

sómentes, agyagos vályog, a vízemelése még elfogadható. A 30—100 cm közti „B“ szint agyag, amit a *hy* és kötöttség is jól mutat. A „B“ szint végig humusz, mert a nátriummal telített humusz vízben oldódik és így könnyen vándorol. A nagy kolloidtartalommal együttjáró erős duzzadóképeség miatt a vízvezetés rossz és 80 cm-től vízzáróvá válik. Ez a nagyobb mértékű nátriumtelítettségel jár együtt. A talajszelvény *Tury* Elemér erdészeti osztályozása szerint I/III. 100 cm oszt. savanyú mésztelen szikes, ennek megfelelően kocsányos tölgygel kell erdősíteni, melybe 30% fehérvyárt, szilt, amerikai kőrist lehet elegyíteni.

A három példa korántsem elegendő, de mintául szolgálhat a vizsgálatok értékeléséhez. Mint mindenhez, ehhez is gyakorlatra van szükség, amit azonban ügyszeretettel aránylag könnyen el lehet sajátítani. Legcélszerűbb néhány szelvényt állományban ásatni és a talaját megvizsgáltatni. A laboratóriumi adatokkal ismét kimenni a szelvényhez és a helyszínen értékelni, keresve az összefüggést a laboratóriumi adatok, a talaj és az állomány között. Bizonyos, hogy 20—30 talajszelvény ilyen értékelése után minden erdőművelő megszerzi a maga területén a korszerű gazdálkodáshoz feltétlenül szükséges alapismereteket.



A bérezés hatása a fakitermelési munka minőségére*

ABONYI ISTVÁN, az OEF. munkaügyi osztályának vezetője

Az utóbbi években sok szakembernek és felelős vezetőnek okoztak egyre súlyosbodó gondot a fakitermelés minőségi visszaesése, a munkafegyelem leromlása, az előírtnál vastagabb gallyfával való visszaélések, a faválasztékok mérrethiányai stb. és mindinkább elterjedt az a vélemény, hogy ezeknek alapvető oka a rossz bérezés.

A fentiek hatására több kísérleti vágásban „minőségi termelést” végeztek, „minőségi bérezéssel”. Az ott szerzett tapasztalatok azt mutatták, hogy meg lehet javítani a munkaerőkölcsöt és a kész faválasztékok minőségét, továbbá az egész termelő kollektíva — a szakelődától kezdve a vágásvezető erdőszén, a hosszolón át a favágó munkásig — még mindig képes jobb munkát produkálni.

Itt most csak a fakitermelő munkással foglalkozom, illetve a bérezésnek a fakitermelő munkájára gyakorolt hatásával.

A bérezés — vagyis a munkáért fizetendő bér mértékének megállapítása, elszámolása és kifizetése — feltétlenül hatással van a munkásra, a munka végzésére, tehát a munka minőségére is. Kétségtelen, hogy kevesebb pénzért ugyanazt a munkát rosszabbul végzik el. De a bérezés tágabb értelmezésén belül a bérrendszertől is függ a munkavégzés minősége.

Induljunk ki abból, hogy a bérrendszer olyan összefüggések sorozata, amelyből a bér mértékét a végzett munka mennyisége, értéke, a reáfordított energia, vagy idő alapján határozzák meg. Ennek a megjelenési

Megvitatás céljából közli a szerkesztő bizottság.

formája az, amikor például azt mondjuk, hogy 1 ürm hasábfá kitermelési bére 16 forint, vagy erdőtisztításban a szakmunkás időbéres órábéra 3,33 forint. A bérrendszert tehát általában és legfőképpen az jellemzi, hogy a különböző munkákat valamely rendbe sorolja, vagy a munkásokat sorolja be szaktudásuk és képességük alapján úgy, hogy a besorolásnak különböző órábér felel meg. Ezt időbérnél a munkában eltöltött órák szerint, a teljesítménybérnél pedig az elvégzett munka mennyisége alapján számolják el.

