

amelyre a gazdasági növekedéshez való visszatérés, a hatékonyságnövelés periódusában elengedhetetlenül szükségünk van. Sajnos nem tudunk más, pozitívabb következtetésre jutni, mint hogy mai bérpolitikánk és bérszabályozásunk erre egyáltalán nem alkalmas, s hogy alkalmassá tegyük, valami gyökeresen újat kell kitalálnunk. Napjaink alapvető feladata, megítélésem szerint, egy gyökeresen új bérpolitika kidolgozása.

## LAKY TERÉZ

tudományos osztályvezető, ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézete

Az előttem szólók a keresetszabályozás nagy kérdéseit vitatták. Én egy látszólag marginális problémával jelentkezem: a vgmk-val. Úgy tűnik, mintha valóban marginális lenne, hiszen a délelőtti ülésen a vgmk szóba sem került. De hogy mégsem mellékesek, azt tanúsítja a konferencia résztvevői számára kiadott tájékoztató, amelyben a foglalkoztatottság és a keresetalakulási folyamatok elemzésekor többször esik szó a vgmk-ról, s rendszerint elmarasztalóan. Illusztrációként csak egyet idézek: „A teljesítménykövetelmények lazulásához, a főmunkaidőben végzett munka leértékelődéséhez az is hozzájárult, hogy nagyjából ugyanazért a munkáért a vállalatban belüli kisvállalkozóknak számottevően többet lehetett fizetni, mint a főmunkaidőben.”

A vgmk most már ötödik éve a vállalati munka része, ha az iparban dolgozóknak csak alig több, mint 10%-át (11,6%) érinti is. Öt éve habozunk, hogy szeretjük, vagy nem szeretjük? A válaszhoz más-más — de egyaránt eléggé közismert — érvek és ellenérvek tartoznak népgazdasági és vállalati szinten. Kissé sarkítva: a vgmk-kat általában szeretik az alkalmazó vállalatok és a vgmk-tagok, de nem szeretik a vgmk-ból kimaradók és nem szereti az államigazgatás.

Itt csak a rovásukra írt, négy legáltalánosabb elmarasztalást idézem, amiért a gazdaságirányítás különböző fórumain burkoltan vagy nyíltan a vgmk-kat és a vgmk-ot alkalmazó vállalatokat okolják.

1. A népgazdasági eredmények elmaradtak a tervezettől, miközben a kisebb teljesítményhez a vállalatok még pótlólagos munkaerőt is igénybe vettek. A tájékoztatóban szereplő adat: „1983-ban az iparvállalatok mintegy 10 ezer fős teljes munkaidős dolgozó munkaidejét pótolták a vállalati gazdasági munkaközösségek tevékenysége révén”. A pótlólagos munkaidő a következő években erőteljesen tovább nőtt.

2. A vgmk — és a szakcsoportok — foglalkoztatása miatt nem tervezett jövedelem áramlott ki, ami megnehezítette a vásárlóerő állami szabályozását.

3. A főmunkaidőben — mint idéztem — fellapultak a teljesítménykövetelmények.

4. A főmunkaidőben végzett munka — mint ugyancsak idéztem — leértékelődött.

Előrebocsátom: nem a vgmk-t akarom védeni, amikor a fenti állításokkal vitába szállok. S noha a vgmk-val példálózom, valójában egy általáno-

sabb szemléletmóddal vitatkozom, amely a valóságos okokat és összefüggéseket a látszólagosakkal hajlamos helyettesíteni.

Nézzünk néhány, a felsoroltakkal szembeállítható érvet:

1. Tény, hogy a népgazdaságban elmaradtak a várt eredmények. De ki tudja, mennyivel maradtak volna el, ha a vállalatoknak nincs módjuk a termelés nagy zökkenőit a vgmk-val mozgósítható pótlólagos munkaerővel áthidalni, a termelés kritikus időszakában és pontjain a vgmk-kat bevetni? Nem tudok statisztikai adatokra hivatkozni, mert nem készülnek ilyen statisztikák. Többéves kutatómunkánk alapján azonban a vgmk-k három fő típusát különböztetjük meg:

a) Az „ugyanazok — ugyanazt” típus, azaz a vgmk-ban a főmunkaidő feladatait folytatók. Becslésünk szerint ez a vgmk-k kb. fele: a „munkabrigád”, akikkel a tartós vagy alkalmi munkaerőhiányt hidalják át a vállalatok.

