



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

X A PÉNZBENI MUNKADÍJAZÁS ALKALMAZÁSÁNAK NÉHÁNY TAPASZTALATA A TERMELŐSZÖVETKEZETEKBEIN Y

BÍRÓ FERENC

A termelőszövetkezeti munkadíjazás és jövedelemrészesedés továbbfejlesztésének egyik legeredményesebb módja a pénzbeni munkadíjazás és jövedelemrészesedés megvalósítása.

A pénzbeni munkadíjazás bevezetésének azonban vannak társadalmi-gazdasági (népgazdasági) feltételei, és vannak olyan követelményei, amelyeket a termelőszövetkezetekben kell megoldani. A pénzbeni munkadíjazás bevezetésének népgazdasági feltételeivel (a falu iparcikkal való ellátása, a megfelelő hitelpolitika stb.) ezúttal nem, hanem csak a termelőszövetkezeten belüli feltételek problémájával foglalkozunk.

A pénzbeni munkadíjazás bevezetésének a termelőszövetkezeti közös gazdaságon belül megvalósítandó feltételei közül a legfontosabbak a vezetés, a számviteli munka, a pénzügyi fegyelem megszilárdítása, és a megfelelően ütemezett havonkénti pénzbevétel biztosítása. A hazai, de különösen a külföldi szakemberek közt igen elterjedt az a szemlélet, hogy a pénzbeni munkadíjazásra csak azok a termelőszövetkezetek térhetnek át, amelyek jelentős nagyságú pénzügyi tartalékokkal rendelkeznek. Kétségtelen tény, hogy a pénzügyi tartalékokkal rendelkező termelőszövetkezetek gazdaságilag biztonságosabban, megalapozottabban térhetnek át a pénzbeni munkadíjazásra. Véleményünk szerinti azonban a szerződéses termeltetés, a hitelpolitika jelenleg alkalmazott rendszere mellett a pénzbeni tartalék képzés nem alapvető feltétele a pénzbeni munkadíjazásra való áttérésnek. Sőt egy ilyen kritérium felállítása esetenként megnehezítené az egyébként szervezetileg szilárd, jól gazdálkodó termelőszövetkezetekben is a pénzbeni munkadíjazásra való áttérést. Ugyanis a munkaegységrendszer szerint gazdálkodó termelőszövetkezetekben a tagok közt felosztható jövedelmet — néhány termelőszövetkezet kivételével — gyakorlatilag teljes egészében ki is osztják. Éppen ennek következtében jelentősebb pénzügyi tartalékalapot a termelőszövetkezetek többségében jelenleg nem képeznek, s arra nyilván csak a pénzbeni munkadíjazás bevezetése után fognak gondolni. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy még mérleghiány, vagy fizetésképtelenség — sorbanállás — esetében is lehetőség van a pénzbeni munkadíjazásra, hanem azt, hogy rendezett gazdasági körülmények és szilárd pénzügyi fegyelem mellett *jelentősebb* pénzügyi tartalékok *nélkül* rá lehet térni a pénzbeni munkadíjazásra.

A termelészövetkezetek, különösen a gyenge eredménnyel gazdálkodó termelészövetkezetek vezetőinek egy része azon a véleményen van, hogy a gyenge gazdálkodást csupán a pénzübeni munkadíjazás bevezetésével eredményesé lehet tenni. Nyilvánvaló azonban az, hogy ha a pénzübeni munkadíjazás bevezetését nem előzték meg azok a szervezeti, gazdasági intézkedések, amelyek elengedhetetlenül szükségesek ahhoz, hogy az sikeres legyen, akkor annak bevezetése nem járhat megfelelő eredménnyel.

Amennyiben azonban ennek nem elsődleges előfeltétele a nagymértékű előzetes készpénz tartalékolás, annyira *alapvető és elengedhetetlen gazdasági feltétele a nagyméretű ártermelés* és a megfelelő nagyságú üzemviteli és termelési alapok. Ártermelés nélkül nincs pénzbevétel és természetesen nem lehetséges pénzübeni munkadíjazás sem, hiányos üzemviteli és termelési alapok (azaz takarmány, vetőmag és a folyamatos üzemvitelhez szükséges különböző anyagok hiánya) esetén pedig az állandósuló termelési és pénzügyi zavarok teszik eleve lehetetlenné a pénzübeni jövedelemrésztesedés megvalósítását.

