváhagyott arányokat a későbbiek folyamán nem lehet dogmatikusan kezelni. Javaslatunk szerint az arányokat - a szükséghez mérten - módosítani kell a népgazdaság előtt álló mindenkori legfontosabb gazdaságpolitikai célkitűzéseknek megfelelően.

II.

A javaslat kidolgozásánál az alábbi főbb irányelveket vettük figyelembe:

- 1./ A kialakított kereseti arányok a dolgozók túlóra és túlórapiótlék nélküli teljes keresetére /jövedelemre/ vonatkoznak.
- 2./ A munkaidő szempontjából a jelenleg érvényben lévő törvényes munkaidőt vettük figyelembe. Egyes területeken a javaslat az egyenruhajuttatást és természetbeni juttatást is magában foglalja.
- 3./ A kereseti szintek kialakításánál az alábbi főbb szempontokat érvényesítettük:
 - a./ Magasabb keresetet javasolunk biztosítani azoknak, akiknek a munkakörük ellátásához magasabb szakképzettség és iskolai végzettség, valamint hosszabb gyakorlat megszerzése szükséges.
 - b./ A javaslatban kereset szempontjából előnyben részesítettük azokat, akik a termelésben közvetlenül részt vesznek és a termelésben résztvevők munkáját közvetlenül irányítják.
Igy például feltétlen többet kell keresniök a szakmunkásoknak, mint az egyszerű adminisztratív munkát végzőknek; a művezetőknek, mint az irányításuk alatt dolgozó szakmunkásoknak; a minisztériumi vezetőállású dolgozóknak, mint a felügyeletük alá tartozó üzemi vezetőállású dolgozóknak.
 - c./ A kereseti arányok kialakításánál figyelembe vettük a munka körülményeit és előnyben részesítettük a nehéz fizikai munkát végzőket és a kedvezőtlen munkakörülmények között dolgozókat. Az egyszerűbb, de megerőltető, nehéz fizikai munkát végzők keresete egyes esetekben elérheti a szakmunkások keresetét.
 - d./ A keresetekben megkülönböztetést tettünk a munkakör fontossága és az ezzel járó felelősség szerint /irányító, önálló/.
 - e./ Az eddigiekhez képest csökkenteni kívánjuk azoknak a munkaköröknek a számát, amelyekben az iparág népgazdasági fontossága szerint változott a kereset. Meg akarjuk szüntetni azt a jelenlegi helyzetet, amely szerint a hivatalsegédnek, a gépirónak, bérelszámolónak, adminisztrátornak, stb.

más a keresete a vasiparban, mint az élelmiszeriparban.

- 4./ Tekintettel arra, hogy a fentieknek megfelelően a javasolt bértételek különös ösztönzést adnak a felelősségteljesebb, nagyobb szaktudást megkövetelő fontos beosztások felé, szükséges, hogy ezeket a munkaköröket csak megfelelő számban vegyék igénybe és ide csak olyanokat soroljanak, akik ezeknek a feltételeknek megfelelnek. Javaslatunk szerint például egy minisztériumi főelőadó 3200 forintot kereshet. Ilyen kereset mellett azonban lehetetlen állapot lenne az, ha az előadók 60 %-a lenne főelőadó. Ebben az esetben jóval kevesebbre van szükség.
- 5./ A javaslat szerint bekövetkező 10 milliárd forintos béralap-emelkedés nagymértékű árualapemelkedést tételvez fel, nyilvánvaló azonban az is, hogy a kialakítandó helyesebb kereseti arányok és az ezek eléréséhez szükséges módszerek alkalmazása a termelésre, az árualapok növelésére nagymértékben fog ösztönözni.
- 6./ A helyes bérarányok kialakításához és megtartásához megalapozott bérügyi intézkedések végrehajtása szükséges. Az egyes bérügyi intézkedések módszerét és azok főbb elveit a későbbiek során fokozatosan kell kialakítani, az egyes népgazdasági ágak bérhelyzetét mélyrehatóan elemezve.

Határozati - javaslat

- 1./ A SZOT Elnöksége az előterjesztésben foglaltakat tudomásul veszi. Az Elnökség megbizsa a SZOT Elnökét, hogy a javaslatot a szükséges kiegészítésekkel terjessze a Magyar Dolgozók Pártja Politikai Bizottsága elé megtárgyalás céljából.
- 2./ A Titkárság a Politikai Bizottság által elfogadott irányelvek alapján kérje fel a minisztériumokat és az illetékes állami szerveket, hogy saját területükre vonatkozóan készítsenek részletes javaslatot, amelyet támasszanak alá pontos statisztikai felmérésen alapuló költségkihatással.
- 3./ Az Elnökség megbizsa a SZOT Titkárságát; gondoskodják arról, hogy a különböző területek javaslatát összesítve és összehangolva, a végrehajtásra vonatkozó ütemezést és az egyes intézkedések főbb

módszereit dolgozza ki.

- 4./ A munka végzésénél elsődleges szempontként kell figyelembe venni azokat a területeket, ahol a közvetlen feladatokat figyelembe véve a legnagyobb lemaradások tapasztalhatók.
- 5./ AZ Elnökség utasítja a SZOT Titkárságát, hogy; ha a Politikai Bizottság a javaslatot elfogadja az 1955. évi bérügyi intézkedéseket ennek alapján dolgozza ki.

Budapest, 1954. október 21.

..... miniszter elvtárs részére

Darabbérezés bevezetésével kapcsolatos problémák

A darabbér bevezetésénél döntő hiba volt, hogy a vállalatvezetők nagy része nem értette meg annak súlyponti fontosságát. Általában a vállalatvezetők azt várták, hogy a darabbérbizottságok fogják a kérdést elintézni, csak később különösen az Elzett és a Petz Iparművek vállalatvezetőjének leváltása, illetőleg megbüntetése után annak hatása következtében kezdték megérteni, hogy a darabbér bevezetésével kapcsolatos munkák legelsősorban a vállalatvezető munkája. Sok vállalatvezető lekicsinylőnek tartotta, hogy ilyen szerint részletkérdéssel személyesen foglalkozzon.

Ennek alátámasztására az alábbi eseteket soroljuk fel:

Az Egyesült Izzónál helyettes párttitkár nem értette meg a darabbérezés lényegét és fontosságát és így igyekezett népszerűségből a munkákat minél magasabbra besoroltatni, aminek eredménye az lett, hogy az egész besorolást újra kellett elvégezni, mert az első megengedhetetlen volt és feszültséget okozott volna más gyárak felé.

A Lampart gyárban a régi /kollektív/ besorolás túl magas volt és így amikor a darabbérezéssel kapcsolatos pótlékolás meg fog szűnni, itt bércsökkenés fog bekövetkezni.

A Hofherr Traktorgyárban nem volt megfelelő az előkészítő és felvilágosító munka és ez meglátszott a darabbér bevezetésénél, így pl. a dolgozók sőt még a művezetők is arra törekedtek, hogy minél magasabb besorolást tudjanak elérni az egyes munkákra. Ez a hiba később korrigálva lett és a további munkák már a megkívánt légkörben folytak.

Az EMÁG-ban szintén gyenge volt a politikai előkészítő munka, ami lényegesen megnehezítette a darabbérbizottság munkáját.

A kezdeti nehézségek után a darabbérezéssel most már a vállalatvezetők megkívánt súllyal foglalkoznak és nagyobb nehézségek nélkül folyik, ami főleg az említett két vállalatvezető megbüntetésének tulajdonítható.

Budapest, 1950. május 5.

aláírás

..... miniszter elvtárs részére

Darabbérezés bevezetésével kapcsolatos problémák

A darabbér bevezetésénél döntő hiba volt, hogy a vállalatvezetők nagy része nem értette meg annak súlyponti fontosságát. Általában a vállalatvezetők azt várták, hogy a darabbérbizottságok fogják a kérdést elintézni, csak később különösen az Elzett és a Petz Iparművek vállalatvezetőjének leváltása, illetőleg megbüntetése után annak hatása következtében kezdték megérteni, hogy a darabbér bevezetésével kapcsolatos munkák legelsősorban a vállalatvezető munkája. Sok vállalatvezető lekicsinylőnek tartotta, hogy ilyen szerint részletkérdéssel személyesen foglalkozzon.

Ennek alátámasztására az alábbi eseteket soroljuk fel:

Az Egyesült Izzónál helyettes párttitkár nem értette meg a darabbérezés lényegét és fontosságát és így igyekezett népszerűségből a munkákat minél magasabbra besoroltatni, aminek eredménye az lett, hogy az egész besorolást újra kellett elvégezni, mert az első megengedhetetlen volt és feszültséget okozott volna más gyárak felé.

A Lampart gyárban a régi /kollektív/ besorolás túl magas volt és így amikor a darabbérezéssel kapcsolatos pótlékolás meg fog szűnni, itt bércsökkenés fog bekövetkezni.

A Hofherr Traktorgyárban nem volt megfelelő az előkészítő és felvilágosító munka és ez meglátszott a darabbér bevezetésénél, így pl. a dolgozók sőt még a művezetők is arra törekedtek, hogy minél magasabb besorolást tudjanak elérni az egyes munkákra. Ez a hiba később korrigálva lett és a további munkák már a megkívánt légkörben folytak.

Az EMÁG-ban szintén gyenge volt a politikai előkészítő munka, ami lényegesen megnehezítette a darabbérbizottság munkáját.