A legjellemzőbb bérrendszerek az időbérezés, a teljesítménybérezés és a prémiumos időbérezés, illetve a prémiumos teljesítménybérezés. (Ezúttal a szakmánybérezésről, átalánybérrel és ezekhez hasonló bérezésekről nem írok, mert ezek csupán változatai a teljesítménybérrendszernek.)

A bérrendszert mint összefüggő egészet egy sor bértényezővel a munkás legtöbb esetben nem ismeri, az irányító szakembert pedig nem befolyásolhatja az, hogy az egységbért milyen rendszerből és hogyan számították ki, vagy legalábbis nem befolyásolhatja olyan irányban, hogy a munka minősége csökkenjen. A munkás minőségi munkája tehát nem függhet attól, hogy a részére megadott darabbért hány táblázatból, milyen módon állapították meg. Eszerint csak az alapvető bérrendszer egészének hatásáról lehet szó, vagyis lényegében az időbérrendszerről és a teljesítménybérrendszerről.

Az időbérezés során a munkás lelkiismerete, gondossága, becsülete és másodsorban az ellenőrzés szabályozza a mennyiségi munkán kívül a minőségi munkát is. Egyesek — elsősorban olyanok szerint, akik nehezen élik bele magukat a munkanormákon felépült teljesítménybérrendszerbe — egyedül az időbérben végzett munka a jó, csak időbérben lehet alapos, gondos, megkívánt minőségű munkát végezteni, mert ennél nem áll érdekében a munkásnak összecsapott, felületes munka végzése. Nem áll érdekében a sietés, a félkész állapot, mert mindenképpen megkapja a munkában töltött idő alapján kiérdemelt bért. Időbérezésről a fakitermelésnél nem beszélhetünk, mert ilyen úgyszólván sehol sincs.

Az anyagi érdekelttség, a minél nagyobb keresetre való törekvés hatásának tapasztalatai nap mint nap szembetűnőek és nyilvánvalóak voltak általában minden munkahelyen a fakitermelésben. A minőségromlás, a mérethiány, az előírások be nem tartása stb. különösen azoknál a munkacsoportoknál volt megfigyelhető, amelyek lakóhelyüktől távoleső erdőgazdaságokban vállaltak munkát, ezeket elsősorban a kereset érdekelte. Lehet-e ennek oka a teljesítménybérrendszer?

A munkavállalók a bérrendszerből csak annyit látnak, hogy az adott körülmények között 1 m³ ipari fáért X pénzegységet (pl. 10 Ft-ot), 1 ürm. hasábfáért Y pénzegységet (pl. 16 Ft-ot), egy rakat gallyfáért Z pénzegységet (pl. 6 Ft-ot) fizetünk. Egyidejűleg a munkás azt is tudhatja, hogy más körülmények között végzett munkáért a fentieknél kisebb vagy nagyobb egységbért kaphat. Ez még önmagában azonban nem vezethet a minőségi romlásra, hiszen évtizedek óta, sok helyen talán évszázadok óta, mindig ilyen volt a termelési egységbér megjelenési formája. Mégis azelőtt fel sem merült ilyen feltevés, hogy a bérrendszer miatt romlik a munkavégzés minősége, a fatermékek értéke, minőségi osztálya. Legalábbis ilyen megfigyelésről nincs tudomásunk a két világháború előtti időkből. De nem találtam a külföldi szakirodalomban sem olyan megállá-

pítást, hogy valamely bérrendszer a kizárólagos oka a rossz minőségi munkavégzésnek. Megemlítik a gyakorlatlanságot, a rossz szerszámokat, a primitív munkakultúrát, a munkafegyelem hiányát, a munkakörülmények okozta (időjárás, terep stb.) negatív befolyásokat, alacsony béreket, rossz irányítást, elégtelen ellenőrzést, a különösen nehezen megmunkálható faegyedeket, de a bérrendszernek minőségrontó hatásáról nem találni sehol észrevételt. Ezzel szemben mégis az a tény, hogy a faválasztékok minősége, azonos faállomány termelése során is évről évre romlik és kb. 10 év óta lassan, de állandóan csökken. Ennek fő okát egyesek a bérrendszerben keresik.