A termelészövetkezetek amilyen mértékben megvalósítják a vezetést, a számviteli munka, a pénzügyi fegyelem megszilárdítását, és a pénzbevételek megfelelő havonkénti ütemezését, többé-kevésbé olyan mértékben térhetnek át a munkaegység szerinti jövedelemrésztesedésről a pénzübeni munkadíjazás és jövedelemrésztesedés bevezetésére.

A pénzübeni munkadíjazás és jövedelemrésztesedés bevezetését kísérleti jelleggel a Földművelésügyi Minisztérium Szövetkezetpolitikai Főosztálya 1961. márciusában mintegy 70 termelészövetkezet részére engedélyezte. A korai kitavasodás, a munkaráfordítások és jövedelemrésztesedés munkaegységben történő tervezésének átdolgozásával, továbbá az évközbéli átállással, (lényegében az első negyedév után kerülhetett sor a pénzübeni munkadíjazás bevezetésére), a számviteli munka átszervezésével járó nehézségek miatt a 70 termelészövetkezetből ténylegesen mintegy 30—35 termelészövetkezetben tértek át az egész üzemre kiterjedően a közvetlen pénzübeni munkadíjazásra. Emellett azonban mintegy 150-re tehető azoknak a termelészövetkezeteknek a száma, ahol a munkaegység rendszer szerinti gazdálkodás mellett, a közös gazdaság egyenes üzemágaiban — elsősorban a kertészetben és az állattenyésztésben — közvetlen pénzübeni munkadíjazást is alkalmaztak.

A pénzübeni munkadíjazás és jövedelemrésztesedés bevezetése iránt igen nagymértékű a termelészövetkezetek érdeklődése. A Földművelésügyi Minisztérium ilyen irányú felmérése szerint az 1962-es gazdasági évben a pénzübeni munkadíjazást alkalmazni akaró termelészövetkezetek száma a jelenleginek mintegy 5—6-szorosára fog emelkedni.

A nagy érdeklődésre való tekintettel szükségesnek véltük az új gazdasági év megkezdése előtt, a pénzübeni munkadíjazást már 1961. évben is alkalmazó termelészövetkezetek közül mintegy 25 tsz-nek a tapasztalatából néhányat elemzés alá venni, hogy ezzel is segítséget adjunk azoknak a termelészövetkezeteknek, amelyeket a jövőre nézve ilyen gondolatok foglalkoztatnak, Hasznos lehet ez azok számára, akik már 1962-ben be akarják azt vezetni, s úgy gondoljuk azok számára is, akik meggyőződnek arról, hogy a megfelelő feltételek hiányában a legjobb módszereket sem szabad elszietve alkalmazni.

I.

A PÉNZBENI MUNKADÍJAZÁS BEVEZETÉSE ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK TAPASZTALATAI

A pénzbéli munkadíjazás bevezetését megfelelő módon elő kell készíteni. Az előkészítés főleg a következőkre terjed ki:

1. A vezetés magasabb színvonalú munkájának a megszervezése.
2. Megfelelő színvonalú tervezői munka kialakítása.
3. A számviteli munka megjavítása és a pénzügyi fegyelem megszilárdítása.

A vezetés munkája

Tapasztalataink szerint azok a közös gazdaságok alkalmazhatják sikeresen a pénzbéli munkadíjazást, ahol *a vezetés a termelés minden egyes munkafolyamatát* — a termelés tervezésétől a talajelőkészítések, vetések, növényápolások, betakarítások stb. munkáin keresztül a zárszámadás elkészítéséig — *szakszerűen meg tudja szervezni és e mellett teljes mértékben élvezi a tagok bizalmát.*