A kezdeti nehézségek után a darabbérezéssel most már a vállalatvezetők megkívánt súllyal foglalkoznak és nagyobb nehézségek nélkül folyik, ami főleg az említett két vállalatvezető megbüntetésének tulajdonítható.

Budapest, 1950. május 5.

aláírás

MDP Központi Vezetőség
Agitációs és Propaganda
Osztály

F e l j e g y z é s

a vasárnapi műszakról és a bányász bérezéssel kapcsolatban a Nógrád megyei bányákban.

Az új bányász bérezés ismert a dolgozók előtt. Egyrészt a Járási Pártbizottság a nagyüzemi pártbizottságoknak felhívta a figyelmét a Szabad Nép-ben megjelenő cikkekre, másrészt a Szabad Nógrád megyei lap is közölte a cikket. A funkcionáriusok többet mondani, mint amennyi a cikkben van, nem tudtak és elmulasztották, hogy röpgyűléseken ismertessék pontosan a dolgozók előtt. Ennek ellenére a bányászok kivétel nélkül ismerik az új bányász bérezést és megelégedéssel fogadták, úgy a műszakiak, mint a dolgozóknak az a véleményük, hogy nagyon serkentőleg fog hatni a termelésre.

Egy-két probléma ezzel kapcsolatban amit a dolgozók felvetettek, nem értik miért építik be a 30 %-os földalatti pótlékot az alapbérbe, mi ennek az előnye és attól félnek, hogy nem sikkad-e el egy-két helyen a 30 %. Azt is helyesnek tartják és örülnek neki, hogy 90, illetve 95 százalék fölötti teljesítménynél kezdődik a premizálás, de a műszaki feltételek hiányában sok üzemnél a dolgozók egy része attól fél, hogy nem tudja elérni ezt a százalékot és így nem fog részesülni az előnyös premizálásból. A harmadik vitás kérdés az, hogy a jelenlegi teljesítmény, vagy a jelenlegi norma fogja-e jelenteni a százszázalékot, azaz nincs-e norma emelésről szó. A tapasztalatom az, hogy egy-két üzemtől eltekintve, ahol a tervteljesítés igen alacsony százalékon áll, a bányászokban megvan a munkakedv dolgozni és vele együtt a keresni akarás. Ezzel szemben alig van olyan üzem, ahol a műszaki feltételek száz százalékosan biztosították azt a lehetőséget, hogy a bányászok kifejtsék teljesen ezt a munkakedvüket. A nagybányai vállalathoz tartozó szorospataki üzemben a 63 köbméteres kompresszort átvitték egy másik üzemhez Kányásra. A meglévő kisebb kompresszor kevesebb atmoszféra nyomást, és csak a bánya egyes részterületeire, időnként felváltva tud biztosítani. Ennek következtében a 8 óra munkaidőt nem tudják kihasználni a szénfalon, másrészt a szén előállítására nincs folyamatosan biztosítva. Itt nem arra kell agitálni, hogy dolgozzák ki a 480 percet, mert hiszen a dolgozók, akik 50-60 kilométerről járnak be az üzemhez, maguk is felvetik, hogy nem azért járnak be, hogy 5-6 órát dolgozzanak a bányában, keresni akarnak. A kányási üzemnél a 60 méteres frontfejtesen 2 hónap óta egyetlen egy műszak sem telt el, hogy egy műszakban 3-4 órát ne álltak volna a rázó csuzda-motor hibája miatt. Ezt

maga üzemvezető is bevallotta. frontmester azt a kijelentést tette, hogy még maguk sem tudják mennyit tudnak termelni a frontról, mert a szállítással minden műszakban hiba volt még mindig és szitkozódva mondta, hogy ha robbanó anyaga lenne, felrobbantotta volna már a rázócsuszát, nem bánna, ha egy évet is kellene érte ülni.

A szurdoki vállalatához tartozó tőkési lejtaknában az elmúlt hónapban naponta volt kötélszakadás. Az üzemvezető arra hivatkozik, hogy a tröszt rossz minőségű kötelet utalt ki és új kötelet egy hónapon keresztül nem tudott biztosítani. Itt aállítás akadályozta újból a széntermelés fokozását.

Ennél az üzemnél probléma a szállítószemélyzet biztosítása. A toborzott új munkásokat a szénfalhoz szerződtetik, hogy magas keresettel biztosítsák az otttartásukat, a honvédségtől leszereltek szintén rendeletileg a szénfalhoz kell osztani, ugyanakkor régi vájárokat a szénfaltól kell elvenni aállítás biztosítására, például Danyi József sztahanovista vájár 10 évd dolgozik az üzemnél, panaszkodott, hogy negyedmagával urasági keresetből nem tud megélni. A műszaki feltételek biztosításának a hiánya szorosan összefügg a vasárnapi műszakokkal kapcsolatban meglévő rossz hangulattal. A dolgozók ugyanis felvetik, hogy hétközben ne legyen hiba a szállítással, legyen üres csille, legyen sűrített levegő, biztosítsák a munkafolyamatos menetét, akkor ők hétközben is tudják teljesíteni a tervüket, de amikor egész héten a szénhegy tetején ülnek, vasárnap nem hajlandók bejönni ugyancsak pihenni.

Az üzemknél meglévő szállítási hibákhoz hozzájárul, hogy a MÁV nem biztosít elég üres vagon az üzemek részére és így kénytelenek az akna körül a szenet kiönteni, hogy a föld alá üres csillét tudjanak biztosítani. A külszini kiöntéshez természetesen újból a szénfaltól kell elvinni produktív munkásokat. Mátranovákön például több mint 60 vagon van a földre döntve. Nem kapnak elég üres csillét a dolgozók. ... elvtásnak a gáti üzemvezetőnek a dolgozók kijelentették, hogy 10 forintért nem hajlandók dolgozni és ha nem lesz üres csille, kijönnek a bányából. Az üzemvezető maga elmondta, hogy nem mer a dolgozók közé menni, vagy a bányába lemenni, mert kizavarják a külszínre, hogy biztosítsa az üreset. A mizerfai vállalatnál is többek között 100 vagon szén van kilapátolva, mert a MÁV nem biztosít elég üres vagon. A dolgozók a földalatti és a külsziniállítás nehézségei miatt méginkább zúgolódnak a vasárnapi műszak ellen, mert egyrészt felvetik a pihenéshez való jogot, másrészt az, hogy hétköznap nincs eléggé biztosítva a műszaki feltétel, harmadsorban pedig megkérdezik, hogy hova termeljenek többet, amikor látják a szénhegyet az akna előtt.

aláírás

Az üzemi ellenőrzések során szerzett tapasztalatok, példák a
"bérhelyzet és bérfegyelemről" szóló
jelentéshez.

A Borsodi Szénbányászati Tröszt Lyukói Bányauzeménél nem megfelelő a levegőellátás és vizes a munkahely. A bányauzem nem a kedvezőtlen munkakörülményeket szünteti meg, hanem inkább viz és levegőpótlékot ad a dolgozóknak.

A Heves megyei Gépállomások igazgatósága a javítóműhelyi dolgozók prémiumának kifizetését teljes egészében /100 %/ engedélyezte annak ellenére, hogy a prémium 50 %-át csak a tavaszi kampány befejezése után akkor szabad kifizetni, ha a gépjavítást megfelelő minőségben végezték el és nagyobb gépkiesés nem fordult elő.

A bérfegyelem lazaságához hozzájárulnak az olyan hibák is, hogy a vállalatok sok esetben kapnak olyan tervet, amelyeknek teljesítése előreláthatóan nem biztosítható. Pl. a MÁVAG. 1954. évi béralapja úgy van megállapítva, hogy ha üzemanyaghiány, energiahiány vagy anyaghiány nem volna, akkor is átlag havi 2 millió forinttal túl kellene lépni azt, hogy a termelési tervet teljesíteni tudják. A vállalat több ízben fordult a minisztériumhoz és a minisztériumon keresztül a Tervhivatalhoz is, de annak ellenére, hogy a felsőbb szervek is belátják a tervben lévő hibákat, a tervet nem módosítják.

Az atkári gépállomás főgépésze. A gépállomás javítóműhelyi dolgozóinak - még a bérrendezésük előtt - azt ígérte, hogy órabérük kb. 7 Ft. lesz. E miatt a felelőtlen ígéret miatt annak ellenére, hogy jelentős béremelést kaptak, csalódás érte a gépállomás dolgozóit.

Az Esti Budapest február 24-i száma cikket közölt az útfenntartó sztahanovisták I. Országos Értekezletéről, melyből a következőket idézzük: "Az útmunkások ezentúl az út állapotának feljavításáért a havi béren felül prémiumban és ruhajuttatásban is részesülnek." A cikk helytelen közlést tartalmaz, mert a Minisztertanács csak később és úgy fogadta el az úttörők bérezésére vonatkozó javaslatot, hogy az újságban meghirdetett munkaruhajuttatást 1954.-re nem engedélyezte még.

A Szabad Nép különélési pótléokra vonatkozó bejelentésére, -amit akkor még az építőiparban nem minden területen vezettek be-, a legutóbbi időkhöz félreértésre és nyugtalanságra adott okot a munkatársak között.

Az Elzett Gyár közel 2000 forintot kereső szerszámlakatosai más gyárba akarnak menni, mert ott 3500 forintot lehet keresni.

