

ML
March 25
D/C-8652/g

HUNGARY

INDUSTRY (1704 -- 740.2)

LABOR (1910 -- 762)

782

WAGES, SALARIES AND WORKING CONDITIONS IN THE ORION ENTERPRISE

SOURCE RELIABILITY: Believed to be reliable.

DATE OF OBSERVATION: March 1958 - June 1959.

ENGLISH SUMMARY: Sixty per cent of the employees work in three shifts, the others in two shifts or in a one-day shift.

Wages and salaries (except in the case of the Director General) are fixed by collective agreement. The salary of the Director General is fixed by the Ministry concerned. Salaries range otherwise from 4,500 forint for the chief engineer, 3,000 for departmental chief, 2,200 for a skilled worker and 1,500 for unskilled workers. The factory management also pays out as profit-sharing from 8-14 days' pay, and a "loyalty premium" which amounts to two per cent of the amount paid as share of profits.

For the manual laborers there is an "invisible" norm which lays down the quantity of certain articles which the worker must produce. The hourly wage varies from 3.60 to 12 forint. The last named sum is a so-called "raised" hourly wage and is paid only in exceptional cases. Constructional workers who have distinguished themselves by specially good work get a premium.

There are many difficulties in connection with inventions and so-called new processes, which are only accepted when inventors and constructors agree to a substantial part of the award going to a high official of the Patent Office.

EVALUATION COMMENT: The picture given of wages and salaries in the Orion Factory is in line with general conditions in Hungarian industry. Profit shares are paid once a year, generally around March-April. A maximum profit share might be a sum equivalent to one month's wages or salary.

Among the names, those of BERCZELI and LASZIP are confirmed.

A gyár 60 százalékban három műszakban dolgozik, így az előgyártóban, a félkészáru üzemben és a termelő üzemben. A fennmaradó üzemek két illetve egy műszakban dolgoznak. Például a Konstruktíós Osztály.

A fizetések -- a vezérigazgatói fizetést kivéve -- a kollektív szerződéshez igazodnak.

Ugynevezett "kiemelt egyéni fizetése" BERCELLI vezérigazgatónak van. Az ő fizetését a KGM minisztere személyesen állapította meg. Egyes kiváló szakemberek és konstruktőrök ugyan- csak részesülhetnek esetenként kiemelt egyéni fizetésben. Ilyen esetben a vezérigazgató a miniszterrel karöltve dönt.

BERCELLI vezérigazgató fizetése nyugdíjának csorbitatlan meghagyása mellett havi bruttó 5.400 forintot tesz ki.

MŰSZAKI FIZETÉSEK ÉS ÓRABÉR
Salaries and Wages of Technical Personnel

Vállalati főmérnök:	bruttó havi	4.500 forint
Fontosabb főosztályvezetők	bruttó havi	2.800- 3.400 forint
Osztály és csoportvezetők	bruttó havi	2.000- 3.000 forint
Beosztott műszakiak	bruttó havi	1.500- 2.700 forint
Fizetők és művezetők	bruttó havi	1.600- 3.000 forint
Szerszámkészítők	bruttó havi	1.700- 4.000 forint
Szaktanácsadók	bruttó havi	1.200- 2.500 forint
Betanított segédmunkások	bruttó havi	1.000- 2.200 forint
Kisegítő személyzet		
a) kocsikisérők,		
b) irodakariátók	bruttó havi	600- 1.500 forint

Az Oriennál az átlagosan fizetett órabér 5.- forint volt. A legalacsonyabb órabér 3.60 forintot tett ki a legmagasabb nyolc forintot. Ezen felül is fizetett a gyár órabért mégpedig 10.-, 11.- és 12.- forintot. Ez utóbbi három ugynevezett "kiemelt órabér" volt és az üzem kommunista brigád-tagjainak fizették.

