

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS  
DE ATTILA JÓZSEF NOMINATAE

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus XXII.

Fasciculus 2.

**BÉRCZI IMRE**

**Az újtói tevékenység ösztönzésének  
jogi formái**

SZEGED  
1975

Redigunt

GYÖRGY ANTALFFY, ÖDÖN BOTH, ANTAL FONYÓ, ISTVÁN KOVÁCS,  
JÁNOS MARTONYI, KÁROLY NAGY, ELEMÉR PÓLAY

Edit

*Facultas Scientiarum Politicarum et Juridicarum Universitatis Szegediensis  
de Attila József nominatae*

Nota

*Acta Jur. et Pol. Szeged*

Szerkeszti

ANTALFFY GYÖRGY, BOTH ÖDÖN, FONYÓ ANTAL, KOVÁCS ISTVÁN,  
MARTONYI JÁNOS, NAGY KÁROLY, PÓLAY ELEMÉR

Kiadja

*A Szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara  
(Szeged, Lenin krt. 54.)*

Kiadványunk rövidítése

*Acta Jur. et Pol. Szeged*

A szocialista fejlődés további építése érdekében bevezetett gazdasági reform célja, hogy fejlessze a termelő erőket és a szocialista tulajdonviszonyokat, a tervgazdálkodás módszereinek tökéletesítésével és fejlesztésével biztosítsa a nagyobb tervszerűséget, az egyének és vállalati kollektívák anyagi ösztönzését és minden együttesen gyorsítsa meg a szocialista társadalom teljes felépítését.

Gazdasági és politikai okok egyaránt indokolják a műszaki fejlesztés meggyorsításának szükségességét. Alapvető cél, hogy a népgazdaság minden területén a műszaki fejlesztés s általában a fejlődés érdekében az eddiginél jobban érvényesüljenek a közgazdasági tényezők, a dolgozók erkölcsileg és anyagilag érdekelttbbé váljanak mindennapos termelő, alkotó tevékenységükben.

A műszaki haladást számos intézmény van hivatva biztosítani, ezek közül jelentős szerepe van szocialista viszonyok között az újítói mozgalomnak. Szocialista államunk már a felszabadulást követően kezdettől fogva törekedett az újítói mozgalmat intézményesíteni, s az anyagi ösztönzés szükségességének és jogosságának helyes szempontjait felismerve az eredményességet a jog eszközeivel is biztosítani.

A tanulmány az újító tevékenységet előmozdító ösztönzési formákkal kapcsolatos elméleti és gyakorlati problémákat vizsgálja; a történeti fejlődés elemzése alapján a jelen időszak rendezésre váró kérdéseivel és azok megoldására irányuló javaslatokkal foglalkozik.

## I.

### AZ ÚJÍTÓK ELISMERÉSE, A FEJLŐDÉS EGYES SZAKASZAI

#### 1. Anyagi elismerés. Első szakasz (1948—1957)

1.1. A műszaki újítások díjazásáról szóló első jogszabály, a 11 940/1948. Korm. sz. r. 1. §-a alapelveként kimondotta a következőket:

„Nemzetgazdaságunkban (iparban, bányászatban, közlekedésben, mezőgazdaságban stb.) valamely hasznos eredmény elérése vagy valamely szociális szükséglet kielégítésére alkalmas újítás szerzőjét az újítás elfogadása és megvalósítása esetén a jelen rendeletben megállapított pénzbeli díjazásban kell részesíteni.”

Az újítók anyagi elismerésének két *alaptípusát* szabályozta a rendelet:

- a) pénzben kifejezhető eredmény alapján történő díjazás,
- b) pénzben közvetlenül ki nem fejezhető eredmény alapján történő díjazás.

*ad. a)* Ha az újításnak minősülő műszaki tökéletesítésnek vagy ésszerűsítési javaslat megvalósításának *pénzben* kifejezhető eredménye van, a bevezetéstől számított *első év* népgazdasági eredménye alapján kiszámított díjazásban részesül az újító. Az e csoportba tartozó, *kalkulációs* alapú díjazásnál a gazdasági eredményt a végrehajtási rendeletben közzétett irányelvek figyelembevételével kellett megállapítani.<sup>1</sup>

A megtakarítás nagyságától függően az újítási díj összege a gazdasági eredmény első

- 5000 Ft-ja után fizetendő 10<sup>0</sup>%, a következő
- 5000—20 000 Ft-ig terjedő rész után 8<sup>0</sup>%, a következő
- 20 000—100 000 Ft-ig terjedő rész után 5<sup>0</sup>%, a következő
- 100 000—1 millió Ft-ig terjedő rész után pedig 3<sup>0</sup>%, az
- 1 millió Ft-on felüli rész után pedig 2<sup>0</sup>%.

*ad. b)* Ha a megvalósítás pénzben közvetlenül ki nem fejezhető hasznos eredményt ad, a díjazás összegét az illetékes újítási bizottság állapítja meg. Az ide sorolt, *eszmei* alapon történő díjazás alkalmazható, a minőség emelése, munkafeltételek javítása, új termék előállítása esetén, valamint, ha a gazdasági eredmény pénzben kifejezhető ugyan, de ennek összege az újítás más szempontból megítélt jelentőségéhez képest csekély (pl. új tudományos műszer előállítása). Ilyen esetekben a fizetendő díj összegének megállapítása az összes körülmény figyelembevételével történt.

A pénzben kifejezhető, valamint az eszmei alapon számított gazdasági eredmény után járó anyagi elismerés mértékét a hasznosító vállalat államigazgatási jellegű, egyoldalú aktussal állapította meg. Ez a módszer igen egyértelműen, meghatározott *degresszív* kulcs szerint az elért gazdasági eredmény alapján részesíti elismerésben az újítót.

<sup>1</sup> 12 560/1948. M. E. sz. r. III. fejt.

1.2. Az anyagi ösztönzési rendszer első módosítása, a 151/1950. (V. 31.) M. T. sz. rendelet bevezette a *tapasztalatcsere-díj* intézményét. Ha valamely vállalat átvétel vagy tapasztalatcsere után vezetett be egy újítást, az *eredeti újítót* az átvevő vállalatnál mutatkozó megtakarítás után az újítási díj 75%-át kapta. Az átvételt javasoló dolgozó pedig az újítási díj 10%-át.

Minden olyan újítást, felmerült üzemi tapasztalatot, korszerű termelési módszert, amely az újítási bizottság megítélése szerint más vállalatnál is megvalósítható, a felettes szervnek, ha pedig a tapasztalati anyag előreláthatólag szélesebb körben is felhasználható, azt az OTH-nak is jelenteni kellett.

1.3. Az 56/1951. (II. 27.) M. T. sz. rendelet módosította az újítás fogalmát; különbséget tett *műszaki tökéletesítés, termelési ésszerűsítés és ügyviteli (adminisztratív) ésszerűsítés* között. E differenciálás azután a díjazásban is jelentkezett. Termelési ésszerűsítés esetén az újító a műszaki tökéletesítés után járó díj 50%-át kapta, míg ügyviteli ésszerűsítés esetén a javaslattevő jutalomban részesülhetett. A 25 000 Ft-on felüli díjat az OTH hozzájárulásával lehetett kifizetni. Meghatározta a jogszabály az újítási díj *alsó határát* 50 Ft-ban, *felső határát* 100 000 Ft-ban.<sup>2</sup>

A benyújtott javaslatok számának jelentős emelkedése további *adminisztratív*, valamint *ösztönző* rendelkezések bevezetését eredményezte. Így pl. az átvétel meggyorsítása érdekében emelkedett a tapasztalatcsere révén bevezetett újítások díjazása (az átvételt javasoló személy az újítási díj 25%-át kapta); megállapították az újítási díj folyósításának meghatározott részletekben és időben történő kifizetési szabályait; a devizamegtakarítást is elérő újítás esetére külön jutalmazási rendszert vezettek be, stb.

1.4. Az újítások bevezetésének mielőbbi megvalósítása érdekében új ösztönzési formaként az 53/1955. (VIII. 23.) M. T. sz. rendelet bevezette a *közreműködői jutalom* rendszerét. A jutalom — munkakörre tekintet nélkül — bárkit megilletett, aki az újítás meggyorsításában átlagon felüli teljesítményt nyújtott. Az összes közreműködők részére kifizetendő jutalom együttes mértéke a népgazdasági eredmény alapján járó újítási díj 15—20%-a.

Az újítások által elért eredmények *mérése* lényegileg az első jogszabályban foglalt irányelvek alapján történt. A vállalatok azonban igen eltérően számították ki a népgazdasági eredményt, ezért ennek *egységesítése* érdekében jelent meg az újítások és találmányok népgazdasági eredményének méréséről és elszámolásáról szóló 14/1955. (VII. 28.) PM sz. rendelet. Ez a jogszabály egyértelműen szabályozta, hogy a vállalaton belül vagy más vállalatoknál, illetőleg szerveknél jelentkező milyen *típusú* népgazdasági eredmények vehetők figyelembe. Ilyen típusok lehetnek pl.: a vállalat termelési költségvetésén belül költség- (anyag-, bér-, rezszi-) megtakarítás, egyéb gazdasági eredmény (felújítási megtakarítás), költségmegtakarítás a vevőnél stb. Megállapította az eredmény mérésének elveit, módszereit, a számítás bázisául szolgáló időszak tartamát.

### 1.5. Az első szakasz értékelése.

1.51. Az irányelvekben, majd később külön rendeletben előírt szempontok szerinti *eredményszámítási módszert* és ennek alapján megállapítandó díjat a tapasztalatok szerint a vállalatok igen *mechanikusan* alkalmazták. Döntő szerepe a megtakarítás során elért eredménynek volt, teljesen mellőzték az újí-

<sup>2</sup> 56/1951. (II. 27.) M. T. sz. r.

tásokkal összefüggő egyéb tényezőket. A népgazdasági tervek teljesítésénél — ebben az időszakban — a termelés mennyiségi fejlesztése volt az elsődleges szempont, az újítómozgalom fő feladatának a megtakarítások területén jelentkező eredményeket tekintette.

A tervek megvalósítását azonban csak részben segítették elő, mivel nem terjedtek ki a többlettermelésre, új cikkek készítésére és a minőség javítására.

A gyakorlati tapasztalatok azt is bizonyították, hogy az ösztönzési módszeren belül uralkodóvá az „eszmei alapon” történő díjazás fejlődött ki. A díjak megállapítása a vizsgálatok adatai szerint 77<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-ban gazdaságossági számítás nélkül, eszmei alapon történt, jóllehet a díjazott javaslatok 60—70<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-ánál a népgazdasági haszon konkrétan mérhető lett volna.<sup>3</sup>

1.52. Az elért eredményektől függetlenül — döntően szubjektív mérlegelés alapján — részesültek az újítók díjazásban. Az újítások műszaki színvonala, a befektetett alkotómunka mennyisége és minősége ennél a díjazási rendszernél az elbírálás szempontjából közömbös, az alacsony szintű, jelentéktelen, de esetleg nagy volumenben gyártott termékeknel aránytalanul magasabb az anyagi elismerés mértéke. (Pl. egyszerű módosítással, tömegcikkeknel a megtakarítás összegének alacsony százalékos díjazása is többszöröse lehet egy kis példányszámú, de jelentősebb értéket képviselő terméknel.)

1.53. Az eredmények mérésére szolgáló bizonylati, valamint számítási rendszerre vonatkozó rendelkezések betartásában is a gyakorlatban jelentős hiányosságok mutatkoztak. Ez is közrehatott, hogy nagyszámú vita, panasz keletkezett a díjazás összegéből kifolyólag. A díjfizetés határideje, előleg folyósítása, normakedvezmény stb. tekintetében igen részletes központi előírások rendelkeztek, amelyeknek betartásával összefüggésben szintén problémák jelentkeztek.

Az azonos alapelveken nyugvó díjazási rendszert a *túlszabályozás* jellemezte. A centralizáció érdektelenné tette a vállalatokat az újítások bevezetésében, mivel az külön előnyt nem jelentett. Az anyagi ösztönzéssel kapcsolatos időközi módosítások végső soron az alapkoncepciót nem érintették.

1.54. A megtakarításra irányuló javaslatok mellett a népgazdaság fejlődésével összhangban megnövekedett a többlettermelésre, új cikkek gyártására, valamint a minőség emelésére irányuló javaslatok benyújtása iránti igény. Ennek az igénynek kielégítése, az újítás fogalmának megváltozása, valamint a tapasztalatok alapján az anyagi ösztönzés területén is új irányelvek, módszerek kialakítása vált szükségessé. A továbbfejlesztés az *államigazgatási jellegű rendelkezések csökkentése* és a *polgári jogi módszerek* előtérbe helyezése irányában jelentkezett. A vázolt célkitűzések megvalósítására nem volt alkalmas a kizárólag gazdasági eredmény alapján kiszámított, központilag meghatározott, merev *degresszív* díjskála szerinti díjazási rendszer. A javaslatok értékelésénél egyéb szempontokat is figyelembe kell venni, amelyekre eddig lehetőség nem volt.