Az 5.sz. Autójavitó V.-nál a normákat azokból a normalapokból utalványozzák, amelyeket még akkor készítettek, amikor lényegében egyedi gyártás folyt. Azóta átprofilizozást hajtották végre, megszervezték a munka előkészítését, és ezért a szerelők lényegében jelenleg jobb körülmények között dolgoznak. A teljesítményszázalékuk 153-163 % körül ingadozik. A normákat nem változtatták meg.

Az Óbudai Kalapgyárnál más nyersanyag alkalmazására tértek át, de a normákat nem módosították. A helyi párt és szakszervezeti vezetők követelték, hogy a norma-módosítást ne hajtsák végre, mert az da-rabbér-csökkenést okozott volna.

A Győri Lenszövődében tavaly óta fokozatosan felgyorsították a szövőgépeket, ugyanakkor a technológiai változtatásokat a normákon nem vezették keresztül. Ennek következtében a dolgozók keresete munkájukhoz mértén indokolatlanul megemelkedett. /átlagosan 1000-1300 forint körül/ A vállalat állítólag azért nem változtatta meg a normákat, mert várta, hogy a minisztériumtól utasítást kap a műszaki norma bevezetésére.

Az Építésügyi Minisztérium felügyelete alá tartozó Vas- és Fémananyag V.-nál az igazgató utasítást adott arra, hogy a dolgozók keresete 1000 forint alá nem mehet. A volt normás, az Ü.B. elnökkel együtt ezt úgy biztosította, hogy el nem végzett átrakásokat igazolt. Később a normást elbocsátották, és az új normás az el nem végzett munkára pótidőt nem volt hajlandó utalványozni. Az Ü.B. elnök panaszkodott emiatt és hangoztatta, hogy így az egyetlen lehetőség is megszűnik a munkások bérének emelésére.

Az R.M. Fémmű üzemében az egyik hengersoron a normát a munkások szorosnak találták és megreklamálták. Ezért az üzem az alkalmazott munkakategóriát I. kategóriával felemelte.

Az IKARUS Gyárban 400 munkás személyi kategóriáját emelték fel I. kategóriával. Ezzel együtt az Autó- és Traktoripari Tröszt engedélyére hivatkozva a munkákat is magasabbra sorolták. A Tröszt csak a személyi kategóriák felemelésének engedélyezését ismeri el.

Jogtalanul magasabb tarifával bérezik a munkásokat az R.M. Elektroda üzemében.

Prémiumot fizetnek ki olyan üzemek műszaki dolgozói részére, amely üzembrész nem teljesítette prémiumfeladatát. /Tűzállóanyagipari V./ A Lámpagyárban pótidőt utalványozás formájában lazítanak. A pótidők a december 22. ezer órától januárban 62. ezer órára emelkedtek, ami a darabbéres munkások bérének 1.81 %-a.

A MASZOLAJ Központ a saját gépkocsivezetői részére a törvényesen megállapított 19 Ft-os külszolgálati költséget önkényesen 31 Ft.-ra emelte fel, nem törődve azzal, hogy a törvénytelen eljárással helytelen bérfelesztést idéz elő más területek felé.

A MÁVAG-ban bércsalást fedeztek fel, amelyről jegyzőkönyvet is készítettek. Pár nap múlva a jegyzőkönyv eltűnt és nem jutott el a minisztérium illetékes szerveihez, a felelősségrevonás nem történt meg.

A Budapesti Illatszergyárban Varga József normás 200 Ft. jutalmat kapott, de az igazgató a saját szobájában adta oda neki, mert mint mondtotta, a munkások előtt nem meri átadni.

Másolat

Budapest, 1951. január 11.

SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS TANÁCSA
Budapest, VI., Dózsa György út 84/B
Bér- és termelési osztály

T.

SZOT. Titkárságának!

Kedves Elvtársak!

A munkatörvénnyel kapcsolatban írott hozzászólásunk mind szövegezésében, mind tartalmában nem kommunistákhoz méltó módon történt. Bizonyos fokú lebecsülése volt a Titkárságon és az állami apparátusban dolgozó elvtársaknak.

Hibánk, hogy építőkritika helyett, - amellyel kötelességünk lett volna az állami apparátusban dolgozó elvtársak felé segítséget nyújtani - pártszerűtlen kritikát alkalmaztunk.

Tekintve, hogy a munkatörvény kitárgyalását a SZOT. részéről a Titkárság dolgozói végezték, a fent említettek bizonyos mértékben a SZOT. Titkárság dolgozóit is érintették.

Biztosnak tartjuk, hogy a Titkárságon lévő elvtársaknak fentiekkel kapcsolatban megtett szóbeli észrevétele és az általunk alkalmazott önkritika, hozzásegít bennünket ahhoz, hogy hasonló eset a jövőben ne fordulhasson elő.

Kérjük fentiek tudomásulvételét és az érdekelt elvtársakkal való közlését.

Elvtársi üdvözlettel

aláírások

"LENKER"

Len- Kender- és Jutaárúkereskedelmi
Központ, Budapest, V. Sas u.20.Hiv.sz.Pü.o/Ügyintéző: ...bérü.előadó

Szakszervezetek Országos Tanácsa

B u d a p e s t .

VII.Dózsa György u. 84/b.

munkaügyi osztály..

Budapest, 1951. június 18.

Levelünk jele: Hi.

Tárgy: OMB 5777/1951.sz.elvi határozat-
tal kapcsolatos észrevétel.

Fenti határozattal kapcsolatban /OMB Közlöny V.28-i szám/ felhívjuk az Elvtársak figyelmét arra, hogy ennek megjelenése - a Munka Törvénykönyvének megjelenése után 6 hónappal - véleményünk szerint helytelen, úgy jogi, mint politikai szempontokból.

A Munka Törvénykönyvének alapján ugyanis a szabadságok megállapítása nálunk és számos más vállalatnál régen megtörtént és természetes az, hogy a letöltött szolgálati idő alapján amennyiben a dolgozó 1951. évben 2 szolgálati évet letöltött, 1 napi pótszabadságot engedélyeztünk. Teljes mértékben helytelennek találjuk fenti határozatnak azt a rendelkezését, amely csak az 1949. július 1. előtt megkezdett munkaviszony esetében engedélyez 1 nap pótszabadságot, és ennek megfelelően csökkenti a pótszabadság mértékét általánosságban.

Annál is inkább helytelen ilyen irányú határozat kihozatala akkor, amikor dolgozóink többsége szabadságát már letöltötte, és hátrányba kerülnek azok, akik csak ezután veszik ki szabadságukat.

Rá kell mutatnunk ugyanakkor arra is, hogy az OMB határozata alapján ugyanannyi pótszabadság jár annak a dolgozónak, aki 1945. jun. 30-án kezdte meg munkaviszonyát, mint annak, aki 1942.júl.1.-én. Szükségtelen részletezni, hogy jogos a dolgozók panasza akkor, amikor már megállapított szabadságuk az eredeti rendelet megjelenése után 1/2 évvel csökkentve lesz. Fenti határozat alkalmas arra, hogy a dolgozók között csökkentse a Munka Törvénykönyvének hitelét.

Fentieket figyelembe véve kérjük, hogy sziveskedjenek fenti határozatot felülvizsgálni és az eredeti rendelkezésnek megfelelően módosítani, vagyis oly módon, hogy a pótszabadság kiszámításánál a naptári év bármely időszakában megkezdett munkaviszonyt lehessen figyelembe venni.

Szives intézkedésüket kérjük, valamint azt, hogy észrevételünkkel kapcsolatos határozatukról sziveskedjenek bennünket értesíteni.

Az 5 éves Tervért!

bélyegző, aláírás

Jelentés a munkatörvényről.

A bányászok közé szakszervezetünk még a munkatörvények tartalmát, jelentőségét nem vitte ki, egyáltalán nem foglalkoztunk vele.

Annál inkább többen foglalkozott az ellenség, a munkatörvénykönyv kihasználásával, a reakciós suttogó propaganda megszervezésével. Egy pár helyről jelentést kaptunk, - Borsodból és Dorogról, ahol az ellenség azt a hangot vitte ki, hogy a munkatörvény bevezetésével 10 naponként lesz vasárnap, rabszolgasorsban fogják tartani a dolgozókat, fizetéses szabadságát eltörlik, stb.

Javaslatunk, hogy a munkatörvénykönyv minél előbb jelenjen meg könyv formájában és a Kormány és Pártunk határozatának megfelelően tömegszemináriumokon szerzett tapasztalatok alapján a munkatörvényt is így ismertessük. Az instruktor elvtársakat munkaértekezleten a munkatörvény jelentőségéről már röviden tájékoztattuk, fel vagyunk készülve arra, hogy amint a munkatörvénykönyv megjelenik, a munkatörvényt és annak jelentőségét tömegszemináriumokon ismertessük a dolgozókkal, hogy megértsék és ne legyen lehetősége az ellenségnek a suttogó propagandára.

E hó 13.án országos területi titkári és termelésfelelősi értekezletet tartunk, ahol a munkatörvény fontosabb pontjait szóbelileg, valamint írásban is ismertessük az elvtársakkal, addig is amíg a tömegszemináriumokat megtartsuk, tisztában legyenek a fontosabb kérdésekkel.

Budapest, 1951. február 7.

bélyegző, aláírás

J E G Y Z Ő K Ö N Y V .

