

A vgmk és a vállalati érdek

LAKY TERÉZ

Annak idején, amikor a kisvállalkozásokat útbaindító jogszabályok készültek, a jogalkotók a gazdasági munkaközösségekről szóló rendelkezések közé iktatták a vállalat és dolgozói közös vállalkozásának, a vállalati gazdasági munkaközösségek (vgmk) létrehozásának lehetőségét is.

Annak idején senki sem tételezte fel, hogy ez, a néhány mondattal körvonalazott, a vállalkozások körében még ugyancsak elképzelhetőnek tekintett forma válhat uralkodóvá. Arra pedig végképp nem gondolt senki, hogy a vállalkozásokkal útbainduló formából mindössze túlmunkát végző *munkabrigád* lesz

E cikk egyetlen kérdést vizsgál: mitől vált munkabrigáddá a vgmk? (Nem vizsgálom tehát, hogy a többi kisvállalkozási forma miért terjedt viszonylag lassan, s miként került köztük élre a vgmk.)

A választ a *vállalati érdek* elemzésével próbálom megfogalmazni.

A válasz, azt hiszem, nem a vgmk miatt fontos. Sokkal fontosabb azért, mert azt példázza: amíg változatlan a vállalati érdek, addig a legjobbnak elgondolt változtatások is ennek rendelődnek alá, s a legígéretesebb kezdeményezésekből is annyi lesz, amennyit az adott vállalati érdek létezni enged.

Az oknyomozást — többféle adat, számítás hiányában, amit még nem lehetett elvégezni — inkább csak megkezdem. Sokféle összefüggésig nem is jutok el, s lehet, hogy amit észlelni vélek, abból is csak a felszín látom. Ezen kívül sok mindenről még csak azt írhatom le, ami *látszik*, s nem azt, ami *bizonyítható*. Állításaimat azonban erősítheti, hogy úgy tűnik: sokféle változás, új jelenség ellenére valójában régtől ismétlődő folyamat szabályszerűségeinek vagyunk ismét tanúi.

A továbbiakban az iparvállalatokról, s az iparvállalatoknál működő vgmk-ról lesz szó. Lényegileg azonos vonásaik ellenére nem foglalkozom sem a népgazdaság más ágaiban alakult vgmk-kal, sem az ipari és a szövetkezeti szakcsoportokkal.¹

A jelenség leírása előtt tekintsük át röviden: mi volt a vgmk létrehozásának célja?

¹ A vgmk-ek és a szakcsoportok alapvető azonosságaira először Varga György hívta fel a figyelmet, A kisvállalkozás című cikkében (Valóság, 1982. 9. szám.) Jelzéseit azóta a gyakorlati tapasztalatok sokszorosan megerősítették.

A várakozások

A vgmk — mint az ma már valószínűleg köztudott — a gazdálkodó szervezetek saját tagjaiból és nyugdíjasaiból alakítható, legfeljebb 30 tagú közösség. A vgmk megalakulásához a vállalat igazgatójának előzetes hozzájárulása szükséges.

A jogszabályilag engedélyezett keretek között választott — és a cégbíróságnál bejegyzett — tevékenységi körben vállalhatnak munkát. A végzett munkából származó bevétel után 3 százalékos társasági adót fizetnek. Az adózás utáni összeget a tagok mint személyi jövedelmet osztják fel egymás között (ami után ugyancsak adóznak).

Amennyire az előkészítő dokumentumokból, s főként az előkészítésben részt vevők később publikált írásaiból kitetszik², a jogalkotók ezzel a formával az alábbi célokat kívánták szolgálni.

—A vállalatok nem eléggé kihasznált termelőeszközeit a hiánycikkek gyártásának szolgálatába lehet állítani a vállalat és a dolgozók közös vállalkozásával: a vállalat, vagy a dolgozók felkutatják az igényeket; a vgmk-nak a vállalat bérbeadja a gépeket, eladja — vagy segít beszerezni — a szükséges anyagokat; a vevő számára a vállalat jelenti a garanciát a vgmk munkájáért, s a hasznon — megfelelő arányban — osztozik a vállalat és a vgmk.

Ez feltételezte a vgmk-tagok anyagi hozzájárulását a tevékenység feltételeinek megteremtéséhez (anyagvásárláshoz, bérleti díjhoz, stb.).

A vállalat és a vgmk hasznán túl e tevékenység haszonélvezője az egész gazdaság, hiszen a hiánycikkek sokasága gyártható a vállalatok meglévő eszközeivel, mind a termelők, mind a lakosság számára.