1.55. Az újítások díjazása a megvalósítástól számított egy év alatt keletkezett népgazdasági eredmény alapulvételével történt, ezen túlmenően a hasznosítás további időszaka már nem volt figyelembe vehető. Az újító érdekeltisége a megoldás tökéletesítésére, széles körű bevezetésére a bázisidőszak leteltével megszűnt. Nem kerülhetett értékelésre e mellett az elbírálásnál a javaslat mű-

<sup>3</sup> Kézikönyv az újításokról és találmányokról. Közg. és Jogi Könyvkiadó. Bp. 1958. 9. o.

szaki színvonala, a megoldott feladat *bonyolultsága*, a bevezetéssel járó *külkereskedelmi* hatás, a *továbbfejlesztés* lehetőségei. Mindezeknek a szempontoknak figyelembevétele meghatározott *keretek közötti*, bizonyos szélső határok között mozgó díjazás bevezetését tette szükségessé. Önmagában azonban ilyen irányú módosítás még nem alkalmas a felmerült hibák kiküszöbölésére, az újítók jogainak fokozottabb biztosítására. A százalékos értékhatárok közötti, de *egyoldalúan* megállapítandó díjazás továbbra is elveiben a hagyományos szabályozás továbbvitelét jelentette volna csupán. Az elfogadott javaslat bevezetésével összefüggő tényezők mérlegelésére és annak az újítási díjban való kifejeződésére legalkalmasabb forma a megvalósító és a javaslattevő között kötendő *megállapodás*. A szerződésben közös megegyezéssel mindazok a jogok és kötelezettségek előre rögzíthetők, amelyek az eredményes megvalósításhoz szükségesek.

## 2. Második szakasz (1957—1967)

2.1. Az újítómozgalom jogi szabályozásában *minőségi* változást jelentett a 38/1957. (VI. 23.) Korm. sz. *rendelet*, amely a korábbi jogszabályok túlzottan *centrikus*, s esetenként merev rendelkezéseit részben *feloldotta*, és ha a központi gazdaságirányítási rendszer következtében csupán részleges, de végül is igen jelentős változtatásokat eszközölt. Az új szabályozás *módosította* az újítás fogalmát, megszüntette a gyakorlatban problémát jelentő, a javaslatoknak termelési és műszaki ésszerűsítés szerinti megkülönböztetését.

2.2. Az anyagi ösztönzés fokozását szolgáló új rendelkezések:

a) *A díj kiszámításául szolgáló bázisidőszak.*

Az újítót annak az évnek népgazdasági eredménye alapján kell díjazni, amely az újítás megvalósításától számított 2 év közül a *kedvezőbb* népgazdasági eredményt adja. Ezért a második év végén készített számítás alapján az esetleg járó díjkülönbözetet az újítónak folyósítani kell.<sup>4</sup>

A bázisidőszak felemelése jelentős kedvezményt biztosított az újítók számára, de lehetővé tette a már megvalósított javaslatok további tökéletesítését és széles körű elterjesztését is.

b) *A díj megállapítása.*

Az újítási díj összegét a felek *megvalósítási szerződésben* állapítják meg.

A *kalkulálható* népgazdasági eredményt jelentő újításoknál a javaslat típusától függően a következő kategóriák különböztethetők meg:

ba) *A pénzben kifejezhető* népgazdasági eredmény esetén az újítási díj a felek megállapodása szerint a népgazdasági eredmény 2—10%-áig terjedhet. *Beruházási* megtakarítást jelentő újítás esetén a díj az említett százalékos kulcs alatt is megállapítható. A százalékos kulcs nagyságának megállapításánál általában a *középtértékből* kell kiindulni.

bb) *Többtermelést*, vagy *új cikk* gyártását eredményező újítás díját a többletmennyiséggel, illetőleg a termelt mennyiséggel arányosan kell megállapítani. A díj a többletmennyiség, illetőleg a termelt mennyiség önköltségének legfeljebb 5%-a lehet.

bc) *Minőségjavulást* eredményező újítás díját függővé kell tenni a minőségi mutatóktól, valamint a javított minőség mellett legyártandó mennyiségtől.

<sup>4</sup> 38/1957. (VI. 23.) Korm. sz. r. 9. § (1) bek.

bd) *Egészségvédelemmel, továbbá balesetelhárítással* kapcsolatos újítás díját a lehetőség szerint kidolgozandó műszaki vagy egyéb hatásokkal arányosan kell megállapítani.<sup>5</sup>

2.3. Ha a népgazdasági eredmény számításokkal megnyugtatóan nem fejezhető ki, továbbra is az összes körülmény mérlegelése alapján, *eszmei alapon* kell megállapítani a fizetendő díj összegét.

Mindkét díjazási forma esetében a jogszabály meghatározza azokat az elveket, amelyeket a kiszámításnál feltétlenül figyelembe kell venni.

Ennek megfelelően a kulcs nagyságának végleges megállapítása a javaslat műszaki színvonalának, a termelés szempontjából való jelentőségének, a népgazdasági eredmény nagyságának, a megoldott feladat bonyolultságának, az újító által előzetesen kifejtett tevékenységének, a külkereskedelmi kihatásoknak stb. tényezőknek együttes mérlegelése alapján történik.

A népgazdasági eredmény megállapításánál nemcsak a megvalósító vállalatnál jelentkező eredményt, hanem *más szervezet* termelésére gyakorolt hatásait is figyelembe kell venni, valamint az eredményt javító hatásokkal szemben negatív oldalról az eredményt rontó kihatásokat is ellentétként értékelni kell.<sup>6</sup>

#### 2.4. A második szakasz értékelése

2.41. Ez a díjazási rendszer *egyező* a találmányokra vonatkozó rendelkezésekkel, azonban a kiszámítás alapját képező időszak lényegesen *kisebb*, öt év helyett egy évi népgazdasági eredmény vehető figyelembe.

A gazdaságirányítás új rendszerére való áttérést megelőzően, a hatályos jogszabály előkészítése során a díjazási rendszer is alapos értékelés tárgyát képezte. Két fő téma köré csoportosíthatók a felmerült problémák:

1. Milyen ösztönzési formák tarthatók fenn az új mechanizmusban,
2. milyen források állnak rendelkezésre az anyagi elismerés finanszírozására.

A hagyományos díjazási forma szerint újítás az olyan hasznos javaslat, amelynek előterjesztése nem tartozik a dolgozó munkaköri kötelességei közé, s ha a javaslatot megvalósításra elfogadják, a jogszabály keretei között *kötelezően megilleti* a javaslattevőt a díjazás. Ha a megegyezés a díj összege tekintetében nem jön létre, de a vállalat az új megoldást hasznosítja, a bíróság dönt a felek vitájában.

2.42. Ezt a kialakult hagyományos formát elvi és gyakorlati okokból sokirányú kritika érte, amelyek a következőkben foglalhatók össze:

A vezető állást betöltők, valamint bizonyos munkakörben dolgozók (kutatók, tervezők) *munkaköri kötelesség* címén *újítási díjban nem részesülhetnek*, kivéve a közreműködői díjat.

Ez a rendelkezés *hátrányos* helyzetet teremtett a legértékesebb alkotók terhére, másrészt — bírósági eljárásoknál is — kimutathatóan *visszaélésekre* adott lehetőséget.

A munkaterületen kívüli orientáció pedig részben elvonta a figyelmet a saját feladatuk magas színvonalú ellátásától, másrészt pedig nem is várható el olyan nivójú új megoldások kidolgozása, mint ami a szakmai profilba tartozik. A fejlődés szükségszerűen megkövetelte olyan ösztönzési rendszer kialakítását, amely e *legjelentősebb kategória széles körű bevonását* lehetővé teszi.

<sup>5</sup> 38/1957. (VI. 23.) Korm. sz. r. 11. § (1) bek.

<sup>6</sup> 38/1957. (VI. 23.) Korm. sz. r. 12. § (2) bek.



2.43. A munkakörön kívüli teljesítmények magasabb dotálása bizonyos *aránytalanságot* teremtett a műszaki dolgozók anyagi elismerése tekintetében is. Az a tény, hogy egy-egy javaslat elfogadása és bevezetése esetén az újító általában jelentősen nagyobb összeggel honorálják, mint a rábízott munkakör színvonalas munkával történő ellátását, egyenesen *elősegítette* a helytelen irányú szemlélet kialakulását. (Az ítélezési gyakorlat, de a vállalati tapasztalatok is szemléltetően bizonyítják, hogy nem az alapvető munkafeladatok ellátására ösztönzi e díjazási rendszer a dolgozókat.)

2.44. Az előbbiekkal szorosan összefügg a *munkakörön belüli* és a *munkakörön kívüli* tevékenység éles elhatárolásával a díjazásban is mutatkozó eltérés. Problémaként jelentkezett a fizikai dolgozók, alacsonyabb beosztású műszakiak esetén, akiknek feladata adott körülmények között a termelés végrehajtása, hogy ez az *elkülönítés* fenntartható-e, vagy sem: indokolt-e a díjazás jelenlegi rendszerén változtatni e kategóriák tekintetében, a visszaélések leszűkítése helyett esetleg tovább bővül a jogtalan előny szerzésének lehetősége.

2.45. Az *alsó-felsőhatáros díjazás* komoly lehetőséget biztosított az újítások *egyedi* elbírálására, így messzemenően értékelhető annak nagysága, jelentősége, fontossága. A másik oldalról éppen e konstrukciót érték igen éles bírálatok; a megvalósítási szerződés megkötése során, de a perek döntő százalékánál is a díjazás összege a vita tárgya. Az átlagosan kifizetett újítási díjak összege az évek során egyre csökkenő tendenciát mutatott — a népgazdasági eredmény 3—4%-a között volt —, jóval a jogszabály által méltányosnak tartott *középtálgal* alatt.

A keret szerinti díjazás helyett igény merült fel a *meghatározott kulcs* szerinti történő díjazás bevezetésére, amely elsősorban a díj megállapítása tekintetében jelentkező méltánytalanságokat és esetlegességeket küszöbölné ki és csökkentené azokat a vitákat, amelyek az újító és a megvalósító között tömegesen jelentkezett. (A felelősség áthárítása a bíróságokra a díj összegének megállapítása tekintetében igen elterjedt gyakorlattá fejlődött ki.) A fix kulcs szerinti díjazás a *legmechanikusabb* megoldás, s bár jelentős vitaforrást szüntetne meg, az újítások nagysága, fontossága, jelentősége tekintetében minőségi eltérések vannak, ezért teljesen azonos kulcs alapján azokat nem lehet értékelni és díjazásban részesíteni.

2.46. Végül megemlítendő az az álláspont, amely az újítások jelentőségét nagyon *alárendeltnek* tekintette a műszaki dolgozóknak a munkaköri kötelességen belüli teljesítményéhez képest, a nézet szerint az újításoknak csupán a korábbi időszak primitívebb technológiai szintje miatt volt létjogosultsága. E szerint az újítómozgalom az új mechanizmusban a termelés szempontjából már nem bír jelentőséggel. Korábban, a tervutasításos rendszerben azért volt szerepe, mert a vállalatok a műszaki fejlesztésben nem voltak különösebben érdekelve, ezért jogi garanciát kellett biztosítani a műszaki fejlesztéssel foglalkozók (újítók) számára a vállalati vezető szervekkel szemben.<sup>7</sup>

A *műszaki fejlesztés fontosságát* azonban már korábban is *felismerték* azok a vállalatok, amelyek bel- és külföldön is jobb minőségű, versenyképebb termékekkel jelentkeztek a piacon, tehát nem kényszerből, hanem a fejlesztés egyik eszközeként felhasználták mindazokat a lehetőségeket, amelyeket a feltalálói rendszer biztosított számukra.

<sup>7</sup> Csanádi Gy.: A közbeszólás jogán... Újítók Lapja. 1957. 2. sz.

Az új mechanizmusban az érdekeltségi viszonyokban bekövetkező változások szükségszerűen hatnak azokra a vállalatokra is, amelyek eddig némileg kényszerből alkalmazták az újítási rendszert. Míg tehát ennek ösztönző hatását viszonylag szűk körben ismerték fel, a műszaki alkotómunka tervszerű támogatásában már minden gazdálkodó szerv alapvetően *érdekeltté* válik. Ennek felismerése és gyakorlati támogatása elsősorban a vezetők köteleességszerű feladata, de a megvalósítás érdeke egy-egy vállalat összes dolgozójának is.

Ebből okszerűleg következik, hogy egyének és csoportok számára olyan elismerési formákat kell kialakítani, amely *ösztönzőleg* hat új eljárások kidolgozására, de elősegíti a már megvalósított hasznos megoldások átvételét is, illetve elterjesztését is.