Felvétel 1951. augusztus 29.-én az Ajkai Erőmű V. személyzeti osztályvezető irodájában.

Jelen vannak: V.J. Fegyelmi Bizottság elnöke,

G.J. " " tag

P.I. " " "

Tárgy: C.J. kazántisztító,

P.J. s. munkás, M.I. és Tsa, /N.J./, R.I. kondenzszivattyú kezelő fegyelmi tárgyalása.

I.

V. elnök: C.J., hogy is volt a távolmaradása?

C.: elromlott a biciklije és emiatt nem tudott jönni.

V. e.: nem gondolt az igazolatlan távolmaradás következményeire?

C.: vidéken lakom és nem tudtam értesíteni a vállalatot, nem volt szándékomban igazolatlanul elmaradni.

V.e.: mi lesz a vállalattal, ha mindenki csak úgy gumideffekt miatt otthon marad? Ha már meg is történt, de 1-2 órai késéssel azért mégis csak bejövök és jelentem, hogy mi történt.
Szokott újságot olvasni?

C.: igen.

V.e.: hallott bizonyára a munkafegyelemről. Ahhoz kell tartania magát.

C.: igen, mindezt tudom, de nagyon fáradt voltam és ezért nem tudtam bejönni a deffekten kívül.

V.e.: köszönjük, a határozatot írásban megkapja.

II.

- V. e.: P.J. mondja csak hogyan volt az igazolatlan mulasztása?
- P.: úgy történt, hogy neki fontos cséplési munkája volt és kereste a csoportvezetőt, de nem tudta neki megmondani, ill. elkérni magát és úgy gondolta, hogy ha nem is tudott vele beszélni, ő csak segédmunkás, ő egy napra otthon maradhat.
- V.e.: nézze, az üzemnél nem úgy van, hogy amikor nekem jól esik elmegyek kapálni, hanem ezt a csoportvezetővel meg kellett volna beszélni, hogy jóváhagyja-e, vagy nem a távolmaradást. Egy üzemnél annyi ember van beállítva, amennyire szükség van.
- P.: Otthon is ki volt számítva a cséplés. Ott sem lehet mulasztani.
- V.e.: Nemzetgazdasági szempontból a munkakiesés következtében maga több kárt okozhat így az országnak, mintha otthon végzi a munkáját. Azért ilyesmit okvetlen be kell jelenteni, akkor eleresztik magát és nem lesz kellemetlensége.
- P.: Meg is akartam tenni ezt, de az iroda be volt csukva.
- V.e.: A műszak végén kellett volna mindjárt ezt tennie, nem a mosakodás után.
- G.: Elvtárs belátja, hogy nem jól járt el?
- P.: Ideiglenes munkatársaim is elmaradtak, ha fontos dolguk akadt.
- G.: Csak azok az emberek mennek előre, akik rendszeren járnak és csak azokat kell követni.
Képzelve el, ha kap egy komolyabb beosztást és ilyen felelőtlenül jár el, mert otthon sürgősebb - a gyár nem fontos - az ilyen embert sehol sem szeretik.

- P.: Beismerem, hogy hibáztam, de meggondolatlanul tettem.
- V.: Reméljük, hogy a jövőben ez nem fog előfordulni. Ha magának valami baja van, forduljon a feletteseihez, ők mindig segítenek magán.

.

III.

- V.e.: R.I. mondja el hogyan maradt igazolatlanul távol?
- R.: Elmentem a somlyóra kirándulni és azt hittem 10-re visszaérek, mert akkor kellett volna jönnöm műszakra.
- V.e.: Ez helytelen volt, mert tudnia kellett volna, hogy a Somlyó messze van ide és nem lehet csak úgy hazajönni, mintha a szomszédba mentem volna. Ha reggel ment volna el, akkor biztos, hogy haza tudott volna jönni estére. Maga be van osztva fontos pozícióra és megtörtént volna, hogy az egész kondenzációnál nem lett volna senki. Ilyesmit meg kell gondolni.
- R.: Bakonygyepesnél ért bennünket a gumidefekt, különben visszaértünk volna.
- V.e.: Aki motorbiciklivel megy, annak a defektet is bele kell kalkulálni. Azért harcoltunk a napi 8 óra munkaidőért, hogy tudjunk pihenni.
- G.: Mikor ért haza?
- R.: Este 10 órakor.
- G.: Miért nem válogatja meg a szabadnapját és akkor rendezzen ilyen kirándulásokat.
- R.: nálam még csak először fordult elő.

P.: Ha munkájához hű lett volna, be kellett volna valakit küldeni az üzembe, hogy mi történt magával, vagy valami módon értesíteni kellett volna a vállalatot, hogy maga helyett állithattak volna be valakit.

V.e.: Reméljük ez többet nem fog előfordulni.

.

IV.

V.e.: Felszólítja M.I.-t és N.J.-t őszintén mondják el mit tudnak a kaszinó konyhájában levő villanyfőző ügyében.

M.I.: Dec. 15.-e óta vagyok az üzemben és már akkor rossz volt a főző.

V.: És maguk csak úgy belenyugodtak, hogy nem jó a főző?

M.: Mi jelentettük nem is egyszer N.K.-nek, és amikor az nem intézkedett az akkori vállalatvezetőnek is jelentettük, aki R.-ékat is elküldte, de nem tudták megcsinálni. Akármerre csavargattuk, hol égett, hol nem.

G.: Ki van számítva, hogy a főző felesleges égése következtében 3 t. szenet fogyasztottak el havonta.

M.: Nem égett az mindig és mi arról nem tehattünk, ha nem csinálták meg.

G.: Arról tehetnek, hogy nem jelentették többször.

M.: Mi megtettünk ami tőlünk tellett, az a hibás, aki nem csináltatta meg. Nem égett az mindig, sokszor rázni kellett, mire égett, de az utóbbi időben

nem is melegített. Mi jelentettük, de nem tudták megcsinálni.

V.e.: Jól van elmehetnek.

Több tárgy nem lévén, a tárgyalást bezárta.

K.m.f.

.

Másolat

J e g y z ő k ö n y v

Felvétetett 1951. november 20.-án Sopronban.

Jelen vannak: T.K.

F.F.

N.H.L.

K.J.

Sz.J.

R.L.

P.J.

Tárgy: id. P.K. elleni vádak.

T.K. V.A.-ra hivatkozva azt adja elő, hogy október 28.-án V. bevonult, ugyanerre a hónapra a tojást nem kapta meg. V. a neki járó tojásmennyiséget azért nem kapta meg, mert id. P.K. magának tulajdonította. A fent említett hónapra 11 ember részére 100 db tojást kaptak, melyből id. P. csak 90 db-ot osztott szét, 1-1 embernek 9 db-ot adott ki, és 10 db-ot magának tartott meg, ami a bevonulónak járt volna.

Amikor a csoport 20 létszámmal dolgozott, 20 főre hozta a tejet, ebből a mai 10 fő része nincs lejelentve. A nyár folyamán 10-es létszám volt és fejenként 1/2 liter tejet kaptak.

A területi kiegészítő jegyeket nem osztotta ki a dolgozók részére, ezek közül nem kapták meg K.J., B.I., K.V., P.J.

Továbbá a többi munkatársak a következőket mondták el. P. munkaidő alatt saját céljára vaságyat hegesztett a vállalat autógénjából és a vállalat deszkaanyagából vágatott az ágyba betétet. A vállalatnál kivételezett szalmazsákot a saját céljára használta fel.

Mikor a Teherfuvar kavicsot hordott Brennbergbe a vasbetonozáshoz, visszajövet a görbealmi kocsmába tért be fröccsözni P. és csoportja 2-3 óra hosszáig. Ugyanakkor a soffőr már türelmetlen volt és sürgette a továbbmenést. Ugyanakkor az

emberekkel éjjel három óráig dolgoztatott és a Teherfuvarnak 1 órai várakozása cca 100 Ft-ba került. Amikor 17 órától éjjel 3 óráig dolgoztak K., V. és P., erre P. 5 sima órával lett elszámolva és K.-nak 10 órát számolt el 100 %-kal és két utidőt, V.-nek elszámolt 8 sima órát október hónapban.

Azonkívül id. P. a túlórákkal kapcsolatban még a következő szabálytalanságot követte el:

Kelletlen munkákra, amire csak 2-3 óra lett effektív munkára beírva, ugyanakkor beírt 10-12 100 %-os órát és elszámolt ennek az embernek is munkaidőt, aki nem is dolgozott, név szerint K.J.-nak.

Id. P. kijelentette, a szociális ügyekre vonatkozólag nem intézkedik és továbbra kijelentette, hogy nem húz ujjat főnökeivel senki érdekében. P.K. nem úgy viselkedik a dolgozókkal szemben, mint azt a mai demokrácia, a munkásjogok biztosítják és ezzel kapcsolatban megjegyzi a dolgozók, hogy P.-t csak úrnak szólítsák, és ha valamilyen ellenőrzés jött, ill. jön, akkor őt nem szólítsák elvtársnak, inkább ne szóljanak semmit. A vállalással kapcsolatban kapott Rákosi emléklappal megemlítik, hogy id. P.-nek az a kifogása volt a vele együtt dolgozó szaktársak felé, hogy aláírták az emléklapot. Ő pedig nem írta alá és ledorongolta őket, mivel az emléklapnak aláírtak.

Az esőköpennyel és gumicsizmával kapcsolatban csak jószántából adja ki a dolgozók részére, mert azt úgy tartja, mint a sajátját.