—Népgazdasági hasznot, s a vállalat és a dolgozók közös érdekét szolgálhatja a vállalati hulladékanyagok feldolgozása a vgmk keretében.

E célok megvalósulásához a legjobb hiszemű várakozások csatlakoztak, elsősorban a közös vállalkozás, mint új érdekkapcsolat feltételezésére alapozva.

Remélni lehetett, hogy e vállalkozási formák terjedésével, tapasztalatainak hasznosításával újfajta együttműködés alakul ki a vállalat és a dolgozók között, a bérmunkás viszonyt a vállalattal vállalkozói kapcsolatba lépők partneri viszonya váltja fel.

Ez a *munkához* is más hozzáállást jelent: a haszonban közvetlenül érdekelt dolgozóknál megszűnik a teljesítmény-taktikázás, kialakulnak a munkaszervezés jobb, az egyéni képességekre és adottságokra építő formái. Az így felszínre kerülő teljesítménytartalékok visszahatnak a vállalat szokásos tevékenységeire is, s fokozatosan átformálják a belső munkaszervezetet. Mindez egyúttal a szocialista tulajdonlásnak is új tartalmat adhat: a dolgozók valóban érdekeltté válnak a termelőeszközök védelmében.

Az önmagukban is vonzó, a dolgozók, a gazdálkodó szervezetek, s a népgazdaság érdekét egyaránt szolgáló céloknak szorongató nyomatókat adott az 1980-ban már sötét árnyékú recesszió.

² Lásd például dr. Lengyel László—dr. Csillag István: *Kisvállalatok és alapítóik.* (Pénzügyi Szemle, 1981/1.); —Kalász István—Szepesi Gyula: *A kisüzemi gazdálkodás új formái.* Kossuth Könyvkiadó, 1983; Csillag István: *Az új „vállalati” szervezet alapvonásai.* Valóság, 1983. 7. szám.

A vgmk terjedése

1982 tavaszán részt vettem egy konferencián, amit az Ipari Minisztérium Továbbképző Központja rendezett „A kisüzemi és kisegítő gazdaságok szerepe a népgazdaságban” címmel. A konferenciára 40 iparvállalat vezetőit hívták meg, azokat, „ahol volt már valami”. A név szerint meghívott vezérigazgatók, igazgatók helyett sok második vonalbeli vezető jött, de közülük is többen panaszkodtak, hogy a könyökükön jön már ki a kisvállalkozásokról szóló számtalan megbeszélés, tájékoztatás.

Az előadásokat követő konzultáción is elég sok kellemetlenkedő, fanyalgó és szkeptikus megjegyzés hangzott el: „A tröszt vezérigazgatója először nem akart kisvállalkozásokat, s ezt mindenütt elmondta. Illetékes helyen letolták, s akkor azt mondta: hátha csak ez kell, akkor alakítunk. Mert már ezért is felelősségre lehet vonni egy vállalatvezetőt!” — „Engem is nyilvánosan letolt a párttitkárunk, hogy nálunk miért nincs még kisvállalat.” A Dunai Vasmű szervezési főmérnökének beszámolója — ahol akkor már 20 vgmk dolgozott — felkeltette ugyan az érdeklődést, de a közbeszólások, kommentárok inkább az ellenállást jelezték: „Jobb lenne, ha nem csapnánk be magunkat: ez az egész vgmk nem más, mint túlóra—kiváltás, így lehet a kereseteket a duplájára emelni. Ez vonatkozik mindenkire, akiktől eddig még a kisvállalkozásokról hallottam.” (Közbeszólások: Igaza van!)

Elhangzott sokféle, a függelmi viszony szorosságából, a jogszabályok előírásaiból, az ipar számviteli, elszámolási gyakorlatából következő súlyos, vagy csak hajánál fogva előrángatott, de mindenképpen valós vállalati ellenérdekeltségre utaló érv is. Példaként csak egy jellegzeteset idézek: ha sok lesz a vállalatnál a vgmk, akkor ehhez kell igazodnia az egész vállalati adminisztrációnak is, de ha a vállalati struktúra így átalakul, akkor a dolgok követhetetlené, áttekinthetetlené válnak. Mi történik akkor, ha az ilyen áttekinthetetlen szervezetben romlik például a baleseti mutató? Hiszen a vezetőktől nem csak az üzemi, hanem már a közúti baleset miatt is megvonják a prémiumot...