A pénzbéli munkadíjazás a vezetés elé új — a munkaegységrendszer alkalmazásának gyakorlatától bizonyos mértékig eltérő — feladatok megoldását állítja. Ezek közül a legfontosabb az élő és a tárgyiasult munkaráfordításokkal való messzemenő takarékoskodás. Amíg a felesleges, a termést nem növelő munkák elvégzetése a munkaegység szerinti gazdálkodás mellett jobbra csak a munkaegységek higitásában, következképpen az egy munkaegység értékének csökkenésében jutott kifejezésre, ami végeredményben az év végi felosztható jövedelem nagyságán nem változtatott, addig a pénzbéli munkadíjazás mellett ugyanaz a tevékenység már effektíve többlet munkadíj ráfordítást eredményez, aminek a következménye — ha nem elég biztonsággal terveztek — nagyon könnyen mérleghiány lehet. A vezetőknek a ráfordításokkal való takarékoskodás mellett el kell sajátítaniuk a tervezésnek azt a módszerét is, amellyel a természeti és gazdasági adottságaik figyelembe vétele mellett, területegységenként a lehető legnagyobb hozamot, ezen belül a legnagyobb árutermelést tudják biztosítani. A munkák utalványozása, a végzett munkák elszámolása és megannyi számtalan, a pénzbéli munkadíjazással fokozottabban együttjáró tevékenység megszervezése, magas színvonalú szervező munkát igényel.

Az 1961-es kísérleti évben a pénzbéli munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetek vezetőinek nagy többsége rendelkezett ezekkel a tulajdonságokkal és az jelentős mértékben hozzájárult — a nehézségek ellenére is — ahhoz, hogy ezt a kezdeményező munkájukat siker koronázza.

A gazdasági tervezés

A megfelelő színvonalú tervezői munka, mint arra az előzőekben már utaltunk is, olyan alapvető kritériuma a pénzbéli munkadíjazás bevezetésének, ami nélkül azt nem lehet sikeresen megoldani. Elsősorban a közös gazdaság termelési szerkezetének a helyes megtervezése az, ami a természeti és gazdasági

adottságok legjobb kihasználásával az árutermelés növelésén keresztül biztosítani tudja a munkadíjazás, az üzemvitel pénzzükségleteinek kielégítését. Amíg a termelőszövetkezetek a munkadíj, az üzemviteli kiadások fedezésére megfelelő nagyságú pénzügyi tartalékalappal nem rendelkeznek, addig a havonként — a munkaegységgel való gazdálkodásnál sokkal nagyobb mértékben — jelentkező pénzzükségleteket csak a pénzbevételek megfelelő havonkénti ütemezésével lehet biztosítani. A rendszeres és nagyobb pénzbevételi igény kielégítését elsősorban az árutermelés bővítésével, szerkezetének esetleges módosításával lehet elérni, amely szintén szakszerű tervezői munkát igényel. Nem arról van szó, hogy az áruértékesítés árbevételeinek olyan elosztását érjük el, amely minden hónapban önmagában fedezi az üzemviteli kiadásokat és az esedékes munkadíjakat. Bizonyos korlátok között ez célszerű általános törekvés, azonban a népgazdaság áruigénye maga sem teszi általánosan megvalósíthatóvá a mezőgazdaságban, s rendszerint üzemileg sem esik egybe a leggazdaságosabb megoldással. Sokkal inkább arról van szó, hogy a tervfeladatokra építve és növelve az árutermelést egyrészt az áruértékesítés közvetlen bevételeiből, másrészt a szerződéses termelés révén elérhető rövidlejáratú hitelek révén együttesen álljon rendelkezésre minden hónapban a szükséges pénzösszeg. Az előbbi forrás alakulása az áruértékesítés ütemezésétől, az utóbbi pedig az árutermelés volumenétől függ, s a kettő együttesen adja a gazdasági tervezés kiindulását. Ma ez az általános, s ehhez fokozatosan fog csatlakozni az a lehetőség, amelyre a fokozatos tartalékolás útján fognak szert tenni a tsz-ek.

Külön feladatként jelentkezik a munkadíjráfördítés nagyságának és havonkénti ütemezésének helyes megtervezése. Ez nemcsak a pénzzükséglet, hanem a rendszeres fizetőképesség biztosítása szempontjából is rendkívül fontos.

A munkadíjráfördítés megtervezése többféleképpen történhet. A legkézenfekvőbb, a legcélravezetőbb a tervezésnek az a módszere, amikor a munkadíjráfördítést munkafolyamatonként közvetlenül pénzben tervezik meg. Elképzelhető azonban annak a módszernek az alkalmazása is, amikor az élőmunkaráfördítést hagyományos módon munkaegységben tervezik meg és azt forintositják. A munkadíjráfördítés tervezésének akár az egyik, akár a másik formáját választják is, célszerű ha a pénzbeni munkadíjazás bevezetését felhasználják arra is, hogy a különböző üzemágakban levő kereseti lehetőségeket összhangba hozzák. Ugyanis az a tapasztalat, hogy az egyes üzemágakban, ha a különböző munkák egységnyi mennyiségei után elszámolt munkadíj nagysága nincs arányban a végzett munkával, nagyon könnyen kialakulhatnak a jól és rosszul fizető munkák, amelyek zavarólag hatnak az egyes munkák megszervezésére és elvégzésére. Ezzel szemben, ha a munkadíjarányok megfelelőek és nincs kiugróan jól és rosszul fizető munka, akkor a tagok szívesen végzik a közös gazdaság valamennyi munkáját.