b) A „nem ugyanazt, de hasonló” munkát végzők, azaz akik nem a főmunkaidős feladatot folytatják, hanem valami mást végeznek el, amire nincs erő, ember a főmunkaidőben. Ebbe — az ugyancsak munkabrigád típusba — sorolható a vgmk-k másik fele. E csoport nagy részét a karbantartók alkotják, akiknek pótlólagos munkájával a vállalatok az előregedő termelő berendezések karbantartásával-felújításával megpróbálják a technikai berendezések miatti zökkenőket elhárítani, hiszen évek óta nincs pénzük se újra, se jobbra, alkalmanként még működőképességük megfelelő színvonalának megőrzésére sem.

c) A munkaerőhiány és a technikai eszközök zavarainak elhárításában fontos szerepet játszó két fő munkabrigádtípus mellett fehér holló a „vállalkozójellegű”, a nem a folyamatos vállalati működéshez igényelt vgmk. Bár a tájékoztató ezeket említi dicsérően: „A vgm-ek tevékenysége ott volt népgazdasági szempontból is eredményes, ahol az eredeti céloknak megfelelően — pl. a lakossági ellátás javítása érdekében — használták fel”, ilyen csak néhány tucat van a több mint 20 ezer vgmk között.

Ezek sokfélék: a vállalat pl. külső megrendelést szerez szerszámüzeme munkával nem elég jól ellátott dolgozóinak, s az elvállalt munkát az emberek vgmk-ban végzik; hulladékot dolgoznak fel és értékesítenek; sőt, a hagyományos profiltól eltérő kész terméket is gyártanak, aminek költségein-hasznán a vállalat és a vgmk osztozik. De még a vállalkozástípusú együttműködésnél is jellemző, hogy a vállalatoknak többnyire nem az új tevékenységgel elérhető nyereség miatt, hanem más okból fontos a vgmk: például az emberek megtartása, foglalkoztatása szempontjából.

A vgmk-k tagsága háritja el most — igaz, a szokásosnál magasabb jövedelemért — a hiányzó munkaerőt, s a technikai berendezések romló állaga miatti zökkenőket. Igénybevételükkel a vállalatok a maguk módján, az éppen rendelkezésre álló lehetőséggel — és számukra a legracionálisabb módon — tulajdonképpen azon igyekeznek, hogy a maguk, s vele a népgazdaság teljesítményének csökkenését mérsékeljék

2. A nem tervezett jövedelemkiáramlás kétségkívül nagy probléma. De talán természetes, hogy ha kapkodó a gazdálkodás, akkor felborulnak az optimálisabban elképzelt tervszerű fejlődéshez illeszkedő pénzügyi folyamatok is. S az ebből származó veszteségek fedezéséhez éppen a vgmk jelentette az egyik legolcsóbb — és legjobban ellenőrizhető — forrást.

Az imént hallhattuk a jövőre tervezett intézkedéseket, köztük a vgmk-nak kifizetett összegek befagyasztásának szándékát. A keresetszabályozás tervezett módjáról elhangzott, számtalan problémához most hadd tegyem hozzá a vgmk esetében előre láthatókat. A legfőbb baj, hogy ha a korábban kifizetett összegekből keret lesz, akkor az — mint minden keretgazdálkodás — pazarlásra ösztönöz: a vállalatok azon lesznek, hogy a keretet mindenképpen elköltsék, mert hátha jövőre még ennyi sem marad. Azaz nemcsak az igazán szükséges munkákra veszik igénybe a vgmk-kat, hanem a keret határáig. Másfelől: azok a vállalatok, ahol sokféle meggondolásból nem vgmk-val, hanem más források igénybevételével próbálták át-bridálni a feszültségeket, s nincs vagy csak szerény az eddigi keretük, már mintegy büntetésként, csak jóval hátrányosabb feltételek között — az érdekeltségi alapjuk terhére — élhetnek a rugalmas munkaszervezés, a szűk keresztmetszetek gyors feloldásának ezzel a lehetőségével. A tervezett szabályozás fő gyengéje, hogy nem számol a vállalatok változó igényeivel: az elképzelt szigorítás, miközben a kifizetéseket korlátozza, egyúttal korlátozná a változtatások iránti hajlandóságot is.

3. Feltételezhető, hogy a vgmk is ludas most a főmunkaidőben fellazult teljesítménykövetelményekben, hiszen nyilvánvalóan vannak, akik a többletmunkához igénybe vett munkaerejüket megpróbálják a főmunkaidőben kímélni, akik a főmunkaidőben készítik elő a vgmk-munkát stb. Bizonyos, hogy mindez előfordul, noha a vállalatok általában szigorúan megkövetelik a főmunkaidős teljesítményt, s itt a legerősebb a társadalmi kontroll is: a vgmk-tagok főmunkaidős munkáját árgus szemekkel figyelik a nem vgmk-tagok.