És számtalanszor elhangzott a legkézenfekvőbb kérdés: miért nem a vállalati bérszabályozás változik? Miért nem tervezhet a vállalat egyszerűen több túlórát? Ha azt a pénzt, amit a vállalat a vgmk-nak kifizet, a főmunkaidős tevékenységre fordíthatná, esetleg még jobb eredményt is érne el, mint a vgmk-kal. A Pénzügyminisztérium illetékes vezetője válaszolt: a bérszabályozás a gazdaság jelenlegi helyzetében nem változtatható.

Az iparvállalatok — úgy tetszett — nem akarnak megbarátkozni a vgmk-kal, még ott sem igazán, ahol „volt már valami”, ahol legalább érdeklődtek, vagy esetleg szerveztek is néhányat.

Egy év múlva, 1983 májusában, amikor a vgmk vált a legáltalánosabb kisvállalkozási formává (népgazdaság szerte az akkor nyilvántartott tízezer kisorszervezetből csaknem hatezer volt a vgmk) az iparvállalatok nagy többsége — a közhiedelemmel ellentétben — még mindig idegenkedett a vgmk-tól. A szocialista ipar mintegy 1600 gazdálkodó szervezete (vállalat, szövetkezet) közül mindössze 290-nél (18 százalék) alakultak vgmk-k. 1983 végére ugyan csak-

nem megkétszereződött az ipari gazdaszervezetek száma; 539 iparvállalat (34 százalék) működtetett már vgmk,-t.³

A népgazdasági ágak szerinti megoszlást a következő táblázat mutatja be. Összehasonlításként ismertetjük az eredetileg fő formának szánt gmk-k, valamint a szakcsoportok arányát is.

A VGMK, a szakcsoport és a gmk száma népgazdasági áganként, 1983. december 31-én

Népgazdasági ág	VGMK		Ipari-szolgáltató szakcsoportok		GMK	
	száma	százalék	száma	százalék	száma	százalék
Ipar	5324	54	704	57	1212	27
Építőipar	2237	23	413	33	1178	26
Mezőgazdaság	70	1	2	—	91	2
Szállítás-hírközlés	110	11	22	2	101	2
Kereskedelem	21	—	5	—	75	1
Vízgazdálkodás	70	1	—	—	27	—
Szem.-gazd.szolg.	1846	19	96	8	1652	35
Egészségügyi, szociális-kulturális szolg.	28	—	—	—	145	3
Közösségi, költségvetési és egyéb szolg.	96	1	1	—	207	4
Együtt:	9802	100	1243	100	4688	100

Adatforrás: PM—KSH

S bár az ipar foglalkoztatta a vgmk-k több mint felét, a vgmk tulajdonképpen óvatos kísérlet maradt. Mindenekelőtt: a vgmk tagsága az iparban foglalkoztatottak négy százalékát teszi ki. Ezenkívül az 5300 vgmk a vállalatok 700 telephelyén működik; úgy, hogy az érintett vállalatok több mint felénél legfeljebb egy-három vgmk van. Csupán negyedében működött tíznél több. Ezek közül ötvennél több vgmk csak tíz vállalatnál volt.⁴

Az iparvállalatok többségében 1984 elején tehát nem volt vgmk. (Van olyan vezérigazgató, aki a nyilvánosság előtt is kimondta: „Nem is járulok hozzá munkaközösségek alakításához”.⁵) Tartózkodásuk valós okainak ismerete legalább olyan fontos lenne, mint a vgmk alapításához fűződő érdekeké. Ebben a cikkben azonban — mint jeleztem — csak arról lesz szó: az *alapítók* hogyan és miért utasították el a vállalkozás lehetőségét, hogyan és miért szorították be a munkamegosztás hierarchikus rendjébe a vgmk-t. A választ — mint ugyancsak jeleztem — a vállalati érdek által meghatározott cselekvésben keresem.

A vállalati érdek a szervezet-szociológia felfogása szerint két tényező köl-

³ Ha ideszámítjuk a mintegy 130 szövetkezetben működő szakcsoportokat is, akkor 41 százalék a szocialista ipar gazdaszervezeteinek az aránya.

⁴ A „listavezető” kezdettől a Dunai Vasmű, amelynek két telephelyén 140, s a Ganz-Mávg, amelynek öt telephelyén nagyjából ugyanannyi működött. A további sorrend: Építőgépgyártó Vállalat (hét telephelyen 83), Csepel Autógyár (két telephelyen 80), Ganz Villamossági Művek (három telephelyen 70) és a „hatvanasok”: Csepel Vasmű (egy telephely), Budapesti Élelmiszeripari Gépgyár (három telephely), Papíripari Vállalat (nyolc telephely).