2.47. Annak felismerése, hogy elvileg nem indokolt egyetlen alkotó réteget sem kizárni az újítómozgalomból, abban a vonatkozásban is ható tényezőként jelentkezett, hogy az eredményt felmutató javaslatokat megfelelő elismerésben is kell részesíteni.

Az újítók egyes csoportjának teljes kizárása, mesterségesen teremtette meg a *visszaélések* lehetőségét, aminek morális hatása különféleképpen jelentkezett az egyes vállalatoknál. Ennek kiküszöbölése teljes mértékben aligha lehetséges, bármilyen szabályozás esetén sem. Ha azonban mindenki számára hivatali beosztástól, szakmai képzettségtől *függetlenül* nyitva áll a lehetőség, hogy a haladást jelentő új gondolatokat, megoldásokat javaslat formájában benyújthassa és az a jogszabályban előírt *egyéb* feltételeknek megfelel, az *újításnak* minősül a szó jogi értelmében is.

A munkához való viszony egyik fokmérője, hogy a dolgozók saját munkaterületükön a lehető legaktívabban, a rábízott feladatokat pontosan végezzék el, ennek nem vagy hiányos teljesítése megalapozhatja a *felelősségrevonást*. A munkavégzésnek természetesen különböző fokozatai lehetségesek, ennek értékelése, elismerése nem képezi vizsgálódásunk tárgyát.

Ha azonban a feladatkörön, *munkakörön túlmenően* a dolgozó *plusz tevékenységet* fejt ki, s ennek nyomán mérhető eredményeket is produkál, akkor ezt a tevékenységet külön értékelni is kell. Pl. egy tervező feladata egy-egy új létesítmény megtervezésekor (épület, üzemegység stb.) a legfejlettebb megoldások alkalmazása, ennek pontos körülhatárolása aligha lehetséges, mivel sokféle tényező függvénye, hogy adott esetben mi is tekinthető „legfejlettebb” módszernek, eljárásnak. Tartalmilag tehát e fogalom értelmezésénél szubjektív szempontok erősen közrehatnak.

2.48. A *legkorszerűbb technológiák, munkamódszerek kidolgozása* elsősorban a hivatásos kutatók, tervezők, fejlesztők feladata, hiszen a munkájuk végzéséhez szükséges objektív és szubjektív feltételek lehetőség szerinti optimális biztosítása ezeken a területeken adottak, mivel a korszerű műszerek, laboratóriumok, gépek stb. mellett annyira jelentős dokumentáció, külföldi szakirodalom, információ is rendelkezésre áll. Ezzel párosul az itt tevékenykedők elméleti és gyakorlati szakértelme, a jobb megoldásokra való tervszerű törekvés, ezért az eredmény a szervezett fejlesztőmunka nyomán feltétlenül nagyobb teljesítményekben is jelentkezik.

Jogos annak a kérdésnek felvetése, hogy ezekre figyelemmel van-e jelentősége a műszaki fejlesztésnél és általában a korszerűsítésnél az előbbi kategóriába nem sorolható alkotók kezdeményezéseinek?

A történelmi fejlődés *igazolta* a nem hivatásos újítók létjogosultságát, s jelenleg sem lehet önmagában a fejlesztő apparátustól az összes feladatok meg-

oldását elvárni; nem nélkülözhető tehát az egyéb területeken dolgozók feltalálói tevékenysége sem, mely jól egészíti ki, segíti elő az előbbiek munkáját. A közvetlen termelésben, irányításban és a végrehajtásban közreműködők olyan *tartalékot* képeznek, akiknek ez irányú készségét kifejezetten pártolni, támogatni kell konkrét intézkedésekkel, amely elősegíti, ösztönzi őket elsősorban saját területükön olyan jellegű munkavégzésre, amely a rutinfeladatokon túlmenően az alkotókészség kifejlesztése irányában hat.

2.49. A *továbbfejlesztés* szükségessége több irányban jelentkezett. Elsősorban biztosítani kellett a magasabb képzettségű és beosztású, elsősorban *műszaki dolgozók anyagi elismerését* is. A megfelelő ösztönzési lehetőségek az aránytalanságok kiküszöbölését is lehetővé teszik. A szigorú bérgazdálkodási előírások következtében a vállalatok az újítási díjakat a rezsiköltségek között, a beralapon kívül, végeredményben a termelési költségek terhére fizethették ki. Az említett díjazási rendszernek fenntartása az új mechanizmusban a változások alapján nem volt lehetséges, mivel az újítási díjak fedezetéül — a közgazdasági szabályozó rendszerrel összhangban — a *béreköltség* és a *részesedési alap* áll kizárólag rendelkezésre.

Az *anyagi érdekeltiségi rendszer változása* a vállalatok önállóságának bővítésére jelentős befolyással volt, a nagyobb nyereség elérése szükségessé tette a műszaki fejlesztés fokozását, ennek érdekében tevékenykedő alkotók hatékony ösztönzését. Az ösztönzés hagyományos formája mellett felvetődött a *munkabérszerű* juttatások alkalmazása, amire a bérgazdálkodásra vonatkozó köztörvények megszüntetésével lehetőség is nyílt.

### 3. Az újítók erkölcsi elismerése

3.1. Az újítások gazdasági, társadalmi jelentőségére tekintettel az első rendelet szabályozta az újítók anyagi elismerését, megteremtette azokat a feltételeket, amelyek alapját képezték a kialakuló tömegmozgalom széles körű elterjedésének.

A vagyoni jogok mellett az újítót nem vagyoni, személyiségi jogok is megilletik. Az *erkölcsi elismerés*, mint az ösztönzés másik formája csak később nyer jogszabályi megfogalmazást.

3.2. Ezt a következő, a 151/1950. (V. 31.) M. T. sz. rendelet tartalmazta először.

Társadalmi, politikai szempontból az újító erkölcsi megbecsülésének fontosságát, személyiségi jogainak elismerését hangsúlyozta ki az idézett jogszabály 31. §-a, amikor a következő — elvi szempontból igen jelentős — tételt mondotta ki: „Minden elfogadott és megvalósított újítás szerzőjének (társszerzőinek) újítási tanúsítványt kell adni. A tanúsítványt annak a vállalatnak a vezetője adja ki, amely az újítást legelőször megvalósította.”

A megbecsülés magasabb szintű elismerési formája a *kiváló újítói oklevél* adományozása, amely azon újítás szerzőjét illeti meg, amelynek az egész népgazdaságra kiható, országos jelentősége van. A kiváló újítói oklevél kiadása az OTH előzetes hozzájárulása alapján történt, s ünnepélyes külsőségek között került átadásra.

3.3. A későbbiekben, az 53/1955. (VIII. 25.) M. T. sz. rendelet a *nagyjelentőségű újítás szerzője* részére tette lehetővé ilyen oklevél adományozását, egyben megjelölte azokat a feltételeket (népgazdaság előtt álló közvetlen és fontos

feladat megoldása; a műszaki fejlődést jelentős mértékben elősegíti; a megvalósítással elért népgazdasági eredmény 200 000 Ft-ot meghaladja), amelyet ennek kiadásánál figyelembe kell venni. (Az elismerést jelenti továbbá az újításnak a *munkakönyvbe* történő bevezetése is.)

3.4. További elismerési formaként került bevezetésre a 29/1959. (V. 10.) Korm. sz. rendelettel a „Kiváló újító” kitüntetés, amelyet a népgazdasági szempontból nagyjelentőségű újítás szerzőjének az illetékes miniszter az OTH elnökével és a szakszervezettel egyetértésben adományozhatja.

#### 4. A hatályos jogi szabályozás

A jogszabály alapelvként kimondja, hogy „az újítást hasznosító vállalat köteles az újítót az újítás színvonalára és a hasznosítás folytán előállott hasznos eredményre figyelemmel *erkölcsi és anyagi* elismerésben részesíteni”.<sup>8</sup>

##### 4.1. *Erkölcsi elismerés.*

A kétféle elismerési forma külön jogszabályi kiemelésével hangsúlyozást nyer, hogy a szellemi tevékenységet kifejtő, alkotó dolgozók, akik egyre tudatosabban a társadalom érdekében tevékenykednek, sokirányú megbecsülést érdemelnek, ennek az ösztönzési formákban is kifejezésre kell jutniuk.

Az erkölcsi elismerés szélesebb körű alkalmazását és a formáknak *változatosabb* alkalmazását tette lehetővé a jogszabály. Az újítás szerzőjének anyagi jogi igénye továbbra is kizárólag az *újítói tanúsítvány* kiadására van, amelyet a hasznosítással egyidejűleg — kívánságára — a vállalat *köteles* kiadni.

A többi elismerési forma már a vállalat, illetve a felettes szerv *diszkrécionális* jogkörébe tartozik. Ezek közül a jogszabály csupán a „Kiváló újító” kitüntetés említi meg, amelyet a nagy jelentőségű újítás szerzőjének vagy rendszeres újítói tevékenység elismeréseként az illetékes miniszter, az Országos Találmányi Hivatal elnöke és a Szakszervezetek Országos Tanácsa együttesen adhatnak.

Az OTH—SZOT által kiadott Irányelvek alapján a vállalati szabályzat rögzíti azokat a feltételeket, amelyeknek teljesítése esetén a kitüntetés adományozására felterjeszti.<sup>9</sup> Vállalati hatáskörben *más lehetőségei is* vannak ezenkívül: pl. jutalomszabadság, jutalomüdülés, külföldi utazás, tárgy- és pénzjutalom stb.

##### 4.2. *Anyagi elismerés.*

A 15/1967. (V. 6.) GB határozat előírta sokrétűbb anyagi elismerési formák alkalmazását. Ezért az egységes központi díjazási rendelkezések mellett felhatalmazást adott a vállalatoknak, hogy sajátos viszonyaikra figyelemmel differenciált anyagi ösztönzési rendszert alakítsanak ki.

Az anyagi elismerési formák két csoportra oszthatók:

1. munkabérszerű juttatások,
2. újítási díj.

4.21. E csoportba tartozik a rendelet 6. § (1) bek. a) pontja szerint: megfelelő mértékű alapbéremelés, prémium, jutalom vagy egyéb juttatás (pl. a hasznos eredmény megállapodás szerinti százaléka).

<sup>8</sup> 57/1967. (XII. 19.) Korm. sz. r. 4. § (továbbiakban: R.).

<sup>9</sup> R. 15. §.

Kogens rendelkezése a jogszabálynak, hogy a *műszaki fejlesztéssel hivatás-szerűen foglalkozó dolgozók* (vezető állásúak, a termelést irányító magasabb beosztású műszakiak, kutatók, fejlesztők és tervezők) kizárólag az előbb felsorolt elismerésben részesülhetnek. Az Irányelvek alapján a vállalat újítási szabályzatában kell konkrétan, részletesen meghatározni, hogy milyen munkakörben foglalkoztatott dolgozók tartoznak az adott vállalatoknál ebbe a kategóriába. Ezek az elismerési formák alkalmazhatók akkor is, ha az újítás szerzője *nem* tartozik ugyan a *műszaki fejlesztéssel hivatásszerűen foglalkozók* körébe, azonban az újítás a munkakörrel kapcsolatos és *jelentős alkotó tevékenységként* értékelhető.

Magasabb beosztású, valamint a műszaki fejlesztéssel hivatásszerűen foglalkozó dolgozók — a meghonosodott kifejezéssel élve: az ún. „A” *kategóriába* tartozók — tekintetében a jogszabály vállalati hatáskörbe utalja annak eldöntését, hogy *eseti mérlegelés* alapján, vagy esetleg saját maga által kialakított *kötelező* rendszer szerint díjazza a munkaköri kötelességen túlmutató tevékenységet.

4.22. A vállalati szabályzatok *formailag* rögzítették a munkabérszerű jutásokat és elvileg kialakult ennek meghatározott rendszere is.

*Alapbéremelés* a rendszeres és kiemelkedő, a műszaki fejlesztéssel hivatásszerűen foglalkozó alkotótevékenység elismeréseként jöhet figyelembe; ebből kifolyólag tehát még kiemelkedő egyedi újítás esetén sem célszerű alkalmazni. A vezető döntése alapján alapbéremelés lehet *meghatározott*, konkrét időszakra szóló, vagy *meghatározatlan* időre is alkalmazható.