A munkadíjráfördítés megtervezésekor célszerű meghatározni azt is, hogy az egységnyi mennyiségű munkák elvégzéséért milyen összegű munkadíjat számoljanak el. Az elszámolható munkadíj nagyságát a termelőszövetkezet pénzügyi lehetőségeihez, méginkább a fizetőképesség lehetőségeihez kell méretezni. Ennek a problémának a részletes tárgyalására itt nem térünk ki, mert azok a

Gazdálkodás 1961. I. számában *Bíró—Stenczinger: Pénzbeni munkadíjazás és jövedelemrészeseledés néhány kérdése a termelőszövetkezetekben* című cikke részletesen foglalkozott.

Miután a tsz tagjai havonként rendszeresen megkapják az elvégzett munkájuk után elszámolt munkadíját, ez arra ösztönzi őket, hogy rendszeresen és minél folyamatosabban foglalkoztatva legyenek, s ilyen igénnyel fel is lépnek a vezetéssel szemben. Éppen ezért a pénzbeni munkadíjazás bevezetése előkészítésének időszakában célszerű végiggondolni mindazokat a lehetőségeket, amelyek adott esetben módot adnak a tagok folyamatosabb *gazdaságos* foglalkoztatására.

A tervezett munkadíjrátfordítás és foglalkoztatottság ismeretében célszerű megtervezni a különböző üzemágakban dolgozó termelőszövetkezeti tagok rendszeresen végzett munkával elérhető évi és havonkénti munkadíját és jövedelemrészeseledését is. Ennek a munkának az elvégzésére nem is annyira az üzemvezetés, hanem inkább az egyes termelőszövetkezeti tagok biztonságérzetének fokozása szempontjából van szükség. Ugyanis a tapasztalat azt mutatja, hogy a megszokott munkaegység felcserelése a pénzbeni munkadíjazással, a bevezetés előkészítésének időszakában különböző érzéseket vált ki a tagság körében, s mint újtól, mint ismeretlentől bizonyos mértékig tartózkodnak is. Ezzel szemben, ha az előkészítés időszakában megtervezésre kerül a rendszeresen dolgozó tagok évi és havonkénti keresete, ezek a kételyek eloszlanak és az egyszerű tsz tagok előtt is világosabbá válik az új jövedelemrészeseledési mód lényege.

Miután a pénzbeni munkadíjazás bevezetésével kapcsolatosan tartott központi tájékoztató időpontja eltolódott — és még nem rendelkezünk megfelelő tapasztalatokkal sem — az 1961 évben alkalmazott tervezői munkának fogyatékosai is voltak. Így többek között a tervezés megkésése miatt a termelés szerkezetén nagyobb mértékű változtatást már nem lehetett eszközölni (ártermelés bővítése, a pénzbevitel rendszeresebbé tétele stb.); az év elején végzett munkák nyilvántartása és elszámolása, a tervezett munkaegység forintosításának nehézségei stb. A pénzbeni munkadíjazást bevezető termelőszövetkezetek vezetőinek hozzáértő, áldozatkész munkáján múltott, hogy mindezen nehézségek ellenére a tervező munkát lényegében sikerült megfelelően elvégezniök.

A számviteli munka és a pénzügyi fegyelem.