A pénz kifizetéssel kapcsolatban megemlítik, hogy P. a lakására irányítja a postát és nem a telephelyre és nekik a lakásra kell menni a pénzükért. A kiküldetésüket sem kapják meg időben. Szombaton, amikor hazautaznak.

Megemlítik még továbbá, hogy amikor ifj. P.K. 8 napig beteg

volt, az abból eredt, hogy amikor Brennbergbányán elment szemet lopni, valahonnan leesett és a szénlopáshoz magával hívta P.F.-et, aki nem ment el vele.

Ifj. P. egyedül soha nem dolgozott és a betanított munkás végzte el helyette a munkát és többször megötrtént az, hogy saját céljára végzett bizonyos munkát munkaidő alatt. És volt többször olyan eset a magatartásából a többi munkatársaival szemben és olyan kijelentéseket használt, hogy te is éppen olyan szar vagy, mint a többi.

Ha T.K.-nak id. P. adott valami munkát ifj. P. részére, amikor P. vagy Győrbe ment, vagy máshova és az utasítást T. kiadta ifj. P.-nak, akkor fölényesen azt válaszolta, hogy te csak csináld a te munkádat. A fölényessége abból ered, hogy neki kapcsolásokat se lehetne elvégezni, ifj. P. süketsége végett a nagyfeszültségű térben már többször haláleset fordulhatott volna elő.

A dolgozók továbbá elmondják, hogy a Sporon-brennbergi vonal és kapcsolóállomást már előbb be lehetett volna fejezni.

P. a saját vállalatát a többi dolgozók megkérdezése nélkül vállalata és a munkát mindig úgy iránította, hogy az a saját céljainak legjobban megfeleljen és nem érdekelte a tervek és határidők betartása és lejárta.

Megemlítik, amikor a vállalat kocsija valamilyen ügyben akár Győrbe, akár Pestre ment, a feleségét mindig magával vitte, és így a kocsikisérőnek mindig a kocsi hátulján kellett ülni a hidegben.

Megjegyzik, hogy id. P. a munkából többször eltűnt és ittas állapotban tért vissza munkahelyére és csak ilyenkor volt jókedve. A vasárnapi túlórákkal kapcsolatban T.-nak a következő megjegyzése van. P. részére csak a pénzszerzés és nem a munka elvégzése volt a fontos. Építőanyagból /deszka/ kb. 1 m³-t vágatott össze tüzfának és kétkerekű kocsival munkaidő után

cementes zsákban szállította haza, ezt a deszkaanyagot kb. 3 napig vágta 3 ember munkaidő alatt. T. megemlíti Sz.A. esetét is. P.-al Sz. többször szóvá tette ifj. P.-nak, hogy miért nem veszi ő is ugyanúgy a munkából a részét, mint a többi dolgozó. Ennek következtében összeszólalkodtak Sz. és id. P., azonkívül egy vasárnapi munkánál id. P. megígérte, hogy a 2.20-as vonattal hazamehetnek a kapuváriak. A vasárnapi összeszólalkozás abból eredt, hogy egy túlfeszültséglevezető szerelésnél Sz. - aki szerelte -, úgy látta, amikor már fent volt a helyén a túlfesz. levezető, hogy ott fenn is ki tudja furni a szükséges tartóvas bubját. Ugyanakkor id. P. lenről nem tudta megállapítani, hogy fent meg lehet csinálni és ekkor Sz.-re rákiabált, hogy eressze le a túlfesz. levezetőt, mire Sz. nem akarta teljesíteni id. P. parancsát, harmadszor is rákiabált Sz.-re, hogy eressze le, Sz. ezután a túlfeszültség levezetőt leeresztette és azt a megjegyzést csinálta, hogy marhaság leeresztetni, mikor úgy is meg tudná csinálni fent az oszlopon. P. szívére szivta a marhaság szót és durván lekáromították egymást és este a kapcsolótáblánál kijelentette id.P., hogy aki neki a munkájára azt mondja, hogy marhaság, annak az embernek pusztulnia kell innen. Ezek után P. Sz.-t elküldte és távozása után kijelentette P., hogy aki ővele szembeszáll, vagy helyezkedik, ugyanigy jár. Erre fel még azt is mondta, hogy vegyék tudomásul, hogyha ő azt mondja valamire, hogy az fekete, hogyha az fehér, akkor is feketének kell lenni. /Sz.-t megkérdezni./ Sz.-szel kapcsolatban megemlítik még, hogy L. azt mondta, hogy miért nem megy mindjárt Rákosihoz panaszra. Ezek után mi dolgozók nem tudjuk az összhangot a munkavezetővel szemben megtartani.

November 3.-án ment el a bizalmi választási jegyzőkönyv kísérőlevéllel az Ü.B. titkárhoz.

T.K. s.k. F. F. s.k. N.H. L. s.k. K.J.s.k. Sz.J. s.k. R.L. s.k. P.J. s.k.

H a t á r o z a t

Az 1951. november 28.-án Sopronban, az 1951. dec. 10. napján Győrött, s az 1952. jan. 28.-án Győrött felvett jegyzőkönyvben foglaltak alapján megállapítom, hogy P. K. vétkes a Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1951. évi 7. sz. törvényerejű rendelet 112.§. 3. pontjában meghatározott fegyelmi vétség elkövetésében, s ezért

P.K.-t

a hivatkozott törvényerejű rendelet 113.§. /2/ bekezdésének 5. pontja alapján

két évi időtartamra alacsonyabb munkakörbe való áthelyezéssel és 200.- Ft pénzbüntetéssel büntetem, melyet a legközelebbi esedékes illetményéből a vállalat jóléti alapjára tartozik befizetni.

Ezen határozat ellen terhelt a kézbesítést követő 15 napon belül az Egyeztető Bizottsághoz fellebbezéssel élhet, azonban a fellebbezésnek a büntetés végrehajtására nincsen halasztó hatálya.

I n d o k o k

A kihallgatott tanúk vallomása a szembesítések és részben terhelt beismerése alapján tényként megállapítom, hogy terhelt a munkaidő alatt saját részére, illetve saját használatára egy vaságyat, továbbá kis gyermeke részére triciklit készített. Ezen vaságyra azért volt szüksége, hogy a soproni és brennbergbányai munkával kapcsolatos soproni tartózkodása alatt a vele együtt lakó családja részére fekvőhelyet biztosítson. Megállapítható volt továbbá az is, hogy a kavics szállítás alkalmával tényleg betért az u.n. görbehalmi kocsmába, ahol részben étkezéssel, részben fröccsözéssel az étkezési időt meghaladó időt töltött el.

Megállapítható volt az is, hogy a vasárnapi túlmunka után egyeseknek szabadságot engedélyezett, de ugyanakkor K.J.-nak ezért a munkáért túlórárt számolt el, amely eljá-

rásával alkalmat adott arra, hogy a munkavállaló között egyenetlenség támadjon.

Megállapítható volt az is, hogy egyeseknek, így T.K.-nak és R.L.-nek az általuk teljesített munkánál több időre számolt el 100 %-os munkabért.

Tényként állapítható meg az is, hogy fia ifj. P.K. balesetét késedelmesen jelentette, s hogy fiának ifj. P.K.-nak egy alkalommal elszámolta a munkabárét olyan napra, melyen az nem dolgozott.

Tényként állapítható meg az is, hogy terhelt előzetes engedély nélkül győri és pesti útjaira a teherautón magával vitte feleségét is.

Tényként állapítható meg az is, hogy terhelttel megtörtént, hogy italos állapotban ment a munkahelyére.

Végül tényként állapítható meg az is, hogy terhelt a zsuzálásból kikerült jórészt használhatatlan deszkaanyagból kisebb mennyiséget fűtésre elhasznált. Ez a mennyiség azonban semmi esetre sem volt annyi, mint azt T.K. és társai vallották, mert az Építési Osztálytól beszerzett szóbeli információ szerint a soproni és brennbergi munkához kivitt deszkaanyag mennyiségének megfelelő deszkaanyagot terhelt a raktárba visszaszolgáltatta.

A többi vádpontokra nézve terhelt vétkessége nem volt megállapítható, így különösen arra sem, hogy a brennbergi és soproni munka befejezését szándékosan késleltette volna. Idevonatkozólag a vállalati normafelelős, N.F., továbbá K.L. építési osztályvezető és V.J. mérnök január 6-án kelt jelentéséből az állapítható meg, hogy a munka befejezése 12.5 nappal előbb készült el, s hogy a csoport minőségileg is jó munkát végzett.

Rá kell mutatnom még arra, hogy T. K. és társai 1951. nov. 20.-án kelt jegyzőkönyvben terjesztették elő az id.P.K.

elleni vádjaikat, tehát az esetek túlnyomó részében elkésve, s olyan csoportosításban, ami arra enged következtetni, hogy a feljelentés megtételét nem a demokratikus gondolkozásuk, hanem bosszú, s esetleg más feltehetőleg egyéni érdek diktálta.

Éppen ezért a tanuvallomásokat is mérlegelnem kellett, s azokat csak részben fogadhattam el bizonyításul.

Minden esetre megállapítható az, hogy id. P.K. a tőkés korbéli mentalitását nem tudta levetkezni, s különösen erre vezethetők vissza közte és csoportja tagjai között felmerült ellentétek.