Egyes nézetek szerint a legkiválóbb fejlesztők, magas, kiemelt *személyi* béremelésének lehetősége ösztönzőleg hat az ilyen beosztású dolgozó számára. Ha azonban a rendszeres újítói tevékenység indokolatlanul elmarad, akkor élni lehet a visszavonás jogával is.<sup>10</sup>

4.23. A *prémium* általában egy megvalósítandó feladat teljesítése esetén alkalmazandó elismerési forma, a vállalat műszaki fejlesztési tervében szereplő jelentős feladatok megoldását segítheti elő. Általában előre felmérhető a várható eredmény nagysága és ennek arányában kell a célprémium összegét is meghatározni, esetleg az utólag értékelt tényleges gazdasági eredmény meghatározott százalékában. A vállalat maga dönti el, milyen prémiumot ajánl fel a kilátásba helyezett eredményért, ami hasonlít a régi értelemben vett újítási díjhoz; különbözik azonban abban, hogy nem kívülről kényszerít a díjazás mértékét illetően. Formáját tekintve lehet *egyösszegű* vagy előre meghatározott *részletek* arányában is. A prémium előnye, hogy megvalósítás esetén előre biztosított és így vitamentes a díj nagysága is.

4.24. A harmadik elismerési formának, a *jutalomnak* alkalmazása akkor indokolt, ha egy feladatot az újító már megoldott, a vállalat hasznosítja is, de a hasznos eredmény pontosan nem mutatható ki. Az utólagos jutalmazást általában kiemelkedő javaslatok esetén, egy összegben célszerű kifizetni.

4.25. A legváltozatosabb lehetőség nyílik az anyagi elismerésre a következőben, amelyet a jogszabály így rögzített: „*egyéb juttatás (pl. a hasznos eredmény megállapodás szerinti százalékéka)*”.

Ez a meghatározás elvileg felölel mindenfajta ösztönzési formát: a pénzzel történő anyagi elismeréstől a tárgy- és egyéb jutalmak, juttatások legszélesebb

<sup>10</sup> Bujtás L.: Találmányok, know-how-k, újítások eredménymegállapítása és elemzése KGM Bp. 1971. 301. o.

skáláját. A vállalati sajátosságoknak megfelelően az egyéb juttatás megnyilvánulhat különféle értékes tárgyjutalmak adományozásában, kedvezmények részesítésében, lakásjuttatáshoz elősegítésben, társasház, családi ház, üdülőház építéséhez hozzájárulásban stb.

Az egyéb juttatások címén a vállalat *megállapodhat* az újítóval a hasznos eredmény bizonyos százalékában is, ebben az esetben pénzbeli elismerésről van szó.

4.3. *Újítási díj* az anyagi elismerés formája a vállalat *egyéb dolgozóinak*, akik nem tartoznak az előbbi csoportba (az ún. „B” kategóriás dolgozók) és a javaslat előterjesztése nem tartozik a munkaköri kötelességük körébe. Az ide sorolt újítók is megállapodhatnak az egyéb formában történő elismerésben is.

A korábbiakhoz hasonlóan a vállalattal *munkaviszonyban nem álló dolgozó* újítása esetén, a saját vállalatánál való beosztástól függetlenül, szintén *újítási díjra* jogosult. (Ezzel ellentétes álláspont szerint a műszaki fejlesztéssel bárhol hivatásszerűen foglalkozók újítási díjban nem részesülhetnek.<sup>11</sup>)

Az újítási díj mértékét a felek *hasznosítási szerződéssel* állapítják meg.

4.4. Az új ösztönzési formák bevezetésével egyidejűleg a viszonylag bonyolultnak mondható és igen aprólékosan szabályozott *tapasztalatcsere*, valamint a *közreműködői díjazás* rendszerét az új szabályozás *nem* tartotta fenn.

A közreműködői díjra — az idézett GB határozat szerint — mint külön jogi kategóriára nincsen szükség, mert az újítás megvalósítása érdekében a közreműködőket a vállalat egyéb módon is honorálhatja. A jogszabály nem zárja tehát ki a közreműködői díjazását — amelynek a tervszerű elterjesztésnél jelentős szerepe van —, ezeknek feltételeit szintén a vállalati szabályzat rögzítheti.

4.5. A differenciált díjazási rendszer következményeként az anyagi elismerés *mértéke* és módja tekintetében is jelentős az eltérés a korábbiaktól. Az elismerés mértékét részben a vállalat *egyoldalú aktsussal* állapíthatja meg, részben a megvalósító és az újító közötti *szerződés* határozza meg.

A munkabérjellegű díjazási formák (alapbéremelés, prémium, jutalom) mértékének megállapítása a megvalósító vállalat *kizárólagos* jogkörébe tartozik. A rendelet 6. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt egyéb juttatás, valamint újítási díj esetén (társszerzőség esetén valamennyi társumjítóval) a felek hasznosítási szerződésben állapítják meg annak mértékét. Ugyanezek érvényesek a kísérleti szerződésre is.

4.6. Külön rendelkezik a jogszabály arról az esetről, ha a vállalat az újítást hasznosította, azonban a felek az újítási díj tekintetében *megállapodni nem tudnak*, a vita eldöntésére hivatott szervnek a díjat az egy évi hasznos eredmény *20%-ában* kell megállapítani. E garantált díjtól azonban *aránytalan* esetben a jogszabályban és Irányelvekben meghatározottak szerint akár felfelé, akár lefelé el lehet térni.<sup>12</sup>

A kötöttségek feloldását jelenti, hogy az újítási díj mértékét, kereteit, annak alsó és felső határát, a fizetés időtartamát illetően kötelező rendelkezéseket *nem* ír elő a jogszabály, csak az említett általános elveket rögzíti. Így nincsenek külön rendelkezések az *új cikkek* és a *több termelést* eredményező, valamint a *tapasztalatcsere* útján, illetőleg más szervnél is benyújtott újítások

<sup>11</sup> Törő K.: Időszerű elméleti és gyakorlati kérdések az újítási jog köréből. Magyar Jog. 1969. 1. sz. 22. o.

<sup>12</sup> R. 7. § (3) bek.

— korábban igen részletességgel rendezett — díjazására vonatkozólag. A vállalatok ennek az elvnek a betartásával saját szabályzataikban előírhatják a mértékre és módra vonatkozó speciális formákat.

4.7. Az anyagi elismerés *differenciált* rendszerére való áttérés tükröződik az *igényérvényesítési lehetőségek* területén is. Az újítók a benyújtott javaslattal összefüggésben *bármely sérelem* esetén panasszal fordulhatnak az illetékes *szakszervezeti szervhez*. Ez azonban nem tekinthető rendes jogorvoslatnak, mert indokolt esetben is a vállalat köteles ugyan minden ügyet megvizsgálni, a szakszervezet véleményét figyelembe venni, azonban *érdemben* a vállalat dönt.

Az anyagi elismerés munkabérszerű formái esetén (alapbéremelés, prémium, jutalom) az újító a döntés ellen további jogorvoslattal nem élhet. Az anyagi elismerés egyéb eseteiben: feladatterv, pályázat, szerződés vagy újítási díj esetében a megvalósító és az újító vitájában végső fokon a bíróság dönt.

4.8. A gazdaságirányítás új rendszerében a 29/1959. (V. 10.) Korm. sz. rendelethez kiadott, a népgazdasági eredmény számításának módszereire vonatkozó 16/1961. (X. 14.) PM sz. *rendelet aktualitását veszítette*, mivel az újításokkal kapcsolatos — eredményszámításra vonatkozó — központi előírások megszűntek. Az említett rendelet a *népgazdasági* eredmény méréséről és elszámolásáról szól, a hatályos jogszabály pedig a *vállalati* hasznos eredményt tekinti díjazási alapnak. Jelenleg ugyanis *nincsen* olyan jogszabály, amely kötelezően meghatározná az újítás által elért vállalati hasznos eredmény mérésének közelebbi módját, csupán azt, hogy az Irányelvek alapján az újítási szabályzatban ez rögzítésre kerüljön. [R. 15. § (1) bek.]

4.81. *Alapelvként* vehető azonban figyelembe, hogy azt a számítási módot kell alkalmazni, amely a hasznos eredményt a leghívebben tükrözi. Ennek az elvnek a figyelembevételével kell megállapítani akár a nyereségtöbbletet, akár a megtakarítást képező újítási díj alapját. Az anyagi elismerés mértékének megállapítását azonban *más pénzügyi rendelkezések* is befolyásolják. Így az elismerés fedezetének elszámolására külön jogszabályok vonatkoznak a vállalatok, költségvetési szervek és a szövetkezetek tekintetében. Befolyásoló szerepük van az adózásra és a társadalombiztosításra vonatkozó jogszabályoknak is. Ezenkívül jelentősek azok az intézkedések is, amelyek a gazdaságirányítás új rendszerére való áttéréssel az *árszabályozással* kapcsolatosan jelentek meg, ezeknek figyelembevétele az újítások esetén is kötelezőek.

4.82. A vállalatok sajátos viszonyaiknak megfelelően alakíthatják ki a kalkulációs módszereket, az újítások kezelésével kapcsolatos feladatokat és hatásköröket.

A javaslat újításként való elismerésének alapvető feltétele, hogy megvalósítása vagy értékesítése a vállalat számára *hasznos* legyen, ennek mértéke az erkölcsi és anyagi elismerés alapja is. A vállalati hasznot az önköltség és az árbevétel különbözete adja, ebből azonban csak az újítás hatására a vállalatnál realizálódó haszon vehető figyelembe a díjalap megállapításánál. Haszonnak tekinthető az újítás szempontjából a nyereséget növelő, a veszteséget, költségeket csökkentő, valamint pénzben nem mérhető előnyöket biztosító újítások.

Az *eredményszámítás* során egy meghatározott időszak adatai hasonlítható össze egy azt megelőző időszak adataival, s az adatok eltéréseiből lehet következtetni a gazdaságosság mértékére. A gazdaságosságra utaló eltérések tehát két időszak adatának különbségéből adódnak. Az újítások díjalap kalkulációjának készítésénél mindig a megvalósítási szerződésben meghatározott bá-

zishoz viszonyított összes hasznot kell számításba venni, ebből levonandó a megvalósítással kapcsolatban felmerülő költségek. A szerződésben rögzíteni kell a bázisidőszakot és a báziskalkulációt, amelyhez viszonyítva kimutatható a hasznos eredmény. A pénzürtékben kifejezhető vállalati eredményt *könyvelésileg igazolható* adatokon nyugvó számításokkal kell megállapítani. Előfordulhat azonban, hogy az eredmény javaslat természetéből kifolyólag könyvelésileg nem mutatható ki; az eredmény számítását részben vagy egészben műszaki számítások alapján is el lehet végezni.

A díjalapszámítás *bizonylati* rendszerét, az eredményszámítással (elő-, köz- benső- és utókalkuláció) kapcsolatos feladatköröket a helyi körülmények figyelembevételével állapítják meg a vállalatok.



## II.

### AZ ÚJÍTÓK ELISMERÉSE A GYAKORLATBAN

#### 1. Általános észrevételek

1.1. A hatályos jogszabály alapvető rendelkezéseinek vázolója előtt érintettük azokat a problémákat, amelyek alapján felmerült az újítók elismerésének eddig kialakult rendszerén történő *módosítás* szükségessége. Az alacsonyabb beosztású dolgozók tekintetében az újítások díjazásának régi rendszere lényegében fennmaradt. Az új rendszer *logikai egysége* szempontjából az újítási díj, mint elismerési forma — elsősorban az újítók egyéni jogait tekintve — *vitatható* ugyan, de a gyakorlatban különösebb problémát nem vetett fel. Általában az e kategóriába tartozók köréből — kevés kivétellel — kisebb jelentőségű javaslatok érkeztek be, azok bevezetése esetén is, legtöbbször pontosan mérhető gazdasági eredmény hiányában *eszmei* díjazásban részesültek. Bár ezen a területen is átmeneti megtorpanás jelentkezett, részletesebb vizsgálódásunkat a második kategóriára korlátozzuk, mivel az elismerési forma ebben a körben változott jelentősen és az újítások számbelileg és tartalmilag értékesebb része is ettől a kategóriától származik.

1.2. Az új szabályozás *célkitűzése*: olyan feltételek megteremtése, amellyel növelni lehet az értékes műszaki alkotótevékenységek díjazását, az anyagi ösztönzés lehetőségét. Elvileg támogatni kívánta a munkakörön kívüli, sok esetben ösztönös fejlesztési tevékenységet is, amennyiben valóban értékes teljesítményről van szó: elismerve végső fokon azt, hogy az újításoknak a termeléssel összefüggésben több területen továbbra is nagy jelentőségük van. Így pl. a meglévő technológia javítása terén, az anyagcsökkentés, valamint minden olyan fejlesztési feladat előbbrevitelénél, amelynek megoldására a hivatásos kutató-fejlesztő apparátus kapacitása nem elegendő.

A jogi szabályozás *alapelveként* nem elsősorban általában az újítási tevékenység, hanem a *nagy jelentőségű műszaki teljesítmények* részére kívánta lehetővé tenni olyan díjazási formák kialakítását, amely a legfontosabb irányokban, megfelelő színvonalon fejt ki ösztönző hatását. Ezen belül az újítások díjazása csupán részprobléma, amely ennek a célkitűzésnek van alárendelve. Az, hogy egy javaslat munkakörön felüli teljesítménynek minősül, figyelembe veendő a díjazásnál, de nem szabad ezen esetekben a vállalatokra *kívülről* rákényszeríteni olyan kötelező díjazási rendszert, amely esetleg megakadályozza a vállalat fő célkitűzését abban, hogy a műszaki teljesítmények egészének ösztönzését helyes irányban alakítsa ki.