A számviteli munka megjavítása és a pénzügyi fegyelem megszilárdítása olyan fontos láncszeme a pénzbeni munkadíjazás és jövedelemrészeseledés bevezetésének, ami nélkül azt sikeresen megvalósítani nem lehet. Az előkészítés időszakában kell beszerezni a pénzbeni munkadíj elszámolásához szükséges nyomtatványokat (munkautalványok, munkalapok, munkadíjösszesítők, munkadíj jegyzékek stb.). Ki kell képezni a szakvezetőket, a brigádvezetőket, a munkacsoportvezetőket a munka utalványozására, illetve a végzett munka megfelelő átvételére és elszámolására, a rendszeres adatszolgáltatás módszerére, ismertetni kell azokat a követelményeket, amelyeket a pénzbeni munkadíj rendszeres havonkénti elszámolása és kifizetése a számviteli munkával szemben támaszt. Megfelelő képzésbe kell részesíteni azokat a könyvelőket, akiket a munkadíj számfejtésével és elszámolásával bíznak meg.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy csak abban az esetben lehetséges a

havonkénti munkadíj-fizetést biztosítani, ha a számviteli munka gördülékeny és jól szervezett a kitöltött munkalapok időbeni leadása és feldolgozása. Ezt viszont csak azokban a termelőszövetkezetekben tudják megszervezni, ahol a vezetők nagy gondot fordítanak az előkészítő munkára.

A pénzügyi fegyelem, a bizonylati rendszer megszilárdítását, már a pénzbani munkadíjazás bevezetése előtt célszerű megvalósítani. Elképzelhetetlen az, hogy a pénzbani munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetek bármelyikében is úgynevezett zsebből való gazdálkodást folytassanak, mert ez akarva-akaratlanul arra vezet, hogy a rendelkezésre álló pénzeszközök különböző csatornákon elcsörgedeznek és a rendeltetés szerinti felhasználást pl. az esedékes munkadíjak kifizetését nem tudják biztosítani.

A pénzbani munkadíjazást 1961-ben bevezető termelőszövetkezeteknek a számviteli munka előkészítésének hiányosságai miatt — főként a megfelelő nyomtatvány beszerzés nehézségei miatt — elég sok nehézséggel kellett megküzdeniük. Sok esetben csak a termelőszövetkezeti vezetők leleményességén múltott, hogy pl. munkadíjkifizetési jegyzék hiánya miatt is csak néhány tsz-ben, s mindössze egy esetben késett az elszámolt munkadíj kifizetése.

Megítélésünk szerint a pénzbani munkadíjazás és jövedelemrészesevés bevezetésének előkészítését a termelőszövetkezeti vezetők részére nagymértékben megkönnyítené az, ha a megyei, a járási tanácsok mezőgazdasági osztályainak munkatársai megfelelő segítséget adnának. Ez a segítségadás az első évben elég hiányos volt, s ennek következtében a pénzbani munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetek vezetői több helyen meg nem értéssel is találkozottak. Minden valószínűség szerint, ha az irányító szervek szakemberei is elsajátítják a pénzbani munkadíjazás bevezetésével kapcsolatos ismereteket, a jövőben nagyobb segítséget tudnak adni ehhez a munkához.

II.

A PÉNZBANI MUNKADÍJAZÁS BEVEZETÉSÉNEK ÉS ALKALMAZÁSÁNAK Néhány KÉRDÉSE

A pénzbani munkadíjazás alkalmazása a kis és a nagy területű termelőszövetkezetekben.

A pénzbani munkadíjazást mind a kis, mind pedig a nagy területű és taglétszámú termelőszövetkezetek sikeresen bevezethetik. A legkisebb tsz, amely 1961-ben a pénzbani munkadíjazást alkalmazta 620, a legnagyobb pedig 6200 kh-al rendelkezett.

A megvizsgált termelőszövetkezetek 20%-a 1000 kh alatti és 16%-a 5000 kh feletti területnagysággal rendelkezik. Végeredményben a pénzbani munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezeteknek mintegy 48%-a, tehát megközelítően a fele 3000 kh-nál nagyobb területtel rendelkezik. Az eddigi tapasztalatokból kitűnik, hogy a pénzbani munkadíjazás feltételeit nemcsak a kis és a közepes, hanem a nagy területű és taglétszámú termelőszövetkezetekben is meg lehet valósítani. Egyelőre nincsenek olyan tapasztalataink, hogy akár a kisebb, akár a nagyobb tsz-ekben az általánostól alapvetően eltérő szervezési koncepciókkal járna

a pénzbéli munkadíjazás és jövedelemrészesezés bevezetése. Az azonban bizonyosra vehető, hogy minél nagyobb a tsz területe és taglétszáma, annál inkább előtérbe kerül a nyilvántartás és elszámolás tökéletes rendszerének szükségessége.

A pénzbéli munkadíj szintjének megválasztása.