A bérrendszer hatásának a megfelelő mederben tartása esetén semmi esetre sem fog a fakitermelés minősége csökkenni. A döntő szerepet más tényezőkben kell keresni. Nagy szerepe van ebben gazdasági nehézségeknek, az emberek idegességének és lelkiismeretlenségének. Hogy a minőségi romlás főleg a felsorolt okok és nem a bérrendszer miatt következett be, mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy a fakitermelés minősége olyan vágásban is rosszabb ma, mint 20 évvel ezelőtt, ahol részestermelést végeztünk ma is, ugyanolyan feltételekkel, mint 20 évvel ezelőtt.

A teljesítménybérrendszer és a helyesen megállapított munkanorma nem lehet oka a minőségcsökkenésnek. Véleményem szerint maga a teljesítmény-bérrendszer inkább a minőség megjavítása irányában hat. Az ellenkezőjét nem bizonyítja eléggé az a tény, hogy a teljesítménybérben végzett munkánál sok a selejt és hogy maguk a munkások is azt állítják, kénytelenek gyorsan, felületesen dolgozni, mert különben nem keresnek. Fentieket a következőkkel támasztom alá: Ha egy munkáspár — amely eddig teljesítménybérben fejenként napi 40 Ft-ot keres 125%-os normateljesítéssel és 5—5 m³ fát termel ki, — időbéres munkára tér át napi 40 Ft — bérrrel, akkor ugyan a munkások továbbra is napi 40 Ft-ot keresnek, de teljesítményük általában csökken, pl. 3 m³-re és a munka minősége viszont javul. Időbérben szívesen és hiánytalanul elvégzik az összes munkaműveleteket, az előírt „simításokat“, hiszen az erre fordított idejüket és munkájukat is ugyanolyan órabérral fizetik, mint azokat a munkaműveleteket, amelyeket azelőtt még ők is elengedhetetlennek tartottak. Ezenfelül megengednek maguknak több-kevesebb tétlen időzvetést (pihenés, szüségtelen várakozás stb.), mert hiszen azt is egyformán fizetik. Ez volna tehát a látszat, az érzékelhető ok, az, „ami nyilvánvaló és tagadhatatlanul mutatkozik. De van emögött egy igazi ok is, ami a mozgatóerő, s ami a lényeg. Ez pedig az, hogy egyrészt kevesebb munkát végeznek, tehát kisebb energiát adnak le a munkavállalók (intenzitáscsökkenés), másrészt mivel ugyanannyit keresnek, mint teljesítménybérben, 1 m³ bérköltsége emelkedik. Tehát az egységnyi bér $40 : 3 = 13,33$ Ft lesz. A munkások törekvése tehát itt: „kevesebb munkáért több bért“. Ezt láttuk a munkások normaellenes megnyilvánulásában is az elmúlt hónapok során. Ők is mindennek az okát a normában látták és ha áttérhettek az időbérezésre, vagy a régi intenzitást csökkenthették, akkor megnyugodtak, feltéve, hogy a kereset-emelés mértéke kielégítő volt.

Ha a munkás igényét a fenti módon kielégítettük, a továbbiakban már megkívánt minőségű munkát végez, ment az időbérben is elért 13,33 Ft egységért megkapja. Mi történt itt? A munkanormát nem változtattuk meg, mert tárgyilagos megítélésünk szerint — sőt szakszerű munkaelemzéssel, időméréssel meggyőződünk róla — hogy azt egy átlagos képességű

munkás helyes munkamódszerrel és megfelelő munkatempóval tartósan teljesíteni képes, de az alapórabért felemeltük. Az első esetben az alapórabér 4 Ft volt, ezentúl 6,67 Ft lesz, a teljesítményelőírás pedig továbbra is 4 m³ naponként (vagyis az időnorma 480 perc : 4 = 120 perc köbméterenként).