⁵ Vezetés és vállalkozás. Beszélgetés Horváth Edével, a Rába Magyar Vagon- és Gépgyár vezérigazgatójával. Figyelő, 1984. március 15.

csönhatásából formálódik. Egyfelől a működés feltételeit meghatározó társadalmi-gazdasági környezet objektív adottságaiból (amelynek egyaránt eleme az ország földrajzi fekvése, történelmi tradíciói, a népesség demográfiai jellemzői, a gazdaság fejlettségi szintje és irányítási rendszere stb.). Másfelől a környezeti adottságok közepette a szervezet tagjainak szervezeti és társadalmi helyzetén alapuló, közössé integrálódó szervezeti csoportérdekéből. Több munkámban igyekeztem bizonyítani, hogy a függőségi viszonyok, a szabályozás érdekerelő hatásai ellenére a szervezetek több-kevesebb autonóm mozgási lehetőséggel rendelkeznek érdekeik érvényesítéséhez.⁶ A magyar gazdaságban a példák sokasága mutatta eddig is, hogy a vállalatok fontos folyamatokat tudtak eltéríteni a tervezettől, a feltételezettől. (Mint például a beruházások szándékolt visszafogása ellenére a tervezett keretek túllépése; a bérkiáramlást visszafogni hivatott, s a megtervezett összegek túllépését szigorúan szankcionáló szabályozás ellenére a „kiskapukon” kijuttatott vásárlóerő stb.)

Ezúttal a vgmk-t a mai formájára alakító érdekekről lesz szó; pontosabban néhány olyan eleméről, ami — megítélésem szerint — ebben meghatározó szerepet játszott.

Először a vállalkozás elutasított lehetőségének okait vizsgálom; majd az ezzel szorosan összefüggő, a vgmk-t munkabrigáddá változtató érdekét.

Az elutasított lehetőség

Az iparvállalatok sosem kedvelték „a vgmk — az ipar háztájiija” hasonlatot, bármilyen divatossá vált is. Túl a határozott idegenkedésen, hogy az ipar a mezőgazdaságot fogadja el példaképnek, a „háztáji minta” átvételeinek elutasítása alapvetően a kialakult nagyvállalati szervezet megőrzéséhez fűződő elemi vállalati érdekből táplálkozik. A nagyüzemi termelési struktúrával szorosan összekapcsolódó kisüzem, s az ehhez igazodó változások az irányítási- és reálfolyamatokban, az együttműködéssel szükségképpen meghonosodó új kapcsolati formák — inkább elriasztóak.

A vállalatok nagy többsége nem kíván olyan változást, amelyben — akár csak időlegesen is — „a dolgok áttekinthetlenné, követhetlenné” válnának, vagy csak sokféle belső átalakítás árán lennének követhetők.

A „vállalkozás” pedig kétségkívül a megszokottól jelentősen eltérő viszonyokat honosítana meg. A lehetőséget magában hordta már a jelenlegi vgmk-forma is, de a vállalatok éppen ezzel nem kívántak élni.

Sőt úgy vélem, hogy a vállalkozássá válás *lehetősége* az egyik legfőbb oka a kezdettől nyilvánvaló tartózkodásnak, s még az az alapítóknál is újból és újból felszínre kerülő ambivalenciának.

S bár a klasszikus fogalom⁷ csak részlegesen alkalmazható mind a vállalatra,

⁶ Lásd például: *Laky Teréz: Érdekvizonyok a vállalati döntésekben. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1982.*

⁷ A fogalom meghatározását lásd például *J. Schumpeter: Unternehmer; a Handwörterbuch der Staatwissenschaften. 4. átdolgozott kiadás, 8. kötetében, Jéna 1928. 476—487. oldal; továbbá Max Weber: Gazdaságtörténet. Válogatott tanulmányok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1979. Fogalmi bevezetés 9—22. oldal; Gazdaság és társadalom Szemelvények. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1967. 125—136. oldal stb.*

mind a vgmk-ra, még a részlegesen és módosultan értelmezett elemek is olyan feltételek meglétét kívánják, amik ma hiányoznak, s nem is biztos, hogy létrehozhatók. Továbbá: olyan következményekkel járnak, amiket egyelőre nem kívánnak.