1.3. A jövedelemszabályozás új rendszerében a legjelentősebb műszaki teljesítmények *díjazása* nem történhet másképpen, mint a *vállalat döntésétől* és a *rendelkezésre álló forrásoktól* függően, illetőleg a vállalati sajátosságoknak megfelelően kialakított rendszer szerint. Ezért nem volt lehetséges fenntartani a munkaköri köteleységen kívüli teljesítmények jogszabállyal biztosított külön előnyben részesítését, ami a régi szabályozásból természetesen következett.

Az anyagi ösztönzés változatos formáinak alkalmazásával lehetőség nyílt

a vállalatoknak arra, hogy elsősorban azoknak a teljesítményeknek díjazására biztosítson munkabérszerű juttatást (alapbéremelés, prémium, jutalom, vagy egyéb juttatás), amelyeket a vállalat eredmények működése szempontjából leginkább tart elismerésre érdemesnek, akár munkakörön belüli, vagy a munkaköri kötelességet meghaladó teljesítményről van szó. Mivel az önállóság növekedésével szükségszerűen érdeke a vállalatnak a *nagyobb nyereség* elérése is, és ennek legeredményesebb módja a műszaki fejlesztés színvonalának az emelése, ezzel a szabályozással a fenti cél eléréséhez a szükséges feltételek biztosítottak látszottak.

## 2. Az újítómozgalom műszaki-gazdasági jelentőségének felismerése és megítélése a vállalatoknál

2.1. Az új rendszerre való áttérés első tapasztalatai igen *negatívak* voltak, a mozgalom műszaki, gazdasági és politikai jelentőségének elismerése mellett a vállalatok döntő többsége az újítói tevékenység szélesebb körű kibontakoztatására nem tett különösebb erőfeszítéseket. A nagy vállalatoknál — ahol a megfelelő fedezet a nyereséges működés eredményeként továbbra is biztosítva volt — az új szabályozás nem okozott problémát, az ezeknél szerzett tapasztalatok igen pozitívak.

Ugyanazok a gazdasági szabályozók azonban teljesen *ellenkező hatást* váltottak ki a népgazdaság egyéb területein, főleg a közép és kis vállalatoknál, éppen azért, mert különböző adottságokkal rendelkező egységekről van szó. Különösen az eszközigenyes vállalatok vannak hátrányos helyzetben, jóllehet a gépi felszerelések magas foka még nagyobb lehetőségeket támaszt, sőt követel a továbbfejlesztés irányában; de éppen ezeknél szűkebb a keret is a megfelelő elismerésre.

A vállalatok azokat a lehetőségeket, amelyek rendelkezésükre állnak és a régi szabályozástól eltérően, nagyobb mértékben nyílik alkalom a kiváló műszaki teljesítmények magas arányú díjazására, viszonylag szűk körben használták ki. Ennek oka kezdetben részben a *tájékozatlanság*, illetve a pénzügyi lehetőségek megítélése terén mutatkozó bizonytalanságban található.

2.2. Visszatartó tényezőként jelentkezett az a nagyobb felelősség is, amely az új díjazási rendszerrel az egyszemélyi elbírálókra hárult. Különösen ez utóbbi jelentkezik élesen: a vállalati kollektívával szembeni felelősség problémája. Amíg a régi díjazási rendszerben a *költségvetést* terhelte az újítói díj, a kifizetés ellen a kollektíva részéről nem merült fel oly aggály, hogy az az ő terhükre történik; a kifizetés jogosságának felülvizsgálata külső szervek feladatát képezte. Miután a részesedési alap eltérő a vállalatoknál, s hasonló értékű újításokért jóval alacsonyabb összegeket fizetnek egyes vállalatok, olyan *közhangulat* alakult ki, amely szerint az újítók nagyobb összeget visznek el a részesedési alaptól, mint amennyivel hozzájárulnak annak növeléséhez.

Komoly *gazdasági, politikai feladatként* jelentkezett, hogy a kollektíva részére kifizetendő magas prémium, jutalom, vagy újítási díj jogosságát ezért indokolni kell; megértetni azt, hogy a kiváló műszaki teljesítmények ösztönzésén keresztül érhető el az egész vállalat eredményességének növelése. Az *egyenlőségi felszámolása* irányában tett intézkedések feszültséget teremtettek és fokozták az ellentéteket az újítók egyéni érdekei és a vállalat érdekei között.

Mindez hozzájárult bizonyos fokú visszahúzódáshoz, az újtói tevékenység számára országosan — ha néhol eltúlozva is — a *kedvezőtlen légkör* kialakulásához. (L. I. és II. sz. táblázat.)

### 3. Az eredményszámítás módszere

3.1. A vállalatok a jogszabályban foglalt felhatalmazás, valamint az Irányelvek útmutatása alapján *profiljuknak* megfelelően szabályozták általában az újtás révén elért *hasznos eredmény megállapításának és mérésének módját*. Az anyagi elismerés mértékének reális alapja a hasznosítás következtében keletkező, *pénzben kifejezhető* hasznos eredmény. Ennek elbírálásánál az eredményt növelő és csökkentő tényezőket figyelembe kell venni. Az általános elvek iránymutatásul szolgálnak mind a pénzben kifejezésre jutó vállalati eredményben, mind pedig a pénzben közvetlenül nem mérhető haszonban.

Azokban az esetekben, ha az eredmény pénzben kimutatható, de a hasznosításnak ezen felül pénzben ki nem fejezhető hatásai is jelentkeznek, ezeket is figyelembe kell venni.

Alaptétel, hogy — eltérő megállapodás hiányában — általában az *egy évi hasznos eredmény legalább két százaléka* fizetendő újtási díjként és az Irányelvekben foglaltak szerint ettől eltérés lehetséges. Az újtás következtében keletkező hasznos eredmény sokirányú megállapításának és mérésének módját illetően a vállalati szabályzatok igen *szélsőségesen* rendelkeznek.

3.2. A peres eljárások anyagából megállapítható, hogy sok esetben a vállalati hasznos eredmény számításának módját a belső szabályzat nem határozza meg, de a felek közötti szerződés vagy tervezet sem tartalmaz direktívákat az egyébként bonyolult és perenként eltérő eredményszámítás módjára.

Ezekből az a következtetés vonható le, hogy a gyakorlatban — bizonyos átértékeléssel — még mindig él a 16/1961. (X. 14.) PM sz. rendelet, különösen a költségmegtakarítást, a többlettermelést, az új cikk bevezetésére irányuló javaslatoknál.

Más témákhoz hasonlóan viszont megállapítható, hogy a nagyobb vállalatok szabályzatai rendkívül *sokoldalúan, eredményfajták* szerint csoportosítva pontos előírásokat tartalmaznak a díjalapszámításnál figyelembeveendő tényezőkre.

3.3. Az újtási *díjalap* lehet:

a) *Új terméknél* a nyereséghezam meghatározott része, az a hasznos műszaki körülmény, amely az új termék bevezetését indokolja; az értékelésnél kiindulópont az újtás alkalmazásából származó többlet, amely a vállalatra előírt eredmény fölött mutatkozik.

b) Meglevő terméken újtással végrehajtott *konstrukciós és technológiai változtatás* esetén rögzítendő a bázisidőszakban elért önköltség és ehhez viszonyítandó a szerződésben meghatározott időszakban elért tényleges önköltség.

c) *Beruházási* újtásoknál saját kivitelezés esetén az újtást megelőzően megtervezett és elfogadott beruházási költségvetés vonatkozó költségeit kell szembeállítani a javaslat szerinti megoldás költségeivel, a különbséget az újtás díjalapja.

Külső kivitelezésű beruházásoknál a kivitelező számlázott beruházási költségeinek csökkenése a díjalap.

d) Ha az újtás kereskedelembe beszerezhető termék *saját előállítására*,

illetőleg saját előállítású termék kereskedelmi áruval való helyettesítésével kapcsolatos, az eredményt a vásárolt termék nyilvántartás szerinti ára (beszerzési ár, elszámoló ár) és a saját előállítású termék nettó termelői ára egybevetésével kell megállapítani.

e) *Selejt* megmentésére irányuló javaslatnál a díjszámítás alapja a selejt könyvek szerinti értéke és a selejtből visszanyert jó termék szűkített önköltségének különbözete, csökkentve a javításra fordított költségekkel. Selejt csökkentésére irányuló eljárás esetén a bázisidőszakban és az újítás eredményszámítási időszakában számvitelileg kimutatott selejtszázalék szűkített önköltségén számított különbözet képezi az eredményt.

f) *Leértékelt* anyagok, alkatrészek, félkész- és késztermékek teljes értékű felhasználására irányuló javaslat esetén a leértékelés utáni értéket, növelve a felhasználással kapcsolatos többletráfordítások összegével kell szembeállítani a teljes értékükkel.

g) Más vállalatnak történő *átadás* esetén az átadással kapcsolatos összes költségek és az átvevő vállalat által fizetett térítések összegének különbözete képezi az eredményt.

#### 4. Díjazás, hasznosítási szerződés nélkül

4.1. Az újítási jogviszonyok területén a *szerződési rendszer* bevezetésével tartalmi változást jelentett a korábbi egyoldalú, lényegében államigazgatási formájúnak tekinthető díjazási módszerrel szemben.

Az újítási díj formájában történt anyagi elismerés mértékét a felek hasznosítási szerződéssel állapítják meg.<sup>13</sup> A jogszabály nem tartalmaz rendelkezést a szerződéskötés határidejére vonatkozólag. ebből kifolyólag az elfogadó határozat közlése és a szerződés megkötése között időbelileg jelentős eltérések mutatkoznak. Az újítások speciális jellegére tekintettel nem indokolt merev, központi szabályozással előírni a szerződéskötési határidőt.

4.2. Hasznosítási szerződés *hiányában*, megvalósított javaslat esetén, az egyéb újítók a díj megállapítása iránt *bírósághoz* fordulhat.<sup>14</sup>

A *per*ek tartalma szerint a felmerülő vitás kérdések a következőkben csoportosíthatók:

a) a hasznos eredmény megállapításának módja, illetőleg a pénzben ki nem fejezhető eredménynél az eszmei díj megállapítása,

b) az újítási díjkulcs mértéke.

A szerződés nélküli megvalósítás esetén a vita eldöntésénél a bíróságnak az újítás *természetéből* kell kiindulnia, s a figyelembevehető körülmények alapján döntenie.

4.3. A korábban hatályban volt 16/1961. (X. 14.) PM sz. rendelet 2. §-a szerint a népgazdasági eredmény megállapítására vonatkozó számításokat az újítást elfogadó szerv köteles elkészíteni. A 4. § (1) bekezdése szerint pedig az újítások népgazdasági eredményének megállapítására szolgáló számítások elkészítéséért és helyességéért a vállalat vezetője, a főmérnök és a főkönyvelő egyaránt felelős. E szakasz (5) bekezdése utal arra, hogy eszmei díjazásra akkor

<sup>13</sup> R. 7. § (3) bek.

<sup>14</sup> 45/1972. (XII. 30.) Korm. sz. r.

kerülhet sor, ha az újítás népgazdasági eredménye sem könyvelési, sem műszaki adatok alapján nem fejezhető ki.

4.4. A hatályos jogszabály 15. § (1) bekezdése is kötelezően előírja, hogy a hasznos eredmény megállapításának és mérésének módját a vállalatoknak az Irányelvekben foglaltak alapján szabályozniuk kell, ezért — kifejezett külön rendelkezés hiányában is — az előbbieket értelemszerűen ma is érvényesek.

Az újítónak nem állnak rendelkezésre azok az adatok — gyakorlatilag nem is lehetséges —, amelyek alapján a kalkuláció elvégezhető. Vállalati pontos dokumentáció hiányában, a *szakértői vélemény* és a *tanúk vallomása* viszonylag kevés esetben nyújtanak megfelelő támpontot arra, hogy a bíróság a díjazás összegét megnyugtatóan kiszámíthassa. Ebben az esetben is — jóllehet pontosan mérhető lenne a hasznos eredmény — eszmei alapon történik a díj megállapítása.

4.5. A vállalati szabályzatok eredményszámítási rendelkezései sok esetben a jogszabállyal és az Irányelvekkel *ellentétes* intézkedéseket is tartalmaznak.