Az ifj. P.K., T.K. és R.L.-val szemben és terhükre felmerült adatok alapján velük szemben külön fogok fegyelmi úton eljárni.

A büntetés kiszabásánál súlyosbító körülményként vettem figyelembe azt, hogy terhelt sorozatos fegyelmi vétséget követett el, enyhítő körülményként mérlegeltem viszont a közben eltelt hosszabb időt, terhelt jó munkáját és beismerését, melyet általam történt meghallgatásakor tanúsított. Éppen ezért fenti büntetést találtam vétkességével aránybanállónak.

A szén és deszka ügyben ismeretlen egyén részéről a büntető feljelentés már megtörtént, s így az ügyben külön intézkedni nem kellett.

Győr, 1952. február 8.

R.I. vezérigazgató

Müo/Szem/Bér/J.o/Irattár 2 hird.t./hs.hi./Kü.küv./P.K.

Előterjesztés a Politikai Bizottságnak a Munka Törvénykönyvének
módosításáról.

A Központi Vezetőség 1953. június 27-28-i ülésén hozott határozatának megfelelően, felülvizsgáltuk a Munka Törvénykönyvét.

A Munka Törvénykönyve helyesen és megfelelően szabályozza a munkaviszony kérdéseit, általános átdolgozásra nincs szükség. A Központi Vezetőség határozata alapján azonban egyes rendelkezéseket meg kell változtatni, illetve ki kell egészíteni.

A változtatásokra és kiegészítésekre azért van szükség, mert a Munka Törvénykönyvének egyes rendelkezései nem biztosítják a törvényesség maradéktalan érvényesülését /pl. a fegyelmi határozat ellen nincs jogorvoslat/, nem biztosítják a dolgozók jogait a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban. Szükséges, hogy a Munka Törvénykönyvében konkrétabbá tegyük a dolgozók pihenésével kapcsolatos rendelkezést. Ki kell egészíteni a Munka Törvénykönyvét a nőkre és fiatalokra vonatkozó újabban megjelent intézkedésekkel. A szovjet munkatörvénykönyvhöz hasonlóan, rögzíteni kell a szakszervezetek jogait. Ki kell küszöbölnünk a Munka Törvénykönyvének azt a hiányosságát, hogy a rendelkezések végrehajtását elmulasztókkal szemben nem tartalmaz büntető szankciókat.

I. Egyeztető bizottságok működése és hatásköre:

A dolgozók munkaviszonyukkal és bérezésükkel kapcsolatos vitás kérdésekben az Egyeztető Bizottságokhoz /továbbiakban: E.B./ fordulnak döntés végett. Az E.B.-k működése - hibáik ellenére - megfelelőnek mondható. Működésüket azonban egyes korlátozó rendelkezések megnehezítik.

- a./ az E.B.-k működését megnehezíti, hogy döntéseiket a vállalatok igazgatói sokszor nem hajtják végre.
- b./ sérti a dolgozók jogait, hogy az E.B.-k határozata ellen csak a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság fellebbezhet a területi egyeztető bizottsághoz, a dolgozó azonban nem.

- c./ a dolgozó jogainak érvényesítését korlátozza azon intézkedés, hogy a fegyelmi ügyekben az E.B.-hoz benyújtott fellebbezésekben az E.B. csak javaslatot tehet az igazgatónak.
- d./ az érvényben lévő rendelkezések korlátozzák a közszolgálati dolgozók és a vezetőállást betöltő dolgozók /osztályvezetőnél magasabb beosztású dolgozók/ jogait a munkaügyi viták elintézésénél. A közszolgálati dolgozók munkaügyi vitáikat csak szolgálati úton intézhetik el.

Javaslat:

- a./ az E.B.-k munkaügyi vitákban hozott határozatait birói úton is végre lehet hajtani,
- b./ az E.B.-k döntése ellen a dolgozó is fellebbezhet a Területi E.B.-hoz,
- c./ az E.B.-k a fegyelmi ügyekben hozzájuk beérkező fellebbezésekben is döntenek,
- d./ az E.B.-k rendszerét valamennyi vállalatra, hivatalra és intézményre /beleértve a MÁV és Posta területeit is/ ki kell terjeszteni. A fegyveres testületekre ez nem vonatkozik,
- e./ a vezetőállást betöltő dolgozó a személyét érintő munkaügyi vitában a felettes szerv vezetőjéhez közvetlenül is fordulhat.

Az E.B.-k működésének megjavítása érdekében szükségesnek tartjuk mind állami, mind szakszervezeti vonalon az E.B. tagjainak felülvizsgálatát. Az állami és szakszervezeti szervek 1953. december 31-ig gondoskodjanak arról, hogy az E.B.-k tagjai tekintélyes, szakmai és politikai téren megfelelő személyek legyenek.

II. A Munkaviszony megszüntetésének módjai és következményei:

- 1./ Munkaviszonyt megszüntetni csak meghatározott esetekben lehet. /Pl. a vállalat megszűnése, átszervezés, családi vagy egészségügyi okok miatt./ A dolgozó jogát és a nemzetgazdaság érdekeit sérti, hogy helytelen foglalkoztatása esetén nem léphet ki.
Helytelen, hogy a dolgozó felmondás esetén a több éves szolgálata alapján megszerzett jogait elveszti.
 - a./ A darabbérrendszer bevezetésével kapcsolatos OMB határozat és a technikai minimum bevezetéséről szóló rendelet

kimondotta, hogy az a dolgozó, akit a vállalat huzamosabb időn keresztül szaktudásánál alacsonyabb munkán foglalkoztat - kiléphet. Ezek a rendelkezések hatályon kívül vannak.

- b./ ha a vállalat, vagy a dolgozó felmondott, a munkaviszony jogfolytonossága a szabadság szempontjából megszakadt még akkor is, ha a dolgozó rövid időn belül elhelyezkedett.
- c./ az önkényes kilépőt a következő hátrányok érik:
 - egy évig 50 %-os táppénz,
 - két évig csak 6 nap alapszabadság,
 - munkát csak munkaközvetítő útján vállalhat.
- d./ a szakszervezet területi bizottsága és a műhelybizottság megválasztott tagjait és póttagjait, valamint az E.B.-k tagjait a vállalat igazgatója a szakszervezet hozzájárulása nélkül elbocsáthatja. Emiatt ezek a funkcionáriusok a vállalat igazgatójától függő helyzetbe kerülnek.

Javaslat:

- a./ az a darabbéres dolgozó, akit a vállalat 4 héten keresztül személyi kategóriájánál két kategóriával alacsonyabb munkakörben foglalkoztat - kiléphet.
 - b./ felmondás esetén a szabadság szempontjából a munkaviszony folytonos marad, ha a dolgozó a munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül elhelyezkedik. /Ugyanez vonatkozik a táppénzre is./
 - c./ önkényes kilépőt két évig csak 6 nap alapszabadság illet meg. Ha munkáját egészségre ártalmas munkakörülmények között végzi, az egészségügyi pótszabadság is megilleti.
/Megjegyzés: Felvetődött, hogy az önkényes kilépő egy évig csak 50 %-os táppénzben részesüljön./
 - d./ a területi, járási, üzemi és műhelybizottság megválasztott tagjának és póttagjának, valamint a vállalati és műhelyegyeztető bizottság tagjainak munkaviszonyát megszüntetni, vagy áthelyezni őket, - csak a közvetlen felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásával lehet.
- 2./ Ha a dolgozót más helységbe helyezik át és a vállalat nem tud számára lakást biztosítani, családjától különváltan kell élnie, ami jelentős költségtöbblettel jár. Hátrányosan érinti a dolgozókat, hogy a különélési díjat - amelyet a költségtöbblet fedezése céljából adnak - legfeljebb 6 hónapig kapják.

Javaslat:

- a./ a népgazdaság számára fontos áthelyezések esetében a különélési díj fizetését a 6 hónap időtartamról 1 évre kell felemelni.
- b./ ha a különélési díj megszűnése után még nem biztosított a vállalat lakást, akkor a dolgozót vissza kell helyezni. Biztosítani kell, hogy ilyen esetben a dolgozó felmondhasson.

III. Fegyelmi büntetések.

Az adminisztratív jellegű fegyelmi büntetések már annyira elszaporodtak, hogy elvesztették hatásukat. A fegyelmi büntetések ilyen lehetőségei módot adnak arra is, hogy a vállalati és szakszervezeti vezetők elhanyagolják a dolgozók nevelését.

- a./ a Központi Vezetőség és a Minisztertanács határozata értelmében a pénzbüntetést el kell törölni, mert ez az adminisztratív intézkedés nem neveli a dolgozókat.
- b./ a fegyelmi büntetések közül az alacsonyabb munkakörbe történő áthelyezés legfeljebb két évre szólhat, de erről sem a dolgozók, sem a vállalatok igazgatói nem tudnak.
- c./ a fegyelmi határozat ellen a dolgozó csak az E.B.-hoz fordulhat, amelynek - mint már előző pontban felvetettük - csak javaslattevő joga van. Ez sérti a dolgozók jogait és sok esetben önkényeskedésre is módot ad.