Még ezek után is fennáll az ellenvetés, hogy egyrészt minden munkásnál a vérmérséklettől, a lelkiismeretességtől stb.-től függően más és más egységért kellene adni, másrészt ugyanaz a munkás, ha a megadott „engedményes“ 13,33 Ft/m³ egységbérrel fog tovább dolgozni, ismét felveszi az eredeti törekvését és még többet igyekezőven keresni, megint hanyaggá válik, sietősen dolgozik és selejtet produkál, tehát mégis csak „törvényszerű“ a teljesítménybérezés minőségrontó hatása.

Mi itt az igazság és mit lehet tenni a „titokzatos“ negatív hatás ellensúlyozására? Ennek a kérdésnek a mélyebb vizsgálatánál induljunk ki abból, hogy mit csinált régen a tőkés ilyen esetben? Talán felemelte ismételten a bért, vagy kitalált egy jobb bérrendszert (pl. a fakitermelést napszámberben végeztette)? Biztosan állíthatjuk, hogy nem. Ehelyett így gondolkozott: ha 13,33 Ft-nál többet fizetnék átlagosan köbméterenként, akkor nem keresnék a termelésben, s ezért vagy abbahagyom a termelést, vagy elbocsátom azt, aki nem képes naponta 4 m³-t kitermelni. 13,33 Ft-nál többet nem fizetek, rossz munkát pedig nem fogadok el és nem törődöm a munkás igényeivel, gondjaival, érveivel, jogaival sem.

Ezzel szemben mit mondanak a szocialista bérezési elvek? Mi el akarjuk kerülni a munkás elbocsátását, az igazságtalan megkülönböztetést ember és ember között, mi nem válogatjuk a munkást és nem „zavarjuk“ el azt, aki csak 3 m³-t tud naponta termelni, de éppen a gazdaságos termelés biztosítása miatt elő kell írni egy követelményt (teljesítményt és minőséget). Ez a követelmény a norma. Így a munkás keresete a végzett munka mennyiségétől és minőségétől függően alakul.

Ma már a fejlődés újabb állomásán az a legfontosabb, hogy vigyük le a fenti elveket a munkahelyig, akkor a dolgozók jogos igényeinek a munkabérezésben valószínűleg jobban meg tudunk felelni. A munkahelyen kell a gazdasági törvények leküzdhetetlennek látszó erejével megbirkózni. Az egységbér olyan legyen, hogy azt az összes helyi körülmények legteljesebb figyelembevételével állapítsák meg, de természetesen ez nem lehet magasabb, mint amit az önköltség elbír. Hogy az önköltség mit bír el, az az országos vagy nemzetközi piaci árakból derül ki, mert ráfizetéssel nem lehet termelni. Tőlünk függ, hogy minden elképzelhető módszerrel, szervezéssel, szerszámokkal és különféle költségmegtakarításokkal olyan kedvezővé tegyük az önköltségünket, hogy abba minél több bérköltség férjen bele. Természetesen így is előfordulhat, hogy pl. a már említett 13,33 Ft-nál több bér nem fér az önköltségbe (1 m³ kitermelési ideje viszont független a bértől), s akkor kénytelen a munkás az általános anyagi helyzetjavulásig ezzel az egységbérrel dolgozni, vagy ha jobb kereseti lehetősége lesz másutt, akkor nem vállalja a munkát. Így a megszorult erdőgazdaság kénytelen lesz a kérdéses munkát későbbi időre halasztani, amikor más munka hiányában lesz munkavállaló azért a pénzért is, vagy az általános anyagi, gazdasági helyzet javulása során lesz rá lehetőség, hogy más népgazdasági ágazat jövedelméből a béremeléssel járó ráfizetést az állam vállalja.