A vállalkozás — a fogalom klasszikus értelmezésében

- a) feltételezi az autonómiát: mind a szervezeti függetlenséget, mind pedig a tevékenységek közötti autonóm választást; mégpedig a haszon függvényében (a hasznot itt nagyon tágan, nemcsak pénzben, hanem a vállalkozásban résztvevők értelmezése szerint definiálva);
- b) feltételezi a haszon reményében a *kockázat* vállalását; részben a befektetett tőke elvesztésének, részben az üzleti haszon (és a személyi jövedelem) csökkenésének vagy éppen elmaradásának kockázatát;
- c) feltételezi az autonóm döntés jogát az egész vállalkozás sorsáról: a hasznot befektetik-e vagy sem; a saját vállalkozásba fektetik-e be vagy valami másba; esetleg az egész vállalkozást felszámolják-e.

Az eredetileg elképzelt vgmk magában hordta mindezt a lehetőséget, ha viszonyaink közepette módosultan is. Hiszen a vgmk — jogi értelemben — létrejöttétől autonóm szervezet; mai formájában is az (s ebben nem perdöntő, hogy tagjai „főfoglalkozásban” az adott vállalat dolgozói). Elvileg pénzt (tőkét) fektethetne be a vállalkozásba: anyagvásárlásra, a gépek bérletére, rezsiköltségekre. (Mint ez a kivitelező építőiparban elő is fordul, ahol a vgmk a hét végére lakossági és egyéb építkezéseket vállal; ehhez a vállalat gépeit bérl, rezsidíjat fizet, s ily módon — mintegy közös vállalkozásként — a vállalatnak is haszna van gépei jobb kihasználásából.)

Az elvi lehetőségeket azonban részben a vállalatok érdektelensége, részben egyértelmű ellenérdekeltsége életképtelenné tette. Anélkül, hogy ezek összetevőit módszeresen elemezhetném, csupán néhány jellemző példát említek.

Sok feltétel eleve hiányzik; például a gazdasági ösztönzöttség. A vállalatok érzéketlenek a vgmk tevékenységéből nyerhető szerény haszonra. (Ha egyáltalán tudják, hogy nyernének-e vagy éppen veszítenének a vgmk munkájával. Hiszen — mint ezt a számvitellel foglalkozók régtől fájlatják — sok területen eléggé bizonytalan a kalkuláció.) Érdektelenek a hiánycikkek gyártásában, a hiányhelyzetek felszámolásában; sőt esetenként éppen a hiányok fenntartása, eladói pozíciójuk védelme az érdekük. Ezért érdektelenek a „vállalkozás” lehetőségeinek felkutatásában.

A vgmk, mint vállalkozó partner létében pedig egyenesen ellenérdekeltek. Hiszen például a tevékenységek közötti autonóm választás, a vállalkozás, mint gazdálkodó egység sorsáról való döntés már nem a munkáltatói-munkavállaló viszonyt tételezi fel, hanem az egyenlő jogú, a kockázatot, a felelősséget együtt vállaló partnerek közös döntését. Ez egyúttal azt jelentené, hogy a hierarchia szigorú szabályai szerint felépített nagyvállalati szervezetben létrejönne e szabályoktól független, önálló döntési joggal rendelkező, a jövedelmi hierarchiát átrendező kis szervezetek esetleg egész rendszere. Hacsak a piaci verseny erős kényszere nem szorítja rá, a nagyvállalatok — mindenütt a világon — óvják a hierarchiát, s vele a létező alá- és fölérendeltségek nyilvánvaló viszonyait. Ha az egyéb következményektől el is tekintünk, a szervezeti hierarchia védelme önmagában elégséges oka a közös vállalkozás elutasításának. (Nem véletlen, hogy az erős hierarchiával rendelkező vállalatok gyakran emlegetik úgy a

vgmk-t működtetőket, mint „rendetlen”, zavaros helyzetű, gyenge irányítású vállalatokat, ahol „mindent megengednek”.)

Mindebből a felszínen az látszik, hogy a vállalatok minden lehetséges módon korlátozták a „vállalkozás” létrejöttének esélyeit. A vgmk tevékenységét két módon is korlátozták. Egyfelől: a legtöbb gazdálkodó szervezet ragaszkodik ahhoz, hogy a vgmk tevékenységét a maga számára kösse le; más szóval a vgmk-k ne dolgozzanak „kifelé”.