Az eredmény megállapításánál a hasznosítás következtében keletkezett vállalati bruttó (adózatlan) eredmény képezi a kiszámítás alapját. *Ellentétes* az olyan szabályozás, amely a díjazás alapjául azt az összeget veszi figyelembe, ami a hasznosítással keletkezett bruttó eredményből a *nyereségadózás után* a vállalatnál marad. Az ilyen meghatározás hátrányos az újítóra, mert ha a vállalat díjalapként csak az adózott nyereséget veszi számításba, az jelentősen csökkenti az anyagi elismerés mértékét.

Helytelen az az eredményszámítási mód is, amikor ugyanazon újítás után *többszörösen* értékeli az eredményt; figyelmen kívül marad az a körülmény, hogy valamennyi eredmény egy újításra vezethető vissza.

Az importált, de használhatatlannak bizonyult gép megjavításáért hármas eredmény került értékelésre: a selejtérték és importált ár különbözete; többtermelés; a gépállás elmaradásával kapcsolatos teljesítmény nélküli munkabér kiküszöbölése.<sup>15</sup>

Az újítói tevékenységgel csak az első helyen említett eredmény van összefüggésben, a többi eredmény már az importált gép tulajdonságaira vezethető vissza.

A feladattervben szereplő témát kidolgozta az újító, a javaslatot a vállalat elutasította. Ezt követően az újítás alapján mégis átalakított és üzemben tartott 5 gépet, ezért a bíróság a megtakarítás 3<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-át kitevő újítási díj és a céljutalom megfizetésére kötelezte a vállalatot. A további 35 gép átalakítása a szakértői vélemény szerint is kimutatható hasznót jelentett volna, arra azonban a bíróságnak nincs lehetősége, hogy erre kötelezze a vállalatot.<sup>16</sup>

A díjalszámításnál kizárólag az *alkalmazott* újítást lehet értékelni, amennyiben a megoldást a gépek egy részénél vezetik be csupán, az összes gépnél esetleg jelentkező eredményt figyelembe venni nem lehet.

A megvalósított 22 rakódószervezetből 12 volt üzemben, a többi használaton kívül maradt. Mivel elsősorban a balesetveszély és a fizikai munka kiküszöbölését eredményezte, eszmei alapon állapította meg a bíróság a díjat.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Pesti KKB. 7. P. 72 227/1970.

<sup>16</sup> Esztergomi j.b. 2. P. 21 180/1972.

<sup>17</sup> Legfelsőbb Bíróság Pf. III. 21 018/1968.

4.6. Az *eszmei és a kalkulációs alapon* fizetett díjazások aránya is rendkívül változatos a vállalatoknál. A jellemző az, hogy az *eszmeileg díjazott javaslatok* nagyságrendben *meghaladják* a kalkulációs alapon díjazott javaslatok számát, ugyanakkor *összezszerűségben* az arány inkább a kalkulációs díjak felé tolódik el. Legkedvezőbb a helyzet a nehéziparban, ahol túlnyomórészt kalkulációs alapon történik a díjazás.<sup>18</sup>

Bár a gazdaságirányítás reformja óta fejlődés tapasztalható ezen a téren, ennek ellenére a kis és közép vállalatok nem szervezték meg kellően a *bizonylati* rendszert, ezért a hasznos eredményt pontosan kimutatni nem tudják. A másik ok, hogy nem fordítanak — elsősorban létszámhiány miatt — kellő figyelmet a javaslatok *eredményszámítására*, inkább eszmei alapon történik a díjazás. Alátámasztja ezt a megállapítást, hogy a gyakorlatban általában pár ezer forintos összegű díj azonnali kiadása kisebb üzemekben sem jelent problémát, s ezzel a megoldással az újítók is legtöbbször egytetőnek.

A hasznos eredmény megállapításának alapvető feltétele, hogy az újítások révén keletkezett hasznos eredmény elő- és utószámításához szükséges *alapp bizonylatok* alaki és tartalmi kellekeit a vállalati szabályzatok rögzítsék s ennek megfelelően azt pontosan is vezessék. A hiányos bizonylati rendszer jelentős nehézséget okoz az elbírálás során. Kérdés: kerülhet-e hátrányos helyzetbe emiatt az újító, hogyan értékelendő a vállalat mulasztása?

Az újítót a vállalat mulasztásáért hátrány nem érheti, annak következményei nem háríthatók át, figyelemmel arra is, hogy e magatartásával elzárja az újítót a részére esetleg kedvezőbb eredmény bizonyításának lehetőségétől. A kölcsönös együttműködés általános elvének megsértéséért a vállalat felelősséggel tartozik, ezt a magatartást a bíróságnak a díj megállapításakor, az összes egyéb körülményt figyelembe véve, értékelnie kell.

4.7. A termeléssel, szervezéssel összefüggő, a munkakörülmények javítását, baleset- és egészségvédelem javítását célzó, vagy egyéb olyan újításokat, amelyek hasznos eredménye *pénzben közvetlenül nem értékelhető*, szintén megfelelő anyagi elismerésben kell részesíteni. Az ilyen jellegű javaslatoknak *pozitív hatásai* rendkívül széles körben jelentkezhetnek, amelyek a termelésre *közvetetten* kihatással bírnak.

Hatása jelentkezhet a minőség javításában; a vállalat dolgozóinak vagy azok egy részének munkafeltételeit javíthatja, ezáltal emelkedik a munka hatékonysága; a foglalkozási betegségek és balesetek csökkenése következtében folyamatosabb a termelés stb. Mindezek a körülmények figyelembevételére kizárólag általános, *keret jellegű* szabály felállítása indokolt, amely a rendelet szerint a következő:

„Ha az eredmény pénzben nem mutatható ki, a díjat az összes körülmények mérlegelésével kell megállapítani.”<sup>19</sup>

A pénzben ki nem mutatható műszaki, gazdasági hasznos eredménynél figyelembe kell venni a javaslat:

- a) bonyolultsági fokát, műszaki hatásának mértékét,
- b) újdonságának terjedelmét,

<sup>18</sup> SZOT jelentés az újítómozgalom helyzetéről. 1972.

<sup>19</sup> R. 7. § (4) bek.

c) a megoldás vagy eljárás kidolgozottságának fokát és minőségjavító hatását,

d) a kollektíva szempontjából mennyire fontos problémát oldott meg, mennyiben küszöbölte ki az ártalmi forrást,

e) az újító beosztását.

4.8. Ezekről az esetektől teljesen függetlenül, *eszmei* alapon kerül sor a díjazásra akkor is, ha könyvelésileg pontosan megállapítható haszon esetleg nem mutatható ki, illetve a becsült adatok csak támpontul szolgálnak az anyagi elismerés mértékéül.

Ha az újító javaslatát módosítva, vállalaton belüli más intézkedéssel együtt valósítják meg, ami jelentős mértékben emeli a megoldás határfokát és a közrehatás aránya nem állapítható meg, szintén eszmei díj megállapítására kerül sor.

Az *összszerszerűség a szakértői vélemények alapján sem számíthatók ki sok esetben*. Az azonban, hogy gazdaságossági eredmény van, a szakértői vélemény alapján megállapítható. Így jelentkezhet pl. energiamegtakarítás, a gőzöléssel való tisztítás elmaradásából eredő gőzmegtakarítás, jobb minőségű gáz előállítása, meghibásodás miatti üzembeszakadás elmaradása stb.

Elfogadható és indokolt, hogy ilyenkor a már említett *összes körülmény* figyelembevételével történjen az újítói díj megállapítása. Ezen a területen mutatkozik a bírói gyakorlatban az *egységes szemlélet hiánya*, a szakértői véleményekben jelentkező szubjektivitás.

A kalkulálható és eszmei alapú díjazás között mutatkozó feltűnő *aránytalanság* indokolja, hogy a hasznos eredmények mérési módjának a vállalati szabályzatokban történő pontosabb rögzítésével tovább szűküljön azon eseteknek köre, amikor eszmei díj megállapítására kerülhet sor.

4.9. A közvetlen *vállalati érdek* nem feltétlenül esik egybe a népgazdasági érdekekkel. Lehetséges, hogy egy javaslat népgazdasági szempontból jelentős, de konkrétan a haszon a vállalatnál nem jelentkezik. Előfordul az is, hogy vállalati haszon is származik, de ez kifejezetten a részesedési alapnál nem érzeteti hatását.

A lakások építtetője és értékesítője az OTP. A lakásépítés költségének csökkentésére irányuló javaslatért az OTP az anyagi elismerést megtagadta azzal, hogy az újítás megvalósítása vállalati hasznot nem eredményezett; ha a lakás költsége magasabb, akkor is azt a vevőkre áthárítja.<sup>20</sup>

Népgazdasági érdek, hogy a felépülő lakások költségei újítások révén is csökkenjenek, ezért ilyen esetben a javaslat az újítás fogalmát kimeríti, a javaslattevőt *díjazásban kell részesíteni*. Az újítási díj összege az eredeti és a módosított költség különbözete alapján állapítható meg.

A vállalatok a hasznos eredmény *keletkezését* sok esetben úgy értelmezik, hogy az addig nem állapítható meg, amíg az pénzben közvetlenül ki nem mutatható. Az újítási javaslatok a termeléssel összefüggő költségmegtakarításra vonatkoznak, a hasznos eredmény már a gyártás során jelentkezik. Nem fogadhatók el azok az érvek, amelyek alapján a kifizetést megtagadják a vállalatok arra hivatkozással, hogy bár a terméket már legyártották, de az értékesítés még nem történt meg, így a javaslat hasznosításra nem került.

<sup>20</sup> Fővárosi Bíróság 56. Pf. 20 499/1973.

A bíróság megítélte a díjat, mert a hasznosítás megtörtént, azonban a beruházó és a kivitelező között per indult, ezért a vállalat csak a per befejezése után volt hajlandó a díjat kifizetni, mivel véleménye szerint addig vállalati hasznról nem lehet szó.<sup>21</sup>

## 5. Az újítási díjkulcs mértéke

5.1. Az újítási díjkulcs *mértékére* a rendelet az általánosságban megfogalmazott szempontokat nem részletezi, csak annyi iránymutatást ad, hogy az évi hasznos eredmény 2 százalékától „*aránytalanság*” esetén akár *felfelé*, akár *lefelé el lehet térni*.<sup>22</sup> Ebből következik, hogy a konkrét esetekben vizsgálni kell mindazokat a körülményeket, amelyek az újító szellemi tevékenységének és az újítás gazdasági következményeinek jelentőségét megszbadják.

5.2. A *díjkulcs* megállapítása mindig az adott ügy elbírálásának szempontjai szerint történhet; különböző újítások összehasonlítása, a különböző tényezők érvényesülése miatt aligha lehetséges. De ennek ellenére is megállapítható, hogy az egyes vállalati döntések, valamint bírósági határozatok tekintetében jelentős *eltérések* mutatkoznak.

Merev előírások alkalmazása természetesen nem célszerű, nem is lehetséges, azonban a jelentős eltérés gyakran abból adódik, hogy a bíróságok az „*aránytalanság*” fennforgását és mibenlétét közelebbről nem vizsgálják meg.

A díjazás szempontjaira nézve *elvi* jellegű iránymutatásul szolgál a Legfelsőbb Bíróság több határozata.<sup>23</sup> Ezeknek értelmében az újítási díj mértékénél a jogszabályban foglalt rendelkezésre tekintettel — [7. § (3) bekezdés] — a 2<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-ból kell kiindulni, ettől csak indokolt esetben lehet eltérni.

5.3. A díjkulcs megállapításánál — a szerződés nélkül megvalósított újítások esetében — a bíróságnak figyelemmel kell lenni a vállalati szabályzat idevonatkozó rendelkezésére. Az *anyag* elismerés *mértékét* alapvetően két tényező befolyásolja:

- a) a díjazás alapjául szolgáló hasznos eredmény *időtartama*,
- b) a hasznos eredményhez viszonyított meghatározott *százalék*.

ad. a) A korábbi rendelkezések értelmében az újítót annak az évnek népgazdasági eredménye alapján kell díjazni, amely az újítás megvalósításától számított 2 év közül a kedvezőbb népgazdasági eredményt adta.<sup>24</sup>

A hatályos jogszabály *időkorlátozást nem szab* meg a díjalapszámítás tekintetében, lehetőség van egy évnél *rövidebb, valamint egy évet meghaladó* időszakot figyelembe venni az eredmény mérésénél. Ez utóbbi alkalmazása — bár a gyakorlatban ritka — akkor indokolt, ha a megvalósítás révén elért hasznos eredmény a bevezetést követően csak később, vagy huzamosabb időszakon keresztül jelentkezik; ez a számítási mód az újítók számára biztosítana *kedvezőbb* elbírálást.

Véleményünk szerint mindazokban az esetekben, amikor az újítás alkalmazása révén a hasznos eredmény *több éven* keresztül jelentkezik, a díjalap számításánál bázisidőszakként indokolt az egy évnél *hosszabb* időtartamot alapul venni.

<sup>21</sup> Pesti KKB. 5. P. 70 884/1972.