KERSKEDELMI FIZETÉSEK
Salaries of Commercial Employees

A főkönyvelő	bruttó havi	4.000 forint
Osztályvezetők	bruttó havi	1.500-3.000 forint
Beosztott adminisztratívok	bruttó havi	800-2.000 forint

NYERESÉGRÉSZESEDÉS ÉS HÜSÉGJUTALOM
Shares of Profit and "Loyalty Premiums"

A nyereségrészesedés összege nyolc-14 napi fizetés összegét tette ki, ha nem állt fenn kizáró körülmény. Ilyenek voltak például két nap igazolatlan mulasztás, amely esetben a nyereségrészesedés 30 százalékát vonták meg a dolgozótól. Amennyiben négy nap igazolatlan mulasztása volt a dolgozónak úgy a nyereségrészesedés teljes összegét vonták meg tőle.

Hűségjutalmat is fizetett a gyár az olyan dolgozónak, aki két évnél hosszabb ideje állt a vállalat alkalmazásában és fegyelmi eljárás ez alatt az idő alatt nem folyt ellene. A hűségjutalom a nyereségrészesedés két százalékát tette ki.

A BURKOLT NORMA
"Invisible" Norms

A fizikai munkások részére megállapított fizetések ugynevezett "burkolt normában" vannak megállapítva. A "burkolt norma" szerint meg van adva, hogy a vonatkozó órabérhez mérten mit kell teljesítenie a dolgozónak; nem teljesítés esetén alacsonyabb órakategóriába (bér) minősítik. Például a Brain üzemszerelődében 12 darab dobváltót kellett naponta behangolni. Ez igen nagy probléma, mert indulásnál napi két-három dobváltónál többet a legjobb szakember sem tudott- de nem is akart a nagy felelősség miatt -- behangolni. A 12-darabos napi teljesítmény úgy jött létre, hogy az üzem kommunista brigádja kiemelt órabér mellett (ez esetben 10.- forint) nekilátott a kérdést megoldani és a két vagy három darab behangolása helyett 12 behangolást végzett el. Ennek eredményeként 1959 februárjától kezdve ez lett a műszerészek és betanított munkások napi teljesítmény követelménye.

Szerszámelhasználódási norma az Orion gyárban nem volt.

PRÉMIUM MŰSZAKI VONALON
Technical Premiums

Vannak az Orionnál bizonyos célfeladatok, amelyek esetleg premizálhatók. Például egy új típusnak határidőre való elkészítése; vagy például egy miadó megszerkesztése. (A miadó 1959 tavaszán lett készen.) Egy miadó a TV készülékek üzem és tartampróbájához ad diapositiveket kábelben. Ezen a konstrukción 20 mérnökből 1 és 60 munkásból álló kollektiva dolgozott. Miután az adó 350.000 forintos költséggel elkészült, három vezető konstruktőr, KOVÁCS Mihály, SZABÓ Géza és LASZIP Sándor mérnökök fejenként 10.000 forint prémiumot kaptak. Az egyik szakmérnök (NU) 4.500 forint prémiumot kapott. A kollektiva dolgozó szakmunkásai 3.000-5.000 forintig terjedő prémiumban részesültek.

UJÍTÁSOK ÉS TALÁLMÁNYOK
New Processes and Inventions

Ezek a gyárnál igen bonyolult és szövevényes kérdések. Egy-egy újításnak illetve találmánynak a sikere csak abban az esetben van biztosítva, ha az újítók illetve feltalálók -- akár titokban, vagy nyilvánosan -- a felülvizsgáló és elbíráló szervtől valakit anyagilag érdekeltté tesznek. Ilyen esetben az újítások és találmányok elfogadása és kiértékelési eredménye már nem kétséges. Egyedül az Orionban köteteket lehetne írni az elkészített, kifizetett, de soha me nem valósított újításokról és találmányokról.

Például 1958-59-ben elkészült a polystyrol ovál hangszóró (találmány).

Ezt a találmányt mindaddig nem fogadták el, míg a feltalálók (ez esetben titokban) a Találmányi Hivatal egyik osztályvezetőjét, HERMANN Eriket szerződéssel anyagilag érdekeltté nem tették. Így a kétségtelenül jó találmánynak az útja és sikere biztosítva volt. Röviddel a "felek" "szerződéskötése" után a Találmányi Hivatal elfogadta a polystyrol ovál hangszórót és a feltalálók az elfogadás után 18.000 forintot kaptak előleg címén.