Több vállalat meg is tiltotta vgmk-inak, hogy kifelé vállalkozzanak. Önérdekükön kívül erre szorítják őket a jogszabályok is, amelyek úgyszólván minden felelősséget a vállalatra hárítanak. (Az 1983. évi Közgazdász Vándorgyűlés kisvállalkozási szekciójában hosszas vita folyt arról: meg lehet-e tiltani a vállalatoknak, hogy korlátozzák a vgmk-k külső munkavállalását? A vállalati vezetők és a főhatósági szakértők egyaránt arra a következtetésre jutottak, hogy ilyen tilalom a vgmk-k felszámolását jelentené.)

Másfelől: a vgmk nem dönthet abban, hogy milyen munkát vállal el és mi-lyet nem. A „piacon” csak egyetlen „vevővel” áll szemben: saját vállalatával. Így csupán abban dönthet — s a vállalattal abban alkudozhat —, hogy a felkínált munkát elvállalja-e vagy sem; illetve mennyiért. Az alternatíva tehát csupán az igen vagy nem; az igen esetén talán feltornázhathatja valamelyest a vállalási díjat — de ez messze esik a haszontól függő autonóm választástól. Sőt, ha a vállalatnak nincs igénye a vgmk tevékenységére, akkor nem ad neki munkát. (Az egyik műszeripari vállalatnál azzal a céllal alakult egy vgmk, hogy a raktáron lévő műszerek átalakításával gyorsan kiszolgálhassák a speciális igényű belföldi vásárlókat. Ezt a tevékenységet azonban csak a vgmk szorgalmazta, a vállalat — a belföldi túlkereslet fenntartása érdekében — egyáltalán nem. A vállalat nem kívánta foglalkoztatni a vgmk-t, amely fel is oszlott.⁸)

A vgmk-tagoktól sehol nem kívánták, hogy pénzt fektessenek be — erre nem volt sem mód, sem szükség.

Hiszen nem bérlik a vállalat gépeit, nem vesznek anyagot, nem fizetnek a rezsierért — mindez tökéletesen felesleges is, mert a vállalatok kizárólag munkaidéjükre és munkaerejükre tartanak igényt. (Ebben a helyzetben értelmetlenné válik minden, a bérleti és rezsidiák elszámolására vonatkozó központi utasítás is; ez csak az adminisztrációt bonyolítja.) A vgmk-tagok ezért csak a megalakuláshoz szükséges költségeket adják össze (jellegzetesen fejenként általában ezer forintot). A vgmk-tól nem vár senki kockázatvállalást. Még a személyi jövedelem esetében is legfeljebb a többlet-munkaidő értékesítésének *mértékét* kockáztatják. (Jellemző, hogy a megfelelőnek tekintett különjövedelemmel rendelkezők többnyire be sem léptek a vgmk-ba.)

Az általános gyakorlat alól néhány tucat példa a kivétel. Ilyen a hulladékhasznosítás és mindaz — a szórványosan előforduló — eset, amikor a vállalat saját dolgozóinak *külső* megrendeléseket vállal (például a szerszámkészítő üzemében dolgozói és a tervezői számára), amit a vállalat számláz, s a haszonból — a vgmk-nak kifizetett vállalási díj formájában — részesíti a különmunkát végző dolgozóit.

⁸Bakcsi Ildikó: A vgmk és a vállalati érdek. Esettanulmány egy műszeripari vállalatnál. Munkaügyi Kutatóintézet, 1983. Sokszorosítva.

A munkabrigádok létrejötte

Legalább annyi körülmény, amennyi taszította a vállalatokat a vállalkozástól, vonzotta a munkabrigádok megszervezését. A vgmk-ból ezt, ennyit fenntartások nélkül akartak a vállalatok.

Az egymással összefüggő, egymást erősítő *környezeti* okok — amelyek közül a munkaerő- és a bérhelyzetet vizsgálom meg részletesebben — sokféle változásuk ellenére a *vállalati működés feltételeinek változatlanságát mutatják. A vgmk alapvetően azért lett munkabrigád, mert a vállalatok nem a vállalkozások meghonosításában, hanem a mai függelmi viszonyok, az önállóság szűk határai által kijelölt szokásos adottságokkal, a szokásos működéssel elérhető eredményekben maradtak érdekeltek.*

A gazdasági körülmények változatlanságának feltételezését elsősorban éppen a gazdálkodó szervezetek utasíthatják vissza, amelyek mindennapos küzdelmet vívnak az importkorlátozás, a külpiaci értékesítés nehézségeivel, miközben az elvont nyereség, a befagyasztott alapok, a fejlesztési eszközök hiánya, a szigorúan szabályozott bér megannyi köteléke szorítja szűkre mozgásterüket. A körülmények azonban, ha nehezebbek is mint korábban, *ugyanazok.*

Nyilvánvalóvá válik ez, ha a recesszió várt hatásaira gondolunk. Az 1980-as évek elején a világpiaci helyzet, az adósságtörlesztés rendkívüli nehézségei, s emiatt a növekedési ütem — s vele a beruházások — elhatározott csökkentése a gazdasági tevékenységek jelentős — esetenként ijesztő mértékű — visszaesésének lehetséges perspektíváját vetítette előre.