A pénzbéli munkadíjazást bevezető termelőszövetkezetek szinte mindegyike a lehetőségeik gondos mérlegelése és elemzése után határozta meg azt a munkadíjfizetési szintet, amit megítélésük szerint egész éven keresztül tartani tudnak.

A munkadíjelszámolási szint megválasztásánál sikeresen felhasználták a korábbi években, a munkaegységgel való gazdálkodás során szerzett tapasztalataikat, továbbá az MTA Mezőgazdasági Üzemtani Intézetében kidolgozott módszert, amit a Földművelésügyi Minisztérium javasolt ezeknek a termelőszövetkezeteknek. Mint ismeretes ebben a javaslatban a munkák szokásos osztályba-sorolásán kívül négy fizetési kategória szerint került csoportosításra az egységnyi mennyiségű munkák elvégzéséért elszámolható munkadíjak nagysága. Az egyes fizetési kategóriák III. munkaosztályába (megközelítően ez képviseli a korábban I munkaegységgel értékelt munkákat) tartozó munkák teljesítményelőírásainak 100%-os teljesítése esetén a következő összegű munkadíjat lehet elszámolni:

A díjazási kategória	35,0 Ft
B díjazási kategória	30,0 Ft
C díjazási kategória	25,0 Ft
D díjazási kategória	20,0 Ft

(Részletesen lásd: Gazdálkodás 1961. év I. szám 16. old.).

A pénzbéli munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetek 72%-a az Intézetben kidolgozott és az FM. által javasolt módszer, 28%-a pedig részben a saját tapasztalatok, s részben a munkaegységkönyv normatíváinak forintosítása útján kialakított normatívák, illetve díjtételek alapján végezte a munkadíjak elszámolását. A saját normatívákon alapuló munkadíjazási kategóriát „S” jelzéssel láttuk el. Az „S” díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetekben egymástól merőben eltérő tarifát alkalmaztak a különböző munkaosztályok teljesítmény előírásainak a 100%-os teljesítéséért.

Az 1. táblázat adataiból látható, hogy a legtöbb, a megvizsgált termelőszövetkezetek 36%-a a B díjazási kategóriát választotta. A D díjazási kategóriát az alacsony díjtételei miatt egyetlen termelőszövetkezet sem választotta.

Az egyes díjazási kategóriákba tartozó termelőszövetkezetek termőterületeinek átlagos nagysága megközelítően azonos volt. Ezzel szemben az átlagos taglétszám az A díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetekben volt a legmagasabb, és az S díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetekben volt a legalacsonyabb. A 100 kh termőterületre jutó tagsűrűség is megközelítően ezt a tendenciát mutatta, azzal az eltéréssel, hogy a legalacsonyabb tagsűrűség a „C” díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetekben volt.

1. táblázat

**A PÉNZBENI MUNKADÍJAZÁST ALKALMAZÓ TERMELŐSZÖVETKEZETEK
DÍJAZÁSI KATEGÓRIA SZERINTI CSOPORTOSÍTÁSA**

Díjazási kategória megnevezése	A díjazási kategóriába tartozó tsz-ek %-os aránya	A termő terület		A taglétszám		100 kh területre jutó taglétszám
		átlagos nagysága kh	%-os aránya	átlagos nagysága	%-os aránya	
„A” kategória	12,0	2770	12,4	783	20,8	28,26
„B” kategória	36,0	2520	33,4	415	33,1	16,46
„C” kategória	24,0	2875	25,3	405	21,5	14,08
„D” kategória	—	—	—	—	—	—
„S” kategória	28,0	2810	28,9	398	24,6	14,16
átlag:	100,0	2730	100,0	448	100,0	16,41

A munkaegység értéke és a munkadíj szintje

A pénzbeni munkadíjazást alkalmazó termelészövetkezetek általában helyesen választották meg a munkadíjazás színvonalát. Ezt leginkább akkor tudjuk érzékelni, ha az elmúlt évi tényleges és az 1961. évi tervezett munkaegység értékét (mint arra korábban utalást tettünk, a pénzbeni munkadíjazást alkalmazó termelészövetkezetek túlnyomó többségében az élőmunkaráfördítés tervezése még munkaegységben történt, s csak később került sor a pénzbeni munkadíjráfördítés megtervezésére) összehasonlítjuk a pénzbeni munkadíjazás III. munkaosztálya teljesítményelőírásainak 100%-os teljesítéséért elszámolható díjtételeivel.