Hogyan járt el a tőkés, vagy nevében a munkavezető a múltban

olyan helyzetben, amikor a munkás nem kielégítő minőségű munkát végzett, vagy nem az előírt szabványú gyártmányt készítette el? Egyszerűen nem fizette ki a munkabért, vagy önkényesen kiszámított térítést vont le a munkás keresetéből, esetleg a kárt is megfizettette vele, de legjobb esetben; ha „megbocsátott“ is, nem alkalmazta tovább azt, aki selejtet gyártott.

Mi az eljárás ma? A selejtes munka elbírálását törvény szabályozza. A Munka Törvénykönyve s annak végrehajtási utasítása határozottan megmondja, hogy mikor hibás a munkás (szándékos rossz munka, gondatlanság, mulasztás), vagy mikor nem terheli felelősség a selejtért (pl. ha géphiba, anyaghiba, vagy esetleg egyéb, a munkáson kívül álló ok miatt rosszabb a munka minősége).

Kérdés, hogy a gyakorlatban mikor és hogyan történik a selejtes munka megállapítása, a minőségi romlás miképpen előzhető meg? Az ellenőrzés, az irányítás során a munkavezetőnek észre kell vennie a munkás hibáit (miközben a munkást figyelmezteti, oktatja, neveli), de mindenképpen észre kell vennie a munka átvételénél. És éppen ebben rejlik a kiküszöbölés lehetősége, a garancia olyan értelemben, hogy a selejtmunka ne forduljon elő, vagy megfelelően kijavíttassék. A törvény kötelezi a selejtet gyártó munkást, hogy a terméken, a gyártmányon javítsa ki a hiányosságokat, s az októl függően külön díjazással, vagy anélkül köteles a munkás ezeket kiküszöbölni, illetve elvégezni. Ha nyilvánvalóan saját hibájából eredt a selejt, akkor fegyelmi vétséget is követhetett el és a hiba súlyosságától függően a munkaviszonya is megszüntethető. Élnek-e ezekkel a lehetőségekkel az erdőgazdaságoknál? Állíthatjuk, hogy nagyon keveset. Természetesen az ilyen fellépésnek alapvető feltétele a fakitermelési munkáknak megfelelő reális munkabér.

Véleményem szerint a minőség kérdését a kész termékek megfelelő átvételével meg lehet oldani. A munkás részére elő van írva a méret, a termelési utasításban megadott műveletek, a megfelelő minőségi munkavégzés és ennek betartását meg kell követelni. A készterméken észlelt hibákat (melyek a nem megfelelő munkavégzés következményei) ki kell javítani, illetve a kifogásolható munkát, faválasztékot nem szabad átvenni. A bért ezért az előírt minőségért adjuk, tehát a bérezés a minőségi munka felé is hat.

A bérezés, a teljesítmény-bérrendszer hatása a munka minőségére, hasonlít a vízár hatásához. Amíg gátak között, jó mederben folyik, nincs káros hatása, csak a lehetősége áll fenn. Mihelyt meggyengül a gát, elhanyagolják a karbantartását, a víz ereje kikezdi az öt fékentartó és szabályozó védőtöltéseket, áttöri azokat és pusztító árvízzé fajul. Így a megfelelő bérezés sem hat negatív értelemben, ellenkezőleg, jó mederben tartása esetén a minőség biztosításának egyik eszköze.

A természetben, az erdőgazdálkodásban is számtalan ehhez hasonló példát találunk. Például a fácán hasznos a mező- és erdő számára, de kártekonnyá is válhat, mihelyt túlzott mértékben elszaporítjuk, a környezeti egyensúlyállapotot felborítjuk, ezzel a rovarok, pajorok pusztítása helyett, illetve azon túl megeszi a földbe vetett gabonát, kukoricát, s veteményeket, mert kevés a rovartápláléka. Tehát elsősorban és lényegében szakmai hiba, az ember helytelen beavatkozásának következménye a káros hatás.