Amennyiben lazák a teljesítménykövetelmények, akkor — a műhely szintjén — a legfőbb, tartósan lazító tényező a rossz munkaellátás — és ez nem a vgmk-val kezdődött. Sőt, véleményem szerint eddig még sose sikerült a teljesítménykövetelményeket határozottan érvényesítenünk (eltekintve a kivételesen jól dolgozó vállalatoktól).

A mindennapos tapasztalatokon túl, empirikus kutatások sokasága is tanúsítja: a vállalatok mindig is rákényszerültek — vagy úgy vélték, hogy rákényszerülnek — arra, hogy sokféle módon, egyebek között a főmunkaidős teljesítménykövetelményekben tett engedményekkel kompenzálják a rossz munkaellátás miatti hajrákban részt venni hajlandó dolgozóikat. Az exporthatáridő miatti rohammunkákban, a hó végi, év végi hajrákban odaadón és keményen dolgozók természetes kompenzálása volt mindig a hajrát követő lazítás időszakában a csellengés feletti szemhunyás. A vgmk csak nyilvánvalóvá tette, hogy ha a kompenzálást egyszerűen pénzben számolják el, akkor az

mennyibe kerül. Igaz, ez több pénz, mint amennyit a vállalat a főmunkaidőért fizet. S az is lehet, hogy az üzemvezetés ezen túlmenően — mind a vgmk-tagoknak, mind a vgmk-n kívülieknek — még a főmunkaidős teljesítménykövetelményből is enged. Ha léteznek a régi egyezkedések-kompenzálások — s ezeken a vállalatok hajlandóak az engedékenységre —, akkor célszerű a vgmk-tól függetlenül keresni a régi gyakorlat továbbélésének okait, magyarázatát.

4. A főmunkaidőben végzett munka leértékelődésének okát én elsősorban az árak emelkedésében, az inflációban látom. Ez leginkább azokat sújtja, akiknek nincs módjuk kiegészítő jövedelem szerzésére; nincs háztáji gazdaságuk, nem vgmk-tagok, sem a vállalatnál, sem azon kívül nem jutnak alkalmi vagy rendszeres mellékjövedelemhez. Az iparban dolgozók körében ez széles réteg, s bár az infláció mindenkit sújt, érthetően e réteg különösen elégedetlen a vállalatnál a főmunkaidőben elérhető keresetekkel.

Noha a vgmk-val példálóztam, talán kitűnt, hogy nem a vgmk kedvéért érveltem. Csupán arra kívántam felhívni a figyelmet: ha a felszínen látható jelenségek miatt elsősorban a vgmk-kat és az azokat foglalkoztató vállalatokat marasztaljuk el, esetleg elsiklunk a valós okok felett.

A vgmk révén sokkal inkább az válik nyilvánvalóvá — ami messze túlmutat a munka- és bérügyeken —, hogy a gazdasági működés régi problémáival küszködünk ma is. Példéul, hogy:

— eltér egymástól a vállalati és a népgazdasági érdek; összehangolódását a foglalkoztatás mértékében és a jövedelemkiáramlásban az elmúlt évek megannyi bérszabályozási kísérlete sem tudta megoldani. (Sok egyéb várákozás mellett például a keresetszint szabályozásakor az volt a feltételezés, hogy alkalmazása a vgmk megszűnését vonja maga után. Azok azonban nem szűntek meg, mert mást diktált a vállalati érdek);

— a népgazdaságban még mindig erősebbek azok a rejtett mechanizmusok, amelyek a legjobbnak szánt intézkedéseket — például a keresetszabályozás újabb formáit, a vgmk megalakításának lehetőségét — valami mássá változtatják; nem váltják ki a várt, remélt hatásokat, hanem olyanokat, amit senki sem kívánt, s a nem szándékolt következmények gyakran erősebbek a szándékoltnál;

— ezek a rejtett mechanizmusok — amelyeket az irányítószervek és a vállalatok eltérő érdekei működtetnek — mindaddig a régi problémákat termelik újjá, amíg nem a sikeres gazdasági tevékenység lesz a legfőbb vállalati érdek.

## PASZTERNÁK LÁSZLÓ

titkár, Vas-, Fém- és Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezete

Az új gazdaságirányítási rendszer bevezetése óta, de különösen az utóbbi években, szabályozórendszerünket folyamatosan módosítjuk, változtatjuk. Mindezek ellenére napjainkra sem alakult ki olyan gazdasági környezet, amely a szükségesnek megfelelően befolyásolta volna a gazdálkodó