2. táblázat

**A MUNKAEGYSÉG ÉRTÉKE ÉS AZ ALKALMAZOTT MUNKADÍJ
FIZETÉSI SZINT ÖSSZEFÜGGÉSE 1961. ÉVBEN**

Díjazási kategória megnevezése	A munkaegység		III. osztály- ba sorolt munkák na- pi normája után elszá- molt mun- kadíj. Ft	III. osztályba sorolt munkák teljesítmény munkadíja	
	tényleges értéke 1960. évben Ft	tervezett értéke 1961. évben		tényleges me. érték %-ában	tervezett me. ért. %-ában
„A” kategória	44,40	44,6	35,0	78,82	78,47
„B” kategória	37,20	40,0	30,0	80,64	75,00
„C” kategória	38,20	34,5	25,0	65,44	72,46
„D” kategória	—	—	20,0	—	—
„S” kategória	42,40	39,8	32,0*	75,47	80,40

* Számított érték.

A 2. táblázat adataiból láthatóan valamennyi díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetben a kialakult munkaegység érték alatt állapították meg a munkadíjazás színvonalát. A munkaegység értékéhez viszonyítva legalacsonyabb munkadíjazási szintet választottak a „C” díjazási kategóriába tartozó termelőszövetkezetek, ahol a III. osztály fizetési tarifája a tervezett munkaegység értékének 72,46%-a az 1960 évi tényleges munkaegységértékének pedig mindössze 65,44%-a. A munkaegység értékéhez viszonyítva a legmagasabb az „S” díjazási kategória díjtételei, amely az 1960. évi munkaegység tényleges értékének a 75,47%-át, az 1961. évi munkaegység tervezett értékének pedig a 80,40%-át is eléri. Ez önmagában is arra utal, hogy szolidabban és nagyobb biztonságra törekedve járnak el azok a tsz-ek, amelyek az FM hivatalos ajánlását vették alapul.

A tapasztalat megerősítette annak a szemléletnek a reális voltát, amely szerint a munkadíjazási szint kialakításakor leghelyesebb a kialakult munkaegység értékét figyelembe venni, s a III. osztályba sorolt munkák díjtételeként annak mintegy 70%-át előírni és előlegként kifizetni.

A munkadíj-szint szövetkezeten belüli kialakítása rendkívül nagyjelentőségű. Ha a hagyományosan kialakult munkaegység értékéhez viszonyítva ugyanis túlságosan alacsony a pénzbéli munkadíj színvonala, akkor — bár az messze-menően lehet biztonságos az üzemvezetés részére — azt a tagok bizalmatlanul fogadják még abban az esetben is, ha az elszámolt munkadíjak 100 Ft-jai után jelentős összegű nyereségrészesedést terveznek. Ezzel szemben viszont, ha a munkaegység kialakult értékéhez viszonyítva a 70—75%-nál magasabb a pénzbéli munkadíj tervezett színvonala, akkor az a tagok körében széleskörű megelégedést eredményezhet ugyan, de ha a közös gazdaság a viszonylag magas színvonalon elszámolt munkadíjakat akárcsak időszakos pénzhiány miatt nem tudja az előre meghatározott időpontban kifizetni, az a tagok bizalmatlanságát váltja ki. Ez mindenképpen csökkentőleg hat a tagok munkakedvére és rossz hatással van a termelésre, nem is szólva a túlfizetések következtében a mérleg-hiány, bekövetkezésének a reális veszélyéről.

A feldolgozott adatok azt mutatják, hogy az év első nyolc hónapjában, azokban a termelőszövetkezetekben, ahol a munkadíj kialakított színvonala a munkaegység érték 70—75%-a között van és emellett az elszámolt munkadíjak sem kerülnek 100%-ig kifizetésre, nem, vagy csak alig fordult elő túlfizetés. Azokban a termelőszövetkezetekben viszont, ahol a munkaegység értékéhez viszonyítva magas a pénzbéli munkadíj kialakított színvonala és magas a kifizetés %-a is, a túlfizetés reális veszéllyé válhat. Részben az esetleges túlfizetési, részben a fizetőképességi, részben pedig a természetbeni vásárlási okok miatt a termelőszövetkezetek többségében — sok esetben a tagok kifejezett kívánására — az elszámolt munkadíjaknak csak egy részét, előre pontosan meghatározott százalékát fizetik ki havonként. Az elszámolt munkadíj másik részét pedig természetbeni vásárlásokra (kenyér- és takarmánygabona, állati termékek stb.) tartalékolják. Több termelőszövetkezetben előfordult az is, hogy az elszámolt munkadíj egy részét egyes tagok — főként az idősebb tagok — csak azért nem veszik fel, hogy így majd év végén egyszerre nagyobb összegű pénzt kapjanak.