A recesszió azonban nem a várt hatásokat hozta. A növekedés ugyan jelentősen visszaesett, de eközben nem annyira a *kereslet*, hanem a *termelés* csökkent, ami növelte a hiányokat. A belföldi kereslet tartós kielégítetlensége esetenként még a veszteséges vállalatok eladói pozícióját is fenntartotta. Még a válságágot az egyes vállalatok — például a kohászat — sem győzték a belföldi megrendeléseket. Az építőiparban a beruházások csökkenése ellenére jelentős a kielégítetlen kereslet. Az iparban elsősorban az importigényes termékek gyártása csökkent; az importanyagok lökészerű érkezése azonban itt is szükségessé tette a munkacsúcsokhoz nélkülözhetetlen létszám megtartását. A hiányok jól ismert kísérőjelenségeként ugyanezt a hatást váltotta ki sok más anyagkésése is. A belföldi túlkeresletet erősítette a gazdaság exportképessége. Az újabb és újabb volumennövelés vállalását többféle kedvezmény ösztönözte.

Ebben a helyzetben — érthetően — nem vált szigorúbbá a gazdaságosság mércéje (sőt, több exportterméknél inkább lazult; hiszen ha a ráfordításoknál olcsóbban is, de legalább el lehetett adni). A hazai — termelői és fogyasztói — termékválaszték sok hézaga — ismét csak a gazdaságosságtól függetlenül — az alternatív beszerzési források hiányában továbbra is ellene szólt a gyártás abba-hagyásának. Műhelyek, üzemszervek bezárása pedig szóba sem került.

Ennek megfelelően a feltételezett létszámcsökkenés helyett több területen állandósult a létszámhiány. A gazdálkodó szervezetek nemhogy a meglévő létszámról nem tudtak és nem kívántak lemondani, hanem — különösen a hiányszakmák körében — magas szinten állandósult keresletük.

a) A munkaerőhelyzet

1982-ben a gazdasági növekedés lassulása valamelyes változást hozott a munkaerőhelyzetben: az évtizedek óta kielégítetlen, általános munkaerőhiány csil-

lapult, néhány körülhatárolható területre koncentrált (Budapest és a vidéki ipari centrumok). Néhány — a legkevésbé iparosodott — megyében megjelent a munkaerő-felesleg, s van néhány réteg, amelynek tagjai (szakképzetlen nők, érettségizett fiatalok) nehezen találnak munkahelyet.

A vállalatok egy része — különösen vidéken — elegendőnek tekintette létszámát. („Soknak” azonban eddig még sehol sem tekintették.)

1983-ban a munkaerőgondok ismét felerősödtek. Elsősorban azért, mert — az 1975-től kialakult trend folytatásaként — 1982-ben 12 600, 1983-ban pedig további 35 ezerrel csökkent az aktív keresők száma. Egyidejűleg 1983-ban — részben más népgazdasági ágakba távozás miatt — csaknem ugyanennyi, 34 800 fő volt az ipar létszámvesztesége, az építőiparé pedig 10 800.

A létszámhiányt jelző vállalatok két nagy csoportba oszthatók.

Az egyik csoportot a már említett budapesti és vidéki ipari centrumok gazdálkodó szervezetei alkotják, amelyeknél ténylegesen kevés mindenfajta munkaerő (legalábbis a gazdálkodás adott körülményei között). A másik csoport — az ország minden táján — azokból áll, amelyeknél csupán néhány, de speciális képzettségű dolgozó hiányzik, jellegzetesen a karbantartó szakmák (lakatos, villanyszerelő, gépszerelő stb.) rutinos szakemberei.