<sup>22</sup> R. 7. § (3) bek.

<sup>23</sup> Legfelsőbb Bíróság P. törv. III. 20 338/1971. és P. törv. II. 20 164/1972.

<sup>24</sup> 29/1959. (V. 10.) Korm. sz. r. 9. § (1) bek.



A statisztika az újításnál csak egy év gazdasági eredményét mutatja ki. Az újítások átlagosan 3—4 évig alkalmazásban vannak, így az újítómozgalom tényleges évi gazdasági haszna is többszöröse a statisztikában szereplőnek.<sup>25</sup>

5.4. A 29/1959. (V. 10.) Korm. sz. rendelet szerint az újítási díj a népgazdasági eredmény 2—10 százalékának megfelelő összegében állapítható meg, a százalékos kulcs nagyságának megállapításánál általában a *középtértékből* kell kiindulni. A kiindulási pont tehát a 6<sup>0</sup>/<sub>0</sub>.

A rendelet 11. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt elv közelebbi útmutatást is adott a díj nagyságának megállapításához. A műszaki színvonal, a termelés szempontjából való jelentőség, a népgazdasági eredmény nagysága, a megoldott feladat bonyolultsága, az újító által előzetesen kifejtett tevékenység mértéke, külkereskedelmi kihatások stb. — mind olyan tényező, amelynek együttes mérlegelése alapján történt a százalékos kulcs végleges megállapítása.

5.5. A hatályos jogszabály — amennyiben a felek megállapodni nem tudnak — *2 százalékra csökkentette le ezt a középértéket*, s aránytalanság esetén ettől a mértéktől lehet akár felfelé, akár lefelé eltérni.

Az anyagi elismerés mértékére vonatkozó általános szempontok figyelembevételén kívül a vállalatok teljesen *szabadon* dönthetnek afelől, hogy a díj alsó vagy felső határát rögzítik-e, illetve egyéb kötelező előírásokat (pl. konkrét százalékban megjelöli az átlagdíjkulcsokat a hasznos eredmény megjelenési formájától függően) tartalmazzon-e a szabályzat.

A vállalati szabályzatok ezen a területen is részben speciális adottságuknak megfelelően részletesen és ösztönző módon határozták meg az anyagi elismerés mértékének megállapításával kapcsolatos lehetőségeket, részben pedig az általános elveken túlmenően semmiféle konkrét, előre meghatározott mértékhatárokat nem irtak elő.

Ugyanígy a díjazási időszak tekintetében is a legváltozatosabb megoldások szerepelnek a vállalati szabályzatokban.

Mindez alátámasztja azt a megállapítást, hogy ahol jelentősnek tekinti a vállalat működése szempontjából az újításokat, ott az elismerés módját és mértékét illetően is az ösztönzést elősegítő forma megfelelően kihangsúlyozást nyert.

A hasznosítási szerződés nélkül bevezetett újítások esetén a díjkulcs mértékét a bíróságok körültekintő vizsgálatok, szakértői vélemények alapján *helyesen* állapítják meg.

## 6. A tapasztalatok értékelése; következtetések

6.1. A következőkben megvizsgáljuk, hogy az új ösztönzési formák milyen hatást váltottak ki, elvi megalapozottságuk helytállónak bizonyultak-e és a gyakorlat tapasztalatai alapján milyen *következtetések* vonhatók le további fenntartásukat illetően.

6.2. Az *alapbéremelést* elvileg a rendszeres újítói tevékenység esetén indokolt alkalmazni. Ez azonban ellentmond annak, hogy a kimagasló teljesítményeket jóval magasabb elismerésben kell részesíteni, mint a jelentéktelenebb újítások szerzőit.

Az alapbéremelés *összege* huzamosabb időn keresztül is csak kis hányadát teszi ki esetleg egy egyszeri javaslat megoldásaképpen juttatott újítási díj összegének, s gyakori alkalmazásának a vállalaton belül a bérgazdálkodással ösz-

<sup>25</sup> SZOT jelentés az újítómozgalom helyzetéről. 1973.

-szefüggésben egyéb tényezők (pl. hasonló vagy magasabb beosztású dolgozók illetményeinek összevetése) miatt sem lehet helye.

Nincs indokolt alapja annak, hogy az alpbéért lehet meghatározott időre is emelni, illetve amennyiben csökken az újító aktivitása, a vezető élhet a *megvonás* jogával is. Az alpbérnek számos más területen is kihatása jelentkezik (nyugdíjjarulék, adózás, esetleg más kötelezettség stb.), ezért bizonyos időszak után az alpbércsökkenés *hátrányosabb* helyzetet teremthet az alkotó számára, mintha többlettevékenységet nem is fejtett volna korábban ki.

De előfordulhat, hogy az újító személyi körülményei miatt munkahelyváltásra kerül sor, akkor pl. néhány hónapos alpbéremelés egyáltalán nem fejezi ki az újítás hasznosításáért juttatott anyagi elismerést.

Az alpbéremelés a gyakorlatban országosan *nem alkalmazott módszer*, bár ebben szubjektív tényezők is közrejátszanak. Azért nem tudott meghonosodni, mert a rendszeres újítói tevékenység mellett sem biztosítható jelen körülmények között egy szűkebb kollektíván belül az újítások alapján a kollektíva többi tagjaitól eltérő kiemelt alapfizetés-különbőség.

Ha ugyanis egy újítónak magasabb fizetése van a kollektíván belül — nyíltan ki nem hangsúlyozottan, de hallgatólag elismerve —, mindaddig további alpbéremelésben általában *nem* részesülnek, amíg a hasonló munkakörű, beosztású dolgozók megközelítőleg azonos szintre nem kerülnek.

A tapasztalatokat összegezve: az *alpbéremelés*, mint ösztönzési forma megvalósítása számos akadályba ütközik, *nem alkalmas* sem a munkakörön belüli, sem a munkakörön túli alkotómunka megfelelő elismerésére.

6.3. A *prémium* meghatározott feltételtől, eredménytől függő díjazás. A rendelet az anyagi elismerés mértékének szabályozásánál tartalmazza a következőket:

„a vállalat mind a műszaki fejlesztéssel hivatásszerűen foglalkozó dolgozók, mind az egyéb újítók számára pályázatokat írhat ki, vagy meghatározott feltételekkel feladatterveket tűzhet ki, ezekben meg kell határozni az anyagi elismerés mértékét is.”<sup>26</sup>

A prémium meghatározott feladat elvégzése *után* fizetendő, az újítási javaslat pedig általában teljesen, vagy részben *kidolgozott* műszaki vagy üzemszervezési megoldás. Ebből kitűnőleg bizonyos fokú *kettősség* fedezhető fel, valóságban azonban mindkét elismerési forma tartalmilag *azonos* esetre, helyzetre nyer alkalmazást.

A gyakorlati tapasztalatok hasonlóak az alpbéremelésnél leírtakra, a vállalatok *alig alkalmazzák*. Közrejátszik ebben az is, hogy óvatosságból tartózkodnak magas összegű prémiumok kitűzésétől, mivel az a feladat megoldása és megvalósítás esetén követelhető, függetlenül attól, hogy egyébként a vállalat működése nyereséges vagy sem.

Az előnyök és várható hátrányok mérlegelése eredményeként a kitűzött prémiumok *szintje* így általában nem hat vonzólag, ösztönzőleg a vállalati kollektíva tagjaira.

6.4. Azok a javaslatok, amelyeknek bevezetése pénzben kimutatható megtakarítást nem eredményez, *jutalom* adható.

Alkalmazására szintén szörványosan került sor, az újítók általában sérelmesnek tartják a jutalommal történő dotálást, mert az a bérrel együtt kerül kifizetésre és így progresszíve emelkedik a levonásra kerülő nyugdíjjarulék.

<sup>26</sup> R. 7. § (1) bek.

6.5. Az „egyéb juttatás” bevezetésével a jogalkotó elsősorban nem a pénzügyi ösztönzési formát kívánta előtérbe helyezni, hiszen arra az előbbiekben tárgyalt munkabérszerű juttatások megfelelően alkalmasak.

Az e téren jelentkezett vállalati kísérletek nem jártak kellő sikerrel, a későbbiekben effektíve meg is szűnt ennek a módszernek alkalmazása.

Az „egyéb juttatások” keretében azonban lehetőséget biztosított a jogszabály arra, hogy ha a haszon pénzben kifejezhető, akkor a megvalósító vállalat és az újító *megállapodhatnak* a keletkezett hasznos eredmény meghatározott százalékában is.

Ez az elismerési forma *tartalmilag* az újítási díjtól csupán *elnevezésében*, s abban különbözik, hogy csakis a megvalósító vállalattal történő *megállapodás* esetén lehet az alanyi jogot kikényszeríteni. Ezzel szemben újítási díjra akkor is igénye van az újítónak — egyéb feltételek esetén —, ha hasznosítási szerződést nem is kötöttek, de a javaslatot a vállalat alkalmazza.

6.6. Az egész díjazási rendszer struktúrája, a változatosabb ösztönzési formák kialakítása arra az *alapelvre* épült, hogy a *műszaki fejlesztéssel hivatászerűen foglalkozók*, valamint a *munkaköri feladatukon belül jelentős alkotó tevékenységet* kifejtők *ne részesüljenek újítási díjban*, sokkal ösztönzőbbek, jelentősebbek az egyéb formák.

Ez az elv jelentős *törést* szenved azáltal, hogy bármelyik kategóriába tartozó *megállapodhat* a vállalattal a hasznos eredmény százalékában, amely — jellegét tekintve — az újítási díjhoz hasonló. Nem tekinthető döntőnek az, hogy az alanyi jogi igényt csak megállapodás esetén lehet kikényszeríteni, mert az újító személyi körülményeitől függetlenül, bármely újítás esetén a vállalat saját maga dönti el, a javaslatot alkalmazásba kívánja-e venni, vagy sem.

Mivel a vállalati önállóság e téren korábban is biztosított volt — csupán kivételként jelentkezett a kötelező megvalósítás — semmi sem indokolja az ilyen jellegű megkülönböztetést.

A *különbőféle elismerési formák alkalmazása a gyakorlatban nem vált be*, általánosan mindkét dolgozói kategóriánál lényegében — ha különböző elnevezéssel is — az *újítási díjjal* történő elismerés az uralkodó forma.

6.7. Az anyagi érdekeltségi rendszer szabályozásánál fokozottabban figyelembe kell venni az egyéni, csoport és a társadalmi érdekek összhangjának elvét, meg kell szüntetni az elfogadott és bevezetésre kerülő újítások szerzőinek osztályba sorolását, a megkülönböztető anyagi elismerést. Ennek az elvnek a jogi szabályozásban is kifejezésre kell jutnia, az anyagi és erkölcsi elismerést azonos formában szükséges biztosítani mindazokban az esetekben, ha a javaslat az újítás fogalmában meghatározott kritériumoknak megfelel.

Indokolt volna az eddigi tapasztalatok alapján olyan rendelkezés felvétele, hogy az egy év alatt keletkezett vállalati nyereség 2<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-át, mint minimumot minden esetben megkapja az újító. Kivételek engedélyezésének lehetősége továbbra is sok bizonytalanságot és viták forrását jelentené.

6.9. Az anyagi ösztönzés mellett nagy gondot kell fordítani az *erkölcsi elismerésre*, az újító, alkotó emberrel való bánásmódra, magatartásra is. A benyújtott javaslat gondos, alapos elbírálása, a gyors és pontos ügymenet betartása, az elgondolással kapcsolatos problémás kérdések megbeszélése, elutasítás esetén is megfelelő értesítés küldése, nyilvános elismerés stb. — mint az erkölcsi elismerés formáinak is tekinthetők.

Ide sorolható továbbá, hogy a vezetők kikérik az újítók véleményét, javaslatát a termeléssel, a munkaszervezéssel összefüggő kérdésekben. A gyakorlat e sokirányú lehetőségek kihasználására az egyes vállalatok vezető szervei nem fordítanak megfelelő figyelmet, pedig ennek hatása a későbbiekben feltétlenül jelentkezik.

Az erkölcsi és anyagi elismerésnek *együttesen*, egymást kiegészítve kell hatnia, bármelyiknek háttérbe helyezése érdeksérelemmel járhat.

Az erkölcsi elismerést, annak formáit, módszereit legcélszerűbb a vállalati sajátosságoknak megfelelően kialakítani, olyan légkört megteremteni, hogy *megbecsülés és elismerés* illesse az újítókat.