Az elszámolt munkadíj garantálása és kifizetése.

A pénzbeni munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetekben az elszámolt munkadíjat részben a havonkénti rendszeres munkadíj fizetésekor, részben pedig az évvégi elszámoláskor teljes egészében kifizetik, s ezzel lényegében 100%-ig garantálják a munkadíj kifizetését. Előfordul azonban az az eset is, hogy a termelőszövetkezet vezetősége „elvi” határozatot hoz arról, hogy a

3. táblázat

AZ ELSZÁMOLT MUNKADÍJ ÖSSZEGÉNEK
GARANTÁLÁSA ÉS KIFIZETÉSE
1961. AUG. 31-IG

Díjazási kategória megnevezése	Az elszámolt munkadíj		1961. aug. 31. fel- használt munka- díj az évi terv %-ában	Túl- fizetés a terve- zett évi munka- díj %-ában
	garan- tálá- sának %-a átla- gosan	kifizet- ésének %-a átla- gosan		
„A” kategória	73,9	90,0	56,81	1,72
„B” kategória	89,0	81,5	52,42	0,35
„C” kategória	83,5	73,2	54,41	—
„D” kategória	—	—	—	—
„S” kategória	100,0	75,0	54,77	1,65
átlag:	90,3	79,8	54,10	0,84

A 3. tábla adataiból láthatóan az elszámolt munkadíj kifizetését átlagosan 90,3%-ig garantálták a termelőszövetkezetek. A garantálás legmagasabb szintje 100%-os az „S” díjazási kategóriába, a legalacsonyabb szintje 73,9% pedig az „A” díjazási kategóriába volt.

Az elszámolt munkadíjak kifizetésének %-os aránya „C” díjazási kategóriában volt a legalacsonyabb 73,2%, és az „A” díjazási kategóriában volt a legmagasabb 90,0%.

Korábban vita folyt arról, hogy a munkadíj-szint kialakításának melyik a célravezetőbb módja: az-e, hogy viszonylag magasabb színvonalú munkadíj megállapítására kerül sor, és ennek az elszámolt nagyobb összegű munkadíjnak évközben — havonként — csak egy kisebb része kerül kifizetésre, vagy pedig az a helyesebb, ha viszonylag kisebb nagyságú tartifa szerint értékeli az elvégzett munkát, s az havonként teljes, vagy megközelítően teljes egészében kifizetésre is kerül. Bár a vita még nem ért véget, de már az első tapasztalatokból is megállapítható az, hogy a pénzbeni munkadíjazást alkalmazó termelőszövetkezetek nagyobb része szívesebben választja a magasabb tarifálást és az elszámolt munkadíjnak viszonylag alacsonyabb %-ban történő havonkénti kifizetését. A tarifálás és az elszámolt munkadíjak havonkénti kifizetése nagyságának a két módszere közt elég lényeges különbség van, amit nem szabad figyelmen kívül hagyni. Amíg az első esetben, a viszony-

elszámolt munkadíj kifizetését nem 100, hanem ennél kevesebb, csak 80—90%-ban garantálja. Ezt az intézkedést a termelőszövetkezetek vezetői azért szokták meghozni, hogy az előre nem látott elemi károk miatt keletkezett nagyobb mértékű terméskiesés esetén — ami rendszerint pénzügyi nehézségeket von maga után — az elszámolt munkadíjakat csak a garantálás %-áig fizetik ki. Az elszámolt és garantált munkadíj szint közti különbség ilyenkor nem kerül kiegyenlítésre. A vizsgált időszak alatt azonban a szárazság ellenére ilyen eset nem fordult elő. Több olyan termelőszövetkezet van, ahol az elszámolt munkadíjat a garantált szintnél magasabb arányban fizeti ki, ami általában akkor sem helyes, ha káros hatása még nem mutatkozott.