Javaslat:

- a./ a büntetések közül a pénzbüntetést, a fegyelmi határozat alapján történő azonnali hatályú elbocsátással együttjáró 10 %-os kereseti levonást és a rendbirságolás rendszerét meg kell szüntetni.
- b./ az alacsonyabb munkakörbe való áthelyezés csak a dolgozó szakmájába, vagy tanult munkakörébe történhet és 6 hónaptól 2 évig terjedhet.
- c./ biztosítani kell a dolgozónak, hogy fegyelmi úton történő alacsonyabb munkakörbe helyezése, vagy azonnali hatályú elbocsátása esetén az E.B. döntése után a vállalat illetékes felsőbb szervéhez fordulhasson.

IV. Dolgozók pihenésével kapcsolatos rendelkezések.

A Munka Törvénykönyve a dolgozók pihenéshez való jogát és a nők és fiatalokorúak védelmét csak nagyvonalakban határozza meg.

- a./ az 1952. novemberében a túlórák korlátozásáról megjelent M.T.-SZOT határozat fontosabb intézkedéseivel a Munka Törvénykönyvét ki kell egészíteni.
- b./ a nők és fiatalok jogait ki kell egészíteni.

Javaslat:

- a./ a Munka Törvénykönyvébe ki kell mondani, hogy egy dolgozó havonta csak 8 órát túlórázhat. A túlórákat csak pénzben lehet megváltani.
/Megjegyzés: ezzel a csusztatás megszűnik, az egyenlőtlen munkaidőbeosztás - amely pl. a bérelszámolóknál van - továbbra is megmarad./
- b./ a túlóradíjazásra nem jogosult munkakörben dolgozókat évenként 6 nap pótszabadság illeti meg.
/Megjegyzés: felvetődött, hogy az eddig biztosított 3 nap pótszabadságot ne emeljük-e fel, ezzel szemben ezt a pótszabadságot a többi pótszabadságon kívül is meg lehessen adni, de a dolgozó összszabadsága a 24 munkanapot ebben az esetben sem lépheti túl./
- c./ A nők és fiatalok védelméről szóló törvényerejű rendeletek fontosabb részeivel a Munka Törvénykönyvét ki kell egészíteni.

V. Szakszervezetek jogai:

A szakszervezetekre háruló új feladatok szükségessé teszik, hogy még fokozottabban és következetesen küzdjenek a dolgozók érdekeiért, mindennemű lelkiismeretlenséggel, bürokratikus elfajulással és ellenséges fellépéssel szemben. Ehhez azonban szükséges, hogy a szakszervezetek jogait a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Javaslat:

- a./ a szakszervezetek joga, hogy a dolgozók élet- és munkakörülményeivel foglalkozzanak. Ilyen kérdésekben a dolgozókat képviseljék.
- b./ a Minisztertanács a dolgozókat közvetlenül érintő bármilyen kérdést csak akkor tárgyal meg, ha a Szakszervezetek Országos Tanácsa azt véleményezte. Fontosabb határozatokat és rendeleteket a Minisztertanács a Szakszervezetek Országos Tanácsával közösen ad ki.
- c./ a Szakszervezetek Országos Tanácsa a dolgozókat közvetlenül érintő kérdésekben elvi döntéseket adhat ki, amelyek minden állami szervre kötelezőek.
- d./ a minisztériumok a dolgozókat közvetlenül érintő kérdésekben ren-

- deletet csak az érintett szakszervezetek elnökségeivel egyetértésben adhatnak ki.
- e./ a Minisztertanács rendeleteinek betartása érdekében felkérhetik az illetékes minisztereket az egyes rendeletek végrehajtásáról szóló beszámolásra. Helyszíni vizsgálatot tarthatnak, amelyhez az igazgatók és vezetők a szükséges felvilágosításokat és adatokat kötelesek megadni. Az illetékes miniszterektől adatokat kérhetnek. A rendelkezések végrehajtásával kapcsolatos mulasztásokra felhívhatják a vezetők figyelmét, határidőt szabhatnak meg azok megszüntetésére. Ennek elmulasztása esetén a bíróságnál eljárást indíthatnak meg. A munkavédelmi rendelkezések végrehajtásának elmulasztása esetén bírósági jogkörrel rendelkeznek.
- f./ követelhetik a minisztertől olyan személyek elbocsátását, akiknek tevékenysége súlyosan sérti a dolgozók törvényben biztosított érdekeit.

VI. Büntető rendelkezések.

A Munka Törvénykönyvének és végrehajtási utasításainak nincsenek büntető rendelkezései. Emiatt a Munka Törvénykönyvét megsértőkkel szemben - sokszor erőszakoltan - a tervtörvény megsértése címén lehet csak eljárást indítani.

Javaslat:

- a./ a Munka Törvénykönyvének a vállalat részéről történő megszegése esetén a következő esetekben kell büntetni:
- fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül történő elbocsátás miatt, indokolatlan túlmunka, heti pihenőnapon végzett munka és munkaszüneti napon végzett munka elrendelése miatt, a dolgozó részére járó munkabéternél és egyéb járandóságoknál alacsonyabb, vagy magasabb kifizetés esetén,
- a munkavédelmi berendezések felszerelésének és karbantartásának gondatlanságból, vagy szándékosan való elmulasztása miatt,
- a dolgozó nők és fiatalok védelméről szóló rendelkezések megszegése miatt,
- az E.B.-k határozatai végrehajtásának többszöri elmulasztása miatt, stb.
- b./ a Munka Törvénykönyvének a dolgozó által történő megszegését az alábbi esetekben kell büntetni:
- önkéntes kilépés miatt,

társadalmi tulajdon szándékos, vagy nagyobbértékű gondatlan megkárosítása miatt,

a munkafegyelemre, továbbá a munkavégzésre vonatkozó utasítások többszöri súlyos megsértése miatt, amennyiben ezáltal a dolgozó társai egészségét és testi épségét, vagy fontos népgazdasági érdeket sért.

VII. Egyéb kérdések.

A Munka Törvénykönyvének jelenleg 3 végrehajtási utasítása van, külön a vállalati dolgozók számára, a közalkalmazottak, orvosok és pedagógusok számára, valamint a MÁV és Posta dolgozói számára. Ez a hármasság sok vitára adott okot és vélt különbségek alapját képezte. A Munka Törvénykönyvének módosításával a még eddigi különbségek is - egy-két kisebb kivétellel - megszűnnek. Az 1949-ben megkötött kollektív szerződések rendelkezéseinek jelentős része érvényét veszítette. A még érvényben lévő néhány rendelkezés nyilvántartása nagy nehézségekbe ütközik, sőt az üzemek jelentős részében azokat nem is ismerik.

Javaslat:

- a./ a Munka Törvénykönyvének 3 végrehajtási utasítását meg kell szüntetni és a Munka Törvénykönyvéhez egyetlen egyetemes, új végrehajtási utasítást kell kiadni.
- b./ az 1949-es kollektív szerződések még érvényben lévő rendelkezéseit a Munka Törvénykönyvéhez kiadandó új végrehajtási utasításba kell beépíteni.

A Politikai Bizottság bizza meg az igazságügyminisztert, hogy a Szakszervezetek Országos Tanácsával és a Minisztertanács Bértitkárságával közösen terjessze a Minisztertanács elé a Munka Törvénykönyvére és a végrehajtási utasításra vonatkozó módosítást.

Bpest, 1953. augusztus 11.

Szakszervezetek Országos
Tanácsa

Az egyeztető bizottságok feladatai a racionalizálással kapcsolatban.

- 1./ A Minisztertanács határozata értelmében átszervezésnek minősül az is, amikor minisztériumi szinten történik racionalizálás. Eszerint, ha pl. egy minisztérium területén racionalizálás van, a minisztériumhoz tartozó bármely vállalatnál lehet dolgozót elbocsátani. Ilyen esetben tehát nem kell igazolni azt, hogy a vállalatnál kellett-e létszámot csökkenteni.
- 2./ Egyes esetekben a racionalizálást csak egyes üzemeknél vagy üzemszervezeteknél kell végrehajtani. Ha ebben a tekintetben vita merül fel, a minisztérium igazolását kell kérni arra, hogy abban az üzemben, üzemszervezetben, ahonnan a dolgozót elküldték, kellett-e racionalizálni, vagy sem.
- 3./ Az egyeztető bizottságok a racionalizálással kapcsolatos panaszokat soronkviül, lehetőleg a Mt.-ben a panasz elintézésére előírt határidő lerövidítésével tárgyalják meg.

A panaszokat sorolják két csoportba. Csak azokkal a panaszokkal foglalkozzanak érdemileg, amikor a felmondást a Mt. korlátozza. Ezek a következők:

- a./ szakszervezet T.B.-a, járási bizottsága, üzemi bizottsága, műhelybizottsága megválasztott tagja és póttagja, egyeztető bizottságok szakszervezeti tagja;
- b./ amikor a felsőbb szerv hozzájárulása szükséges;
- c./ tényleges, vagy tartalékos katonák;
- d./ táppénzes állományban lévők;
- e./ ideiglenes rokkantak;
- f./ külföldi ösztöndíjasok;
- g./ tanfolyamra küldöttek;
- h./ terhes, szoptató nők;
- i./ gyermekvédő intézetben szoptató nők;
- j./ beteg gyermek gondozása érdekében táppénzes állományba helyezett, fizetés nélküli szabadságon lévő nők;
- k./ négy, vagy többgyermekes dolgozók;
- l./ csökkent munkaképességű, öregségi nyugdíjra igényjogosult dolgozók;
- m./ szakmai gyakorlatot folytató dolgozók esetében a felmondást a Mt. bizonyos feltételektől teszi függővé.