I. sz. táblázat

*Az újító és feltaláló mozgalom eredményei 1949—1973*

Év	Benyújtott Újítási javasl. és találm. sz. (1000 db-ban)	Hasznosított	Népgazdasági (1968-tól váll.) eredmény (1000 Ft-ban)	Kifizetett (újítási és találmányi) díj
1	2	3	4	5
1949	77	16	94 800	11 000
1950	189	44	264 000	24 500
1951	296	107	642 000	44 500
1952	397	154	594 954	54 892
1953	454	192	1 234 421	73 389
1954	415	186	1 446 783	75 840
1955	309	146	1 200 635	60 795
1956	300	134	800 000	58 000
1957	123	63	696 933	55 418
1958	186	81	820 343	64 214
1959	247	91	1 095 667	86 785
1960	252,8	103	1 568 700	117 184
1961	241,9	99,5	1 928 598	124 339
1962	254,2	98,3	2 382 337	116 442
1963	222,3	88,8	1 960 000	122 261
1964	200,3	86,7	1 894 400	118 911
1965	192,7	81,8	1 900 000	122 917
1966	193,7	80,7	1 727 013	159 496
*1967	176,1	81,4	2 199 794	166 917
1968	88,5	36,7	2 000 000**	143 907
1969	84,9	37,2	2 483 034	183 259
1970	84,6	37,8	2 370 516	160 999
1971	82,5	38,9	2 907 907	192 579
1972	81,3	39,1	3 008 464	204 733
1973	91,2	44,1	3 845 749	222 522

\* A vonal alatti, a reform bevezetését követő évek statisztikai adatai az új újítási rendszer eredményeit tükrözik. Ebben az időszakban már csak a műszaki, ill. üzemszervezéssel kapcsolatos javaslatok voltak újításként értékelhetők, az újítások anyagi elismerésének alapja a népgazdasági eredmény helyett a vállalati haszon, az ingyenes és kötelező tapasztalatcsere-javaslatok a statisztikából elmaradtak.

\*\* Statisztikai adatok hiányában reprezentatív felmérés alapján becsült vállalati hasznos eredmény.

Műszaki fejlesztéssel foglalkozó dolgozók részvétele az újitómozgalomban  
1968—1973.

Év	Benyújtott újítási javaslatok száma összesen	Műszaki fejlesztéssel foglalkozó dolgozók által benyújtott újítási javaslatok	aránya %
	db	száma db	
1968	87 999	9269	10,5
1969	84 418	9397	11,1
1970	84 166	9015	10,7
1971	81 969	7977	9,8
1972	80 731	7539	9,3
1973	90 157	8061	8,9

A kézirat leadva: 1974. május.

ИМПРЕ БЕРЦИ

## ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(Резюме)

Настоящая работа занимается правовыми и экономическими вопросами стимулирования рационализаторской деятельности. Рассматривает образование в ходе исторического развития форм материального и морального стимулирования и, сделав выводы из этого фактического материала очерчивает возможности дальнейшего развития этих форм.

Ныне формы морального поощрения, регулированные юридическими нормами не многочисленны, поэтому автор предполагает выработать новые разнообразные формы (такими считаются обсуждение рационализаторского предложения, оказание рационализаторам помощи в работе, обсуждение с рационализаторами вопросов производства и т. д.) и применять их совместно с материальным поощрением, дополнив одну форму другим.

Материальное стимулирование является другой формой поощрения. Автор занимается подробно этапами развития применения форм премирования, осуществляющей на основе результата, выражаемого непосредственно в денежной сумме и на основе результата, которого нельзя выразить непосредственно в денежной сумме. Оценивает в все большей мере выражающееся требование, по которому является целесообразным уменьшение числа административноправовых мер и быдвигение на первый план правил гражданского права.

Односторонне определенной, пропорционально дифференцированное премирование заменялось договорной системой, которая является наиболее правильной формой рассматривания факторов, с связанными с внедрением предложений и выражения их в рационализаторской премии.

Это означало качественное изменение, и хотя только частично изменил чрезмерно централизованные распоряжения, все таки является значительным. Осталось и дальше неразрешенным вопрос материального поощрения инженерно-технических работников, оказывало на него отрицательное влияние неподатливое понимание обязанности, входившей в сферу деятельности, вследствие которого определенное в процентах премия упала под общегосударственное среднее число.

Целая структура системы премирования, создание разнообразных форм поощрений построилось на той основе, чтобы занимающиеся профессионально техническим совершенствованием лица, и лица, занимающиеся значительной творческой работой в рамках сферы деятельности на месте работы не получили рационализаторской премии; у них являюся более поощрительными другие формы.

Нарушили этот принцип в значительной мере тем, что относящееся к любой категории лицо может договориться с предприятием в том, что он получает одределенный процент пользы, вытекающей из внедрения предложения — такое соглашение по характеру подобно рационализаторской премии. Предприятия, уполномоченные на это правовой нормой, как правило, регулировали метод определения и измерения полезного результата, полученного путем рационализаторской деятельности.

По основному прунципу — в случае брака противоположного соглашения — рационализаторская премия составляет 2% годового полезного результата. В отношении определения и измерения полезного результата, возникающего впоследствии рационализаторской деятельности уставы предприятий устанавливают разнообразные методы.

Если предприятие не имеет соглашения, регулирующего использование рационализаторских предложений, в случае внедрения в предприятии предложении рационализаторы могут обращаться в суд. Спорные вопросы по содержанию дел: а) метод определения полезного результата, или в случае результата, которого нельзя выразить в денежной сумме, теоретическое определение премии, б) мера пропорции рацпремии.

Характерно, что хотя больше предложений, премирование которых лежит на теоретической основе, чем премированных в результате калькуляции, пропорци сумм, заплаченных на основе калькуляций оказывается большим. Во многих случаях сумму трудно определить и на основе мнения экспертов.

На меру материального поощрения влияют в основном два фактора: срок получения полезного результата, являющегося основой премии, и относенный к полезному результату определенный процент. Во всех случаях, когда вследствие применения ращпредложения полезный результат получается в течении несколько лет, правильно при определении основы премирования принимать во внимание срок, больше года.

Общегосударственные эмпирические исследования доказали, что на практике разные формы материального поощрения (повышение зарплаты, награды и т. д.) оказались неудовлетворительным, как правило, у обеих категорий рабочих на самом деле заплатили ращпремии.

Все более эффективное решение этой проблемы имеет большое значение с точки зрения дальнейшего формирования рационализаторского движения и поэтому при разрешении этой проблемы надо обратить внимание на принцип совпадения индивидуальных, групповых и общественных интересов, надо отставать от категоризации рационализаторов и различий премирования.

Упомянутый выше принцип должен получить свое выражение и в правовых нормах и надо обеспечить материальное и моральное поощрение во всех случаях, когда ращпредложение соответствует критериям, составляющих понятие рационализации. Считаем целесообразным, чтобы рационализаторы всегда получили, как минимум, 2% годовой прбыли предприятия.

IMRE BÉRCZI

## RECHTSFORMEN ZUM ANREIZ DER NEUERERTÄTIGKEIT

(Zusammenfassung)

Die Studie befasst sich mit den rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen des Anreiz der Neuerertätigkeit. Die moralische und materielle Anreizformen werden in ihrer historischen Entwicklung untersucht analysiert, und nach Feststellung der entsprechenden Schlussfolgerungen Vorschläge zur Weiterentwicklung dieser Formen gemacht.

Die moralische Anerkennung hat gegenwärtig verhältnismäßig wenige Erscheinungsformen; ausser den in den Rechtsregeln vorgeschriebenen müssen der Eigenheit der Unternehmen entsprechend (wie z. B. Erörterung der Vorschläge, weiter die Hilfeleistung, öffentliche Anerkennung, Begutachtung in der Produktion und der Leitung, Sicherung von Studienreisen usw.) vielfältigere Modalitäten ausgeformt und diese, gemeinsam mit der materiellen Anerkennung, einander ergänzt angewandt werden.

Die materielle Anerkennung ist die andere Form zum Anreiz. In Betracht auf ihre Bedeutung behandelt die Studie die Entwicklungsperiode der Anwendung der aufgrund der materiell ausdrückbaren und nicht ausdrückbaren Ergebnisse erfolgten Prämieformen, auch den ständig bestehenden Anspruch bewertend, der sich in der Verminderung der Verordnungen vom verwaltungsrechtlichen Charakter und in der in den Vordergrundstellung der zivilrechtlichen Methoden manifestiert.

Das prozentmässige zwischen Wertgrenzen, aber einseitig festgelegte Vertragssystem, wodurch die Prämisierung gewechselt wird, ist die geeignetste Form zur Erwägung der Einführung des Vorschlages zusammenhängenden Faktoren und zu deren Ausdrucksform in der Neuererprämie.

Dies bedeutet eine qualitative Veränderung, auch wenn die übertrieben zentrischen Verordnungen dadurch nur teilweise aufgelöst wurden, hat es doch bedeutende Veränderungen bewirkt. Das materielle Anerkennen der technischen Kräfte blieb aber weiterhin ungelöst; die starre Auslegung der Arbeitspflicht, die Senkung der prozentmässigen Prämie weit unter den Landesdurchschnitt wirkte in negative Richtung.

Die ganze Struktur der Prämisierung, die Schaffung von vielseitigeren Anreizformen wurden auf das Grundprinzip gegründet, dass diejenige, die sich mit der technischen Entwicklung berufsmässig beschäftigenden, ferner die innerhalb ihrer Arbeitskreis bedeutend schaffende Tätigkeit ausübenden keine Prämie bekommen; die übrigen Formen sind vielmehr anreizender und bedeutender.

Dieses Prinzip wurde dadurch bedeutend gebrochen, dass sich ein jeder — obgleich zu welcher Kategorie er gehört — mit dem Betrieb im Prozent des nützvollen Ergebnisses vereinbaren kann, das — sein Charakter betrachtet — der Neuererprämie ähnlich ist. Die Betriebe haben, aufgrund der in Rechtsnormen bestimmten

Bevollmächtigung, die Festlegungs- und Ermessungsweise der durch die Neuerertätigkeit erreichten nützvolle Ergebnisse im allgemeinen ihres Profils gemäss geregelt.

Es ist eine Grundthese, dass — mangels einer abweichenden Vereinbarung — wenigstens 2% des jährlichen, nützvollen Ergebnisses als Neuererprämie zu zahlen ist. Zur vielseitigen Festlegung der Ermessung des durch die Neuerertätigkeit entstandenen nützvollen Ergebnisses haben die Betriebsvorschriften extreme Anordnungen.

Im Falle eines Mangels des Nutzungsvertrages verwirklichten Vorschlages können sich die Neuerer wegen Festlegung der Prämie ans Gericht wenden.

Gemäss des Inhalts der Streitsache können die vorkommenden Streitfragen wie folgt gruppiert werden:

a) die Festsetzungsweise des nützvollen Ergebnisses, bzw. die Festlegung der „theoretischen Prämie“ bei einem materiell nicht ausdrückbaren Ergebnis,

b) die Höhe des Neuererlohnschlüssels.

Es ist charakteristisch, dass die theoretisch belohnten Vorschläge in der Gröszenordnung die Zahl der auf Kalkulationsgrund belohnten Vorschläge übertreffen, betragsmässig wird aber die Proportion viel mehr gegen die Kalkulationslöhne verschoben; die Betragsmässigkeit kann in zahlreichen Fällen auch aufgrund der Expertenmeinungen nicht festgestellt werden.

Die Höhe der materiellen Anerkennung wird durch zwei Faktoren beeinflusst: die Zeitdauer des nützvollen Ergebnisses als Belohnungsgrund, weiter der im Verhältnis der nützvollen Ergebnis bestimmte Prozent. In den Fällen, wenn das nützvolle Ergebnis durch die Anwendung der Neuerung mehrere Jahre hindurch wirkt, ist es begründet, beim Rechnen des Grundlohnes eine Zeitdauer von mehr als ein Jahr als Grund zu nehmen.

Aufgrund der ländlichen und repräsentativen Tatsachenuntersuchung ist es festzustellen, dass sich die Anwendung verschiedener Anerkennungsformen (Grundlohnerhöhung, Prämie, Belohnung) in der Praxis nicht bewährt haben, im allgemeinen wurden für die Arbeiter beider Kategorien im wesentlichen — auch wenn mit anderer Benennung — Neuererprämie gezahlt.

Die wirksame Lösung dieses Problems ist für die Perspektive der Neuererbe-  
wegung von entscheidender Bedeutung, deshalb muss das Prinzip der Übereinstimmung der individuellen und gesellschaftlichen Interessen bei der Regelung der materiellen Interessiertheit in gesteigertem Masse berücksichtigt werden, die Klassifizierung und unterscheidende materielle Anerkennung der Neuerer bei Annahme und Einführung seiner Neuerung muss beseitigt werden.

Dieses Prinzip muss auch in der Rechtsregelung zum Ausdruck kommen, die materielle und moralische Anerkennung ist für alle in gleicher Form zu sichern, falls der Vorschlag den im Begriff der Neuerung bestimmten Kriterien entspricht. Es wäre gerecht, dass der Neuerer 2 Prozent des Betriebsgewinnes von einem Jahr als Minimum in jedem Fall bekomme.