Ha helyesen járunk el, a bérezés elősegíti a minőség biztosítását, sőt javítását is. Például a premizálás, amikor egy megadott szinten, minőség-

gen felül elért eredményekért külön bért adunk, feltétlenül hat a minőségjavításra is. Ha helytelenül dolgozunk, vagyis elhanyagoljuk a fakitermelés során a szakmai irányítást, oktatást, nevelést, ellenőrzést, sőt már a munka megkezdését megelőző bérmegállapítás során bérlazítást engedményezünk, ezzel a munkafegyelmet, a bérfegyelmet aláássuk. Ezenkívül, ha átveszünk olyan faválasztékot, melynek a méreti, minőségi állapota nem felel meg a termelési utasítás előírásainak, akkor magunk vagyunk előidézői a bérezés minőségrontó hatásának.

Összefoglalva: a bérezés önönmagában, egyedülállóan nem lehet semmiféle fékező, szabályozó hatású erő, ha nincs összhangban a termelés többi tennivalójával, illetve ha az utóbbiakat elhanyagolják. A bér hatása bármilyen irányba terelhető, de mint ahogy mindenütt a világon pénzért végeznek produktív munkát és végezhetnek pénzért romboló munkát is, a munkaadótól függ, hogy miért fizet, milyen mederbe tereli az anyagi ösztönzést, milyen irányt ad neki. Tehát a bérezés hatásának *iránya* nem a bérezés törvényszerűségében van meghatározva, hanem azt mi adjuk meg különféle befolyásunkkal, beavatkozásunkkal, vagy a szükségszerű tennivalók elhanyagolásával. Ezzel szemben a hatás *mértéke* akaratunktól független, objektív hatás.



Virágzik a Szegedi Egyetem Fűvészkertjében a *Metasequoia*

GREGUSS PÁL egyetemi tanár, Szeged

Az „Erdő“ 1955 januári számában a szerző röviden ismertette ezt a Kínából származó és nemzetgazdaságilag nagy jelentőségűnek ígérkező fenyőfélést.¹ Megemlítette többek között azt is, hogy aránylag a többi fenyőhöz viszonyítva igen gyorsan nő, fája kitűnő minőségű és hogy dugvány útján is szaporítható. Ezzel kapcsolatban felvetette azt a gondolatot is, hogy a fenyőfákban annyira szegény Magyarországon érdemes lenne ezzel az értékes fenyőfajtával nemzetgazdasági szempontból is komolyabban foglalkozni. Ennek érdekében a szerző magvakat is próbált beszerezni közvetlenül Kínából, sajnos mindeddig eredmény nélkül. Most azonban úgy látszik, hogy magának a fenyőfának a természete siet a segítségünkre. A szegedi Egyetemi Fűvészkertben ugyanis ez év tavaszán, — éppen május 1-én — azt vettük észre, hogy a 7 évvel ezelőtt magról nevelt, kb 6,5 m magas sudár termetű fa csúcsán a lombosodással egyidőben kisebb-nagyobb csomócskák jelentek meg, amelyeket az első pillanatban valami gubacs-félének gondoltunk (lásd 2. sz. fénykép). Nem is mertük hinni, hogy az alig 7 éves fa csúcsán mintegy 30—40 fiatal nő-virág, pontosabban már apró tobozka van kialakulóban. Ugyanakkor a Fűvészkert 15—20 éves *Taxodiúmai* még egyáltalában nem virágoznak. A közelebbi vizsgálatokból azonban kiderült, hogy a tobozok már bezárultak, amiből viszont a megporzás bekövetkezését is gyaníhattuk. Erről biztosabban meggyőzendő, két fiatal tobozt felbontottunk, a virág-

¹ Greguss P.: Egy Kínából származó új haszonfenyőfa. Az Erdő 1955. január.