Az egyeztető bizottságok ezekben az esetekben is kellő súllyal vegyék figyelembe a racionalizálás szempontjait. Ennek megfelelően vizsgálják a dolgozók családi körülményeit, s ha a dolgozó életkörülményei és a Mt. egyértelműen nem tiltja a felmondást, ne tegyenek akadályt.

- 4./ Olyan esetekben, amikor a felsorolt esetek egyike sem forog fenn, utasítsák el a panaszt azzal, hogy a felmondás jogos.

- 5./ A TEB-ok az EB-khez hasonlóan járjanak el: soronkívül, rövid időn belül bírálják el a fellebbezéseket, s csak azokkal foglalkozzanak érdemben, amelyek a Mt. korlátozó rendelkezéseire hivatkoznak, a többit utasítsák el az E.B.-hez hasonlóan.
- 6./ A racionalizálást 1954. december 31-ig be kell fejezni. Tehát a fenti módszerrel az E.B.-k és TEB-ok eddig az időpontig foglalkozzanak a felmondás elleni panaszokkal.

aláírás

J e l e n t é s .

Társadalmi Biróságokról.

Az építőipar /magas- mély- anyaggyártó- faipar/ terén eddig 15 társadalmi bíróság volt megrendezve. /11 Pesten és 4 vidéken/, amelyről a Szervezési osztályunk tud illetve jegyzőkönyv van.

A társadalmi bíróságok létrehozását szükségessé tették és teszik a sorozatos bér-norma csalások, a jobboldali szoc. dem.-ek demagógiája és ellenséges magatartása. Megtörténik, hogy az építkezésen pénzcshalások, sikkasztások, hamisítások vannak, amit a dolgozók elé visznek és a társadalmi bíróságokon keresztül ítélik el őket. A társadalmi bíróságok nagy többségét a bér-normacsálás és a jobboldali szoc. dem.-ek ellenséges munkájukra hozták és hozzák létre.

Pl. a Magyar Kerámia gyárban történt bér- és normacsálás Bálint István naponta 56 csille pernye elszállítását számolta el és a pernyében 700 Ft. értékű szemet vitt ki a szittbe. Kereset többletben 650 Ft.-ot vett fel, de jelentős összeget tesz ki még az is, amit nem tudtak Ft-ban felmérni. Bálint nem elégedett meg azzal, hogy Ő csal, bevont egy másik szaktársat is Silkó Sándort, aki szintén a jobboldali szoc. dem.-ek uszályába került, nyíltan mertek beszélni az új norma ellen, azt mondták, hogy Ők már ezzel a jelenlegi munkamódszerükkel is túl messze elhagyják a 100 %-ot, amikor a módszerüket megvizsgálták rájöttek, hogy csálnak. Társadalmi bíróság elé állították őket, a dolgozók egyhangulat, mint ellenséges és kártevő elemeket eltávolították az üzemből, kizárták a Pártból és a Szakszervezetből és átadták a rendes bíróságnak.

Másik példa: a Fővárosi Építő-Tatarozó NV-nél D. telepvezető pénz sikkasztás ügye. 750 Ft-ot sikkasztott, Pártból és Szakszervezetből kizárták átadták a rendes bíróságnak. A dolgozók javasolták ezt a büntetést, de a D. a tettes távollétében hozták meg az ítéletet, mert az nem jelent meg.

Az Országos Lakásépítési NV-nél B.J. tisztviselő a dolgozóktól ártatlan arcot vágva 70-100 Ft-ot kért kölcsön. Összesen 2.115 Ft-ot és ezt elfelejtette megadni. De nem is volt szándéka megadni. Ezzel több dolgozót megkárosított súlyosan. A Párt és Szakszervezet tisztaságát rombolta. Ezért a dolgozók felháborodva keményen elítélték, ugyanakkor az a személy írt a Szabad Népnak egy levelet, amelyre használta az építésvezető pecsétjét az építésvezető nevét ráhamisította a levélre. Ezért a Pártból és Szakszervezetből kizárták, a munkából eltávolították. Átadták a rendőrségnek addig, amíg a rendes bíróság meg nem hozza az ítéletet. A vádlott hozzászólásában elismerte bűnösségét és a dolgozók éberségével ítélettel egyet értett és azt igazságosnak tartotta.

A Társadalmi bíróságok általában nagy többségében olyan ügyeket tárgyalnak, ahol az osztály ellenség már erősen támad, bér-norma csalásoknál, vagy jobboldali szoc. demek megnyilvánulásánál mint a Hidépitő NV-nél a Kén utcai építkezésen A. és Á. mérnökök, akik ellenséges kijelentéseket és magatartást tanúsítottak, a Kóreai hét alatt az egyik munkás azt mondta "szakadjon le a mennyezet ugysis kóreai hét van" és Ő közben kijelenti, hogy Ő várja az

amerikaiakat és az amerikai repülőket. Az egyik elvtársnak pedig azt mondta, hogy menjen ki, mert bűdös és izzadt szagu. A Szabad Népet elő akarták vele fizettetni és azt mondta a sajtó felelősnek menjen a fenébe vele, a koreai héten a dolgozók 10 Frt-ot előjegyeztek a kórházra és ő 10 órát vont le, ami 25-30 Frt-ot tett ki és a dolgozók zugolódtak a sok levonásra. Ezt azért tette, hogy a dolgozók között rossz hangulatot teremtsen a koreai néppel szemben. Sztalin-Rákosi elvtársak képét kitette a folyosóra azt mondta, hogy minek ez a bálvány a szobába. A volt rendőralezredesnek a fia, aki várja vissza a Horthy uralmát. Most a dolgozók leleplezték. A bűnösök tagadták gyáván az össz dolgozók állításával szemben a bűnüket, iparkodtak klikket összehozni, de hiába volt, mert a társadalmi bíróság javaslatát a dolgozók helyeselték és Sztalin és Rákosi elvtársak éljenzése közben itélték el. Amikor azt olvasták fel, hogy a képeket a folyosóra kirakták, mint jobboldali szoc-demeket a munkából kizárták. Kizárták a Pártból is és a szakszervezet felé javaslatot tettek a kizárásukra és átadták a határozatot és a jelentést az illetékes hatóságoknak, hogy a két kártevővel a Népi Demokrácia hatalma számoljon le.

Az Andor utcai építkezés. Egy munkavezető, P.S. az új norma és a sztahanov mozgalom ellen lázított. Demagóg hangon beszélt a dolgozók között azt mondta, hogy nyugaton többet lehet keresni, a 96 Frt-os cipő már is 150 Frt lett, a norma meg vissza esett. Ezen felül ő meg 360.- Frt-ot keresett eddig és nem volt vele megelégedve. A társadalmi bíróság úgy a munkahelyről, mint a szakszervezetből egyhangúlag eltávolította. Sz.P. hasonlóan nyilatkozott és tiltakozott a sztahanov mozgalom ellen, ellene agitált, mint anléger azt mondta, hogy ha őneki sztahanov mozgalommal illetve sztahanov módszerrel kellene dolgozni, itt hagyná a munkát. A dolgozók őt is úgy a munkából, mint a szakszervezetből kizárták. Másik munkahelyen pedig mint anléger nem dolgozhat csak mint szakmunkás, ahol megtanul majd sztahanov módszerrel dolgozni, ha többet akar keresni, mert így majd elesik egy bizonyos Frt. összegtől.

A társadalmi bíróságok a dolgozókra nagy nevelő hatással vannak és növelik az éberséget és kritika érzelmüket. Gyűlöletet és felháborodást kelt az ellenséggel kártevőkkel szemben. Az ítélet hozatalnál általában kihangsúlyozzák dolgozóink, vagy konkrétan vállalják a magasabb % elérését, a munka megjavítását, ami meglátszik pl. a Andor uti építkezésen a társadalmi bíróság után az ellenséget eltávolították a dolgozók a munkát fokozták, ami már is megmutatkozik az épület átlag %-ának alakulásában, mert fokozottan halad felfelé.

Van azonban olyan eset is, amikor társadalmi bíróságban is dolgozik az ellenség, mint pl. a Kén utcában, ahol a vádlottak nem akarták elismerni a bűnüket az össz dolgozók állításával szemben, sőt igyekeznek ügyüket tisztázni, ami nem sikerült.

Van olyan hely is, ahol nem jól készítik elő a társadalmi bíróságot és rossz hangot hagy maga után, mint pl. Sajóbáonyba, vagy az Andor utcán B.J. tanonc oktatót a társadalmi bíróság elé vitték és nem voltak meg a kellő érvek csak állítólag az, hogy a szovjetek is eljöhetnének hozzánk kulturát tanulni, de ezt nem

hallotta senki és nem vallott rá senki sőt levették napirendről és az oktatót hagyták tovább dolgozni, mivel alaptalanná vált a tárgyalásra vivése, amelyet a társadalmi bíróság is elismert.

Ha a társadalmi bíróságot jól előkészítik és valóban olyan ügyeket és személyeket visznek oda, akiket társadalmi bíróság elé kell állítani, akkor a dolgozók igazságosan és jól itélik el a kártevőket, amit igazol az eddig megtartott társadalmi bírósági eredmények, ahol jól volt előkészítve mindenütt sikerült és utána az építkezésen az átlag % növekedett, a kártevők munkája pedig csökkent.

Budapest, 1950. szeptember 23.

bélyegző, aláírás