Ebben a helyzetben a vállalatok számára többszörös előnyt jelentett a vgmk-ba szerveződött, hozzáértő szakemberek által vállalt többletmunka. Mindenekelőtt: a hiányzó munkaerő egy részének pótlását. Ha feltételezzük — s a tapasztalatok alapján ez a feltételezés jogosultnak látszik —, hogy a vgmk-tagok havi 60 órányi többletmunkát végeznek, akkor a népgazdaság valamennyi ágában — éves átlagban 65 ezer tag munkáját véve alapul — 3,900.000 órányi (160 órás havi munkaidővel számolva) 24375 dolgozót pótol. (A szakcsoportok esetében — hasonló számítással — a többletmunkaidő 6600-zal több dolgozót jelent.)

Azaz: a vgmk (és a szakcsoportok) sőt, az összes többi kisvállalkozási forma révén nyert pótlólagos munkaerőforrás sem fedezi az aktív keresők létszámának 1982—1983. évi csökkenését: a becslések szerint a hiányzó mintegy 48 ezerből együttesen 30—33 ezer dolgozót pótolnak.

Az ipar a vgmk-k révén 16 ezer (a szakcsoportokkal további 3500) személy munkáját pótolhatja; az építőipar 7000, (a szakcsoportokkal további 2300) dolgozót.

Az ipar tehát mindeddig létszámvesztesége mintegy felét pótolta — s így még nem is jutott el létszámszükséglete határáig. Az építőipar pedig nagyjából fedezte létszámveszteségét. (Most nem is szólunk létszámnövelési igényekről, holott a vállalati létszámtervek 70—80 ezer főnyi létszámnövelési szándékot jeleznek.⁹)

Más kérdés, hogy a gazdaság érdeke az adott tevékenységi körökben valóban megkívánja-e a létszámpótlást. A közgazdák, s a hivatalos fórumok régtől állítják, hogy „iparunk, a teljesítményhez viszonyítva — és nemzetközi összehasonlításban is — a szükségesnél még mindig több embert foglalkoztat.”¹⁰ Csakhogy a gazdaságban a kívánság hangoztatásán túl semmi érdemleges nem történt a létszámgigények csökkenése érdekében. Az extenzív, létszámnöveléssel

⁹ Vértes Csaba: Vállalati munkaerőtervek. Csodára várva. Figyelő, 1983. július

¹⁰ Ráby Béla ipari államtitkárnak az országgyűlés ipari bizottságában kifejtett véleménye. Idézi Vértes Csaba az előző jegyzetben említett cikkében.

történő gazdálkodás (és a létszám pazarlás) a gazdálkodó szervezetek változatlan érdekeltségi rendszerének következménye.

A pótlólagos munkaerő-bevonást a vállalatok nem a vgmk-val kezdték. Évtizedek óta pótlólagos munkaerőforrást jelentenek a bérmunka-kooperációk, az utóbbi években (amíg fedezetét meg nem változtatták) a saját dolgozókkal kötött mellékfoglalkozás-szerződések, a vendégmunkások foglalkoztatása.

A vgmk csak újabb lehetőségként csatlakozott mindehhez, s aránya így is csupán töredéke a „hagyományos” forrásbevonással nyert többlet-munkaerőnek. (Az újabb, részben a saját vizsgálatainkból származó példák — noha nem bizonyító erejűek — tipikusnak tekinthetők.¹¹ Adataink szerint a vállalatoknál a felhasznált munkaidőalap mintegy 80 százalékát adják a főmunkaidőben ledolgozott órák; 20 százalékot pedig a pótlólagosan bevont források.) A pótlólagos források mértéke évről évre nő; legfeljebb — a változó szabályozások hatására — megváltoznak belső arányaik. Például 1983-ban, amikor a nagyvállalatoknál a relatíve széles körben létező, a saját dolgozókkal kötött mellékfoglalkozási szerződések díjai már nem az „egyéb” bér költségeket, hanem a szabályozás alá tartozó bérforrásokat terhelték, a mellékfoglalkozások tömegesen vgmk-vá alakultak át. Helyenként bérmunkakooperációt váltott ki a vgmk — azaz egy már bevont, de ugyancsak pótlólagos külső forrást.

Még nem készültek el azok a számítások, amelyek segítségével közös jegyeket keresünk: például a méretek, a termelési érték, az exportvolumen stb. magyarázzák-e, hogy milyen adottságú vállalatoknál alakultak vgmk-k, s melyeknél nem. E számítások nélkül is valószínűsíthető azonban az, hogy azok a vállalatok nem érdeklődtek a vgmk iránt, amelyeket kielégít a külső munkaerőbevonás adott mértéke, korábbi formái. Például, régi, bevált bérmunkakooperációs kapcsolatokkal rendelkeznek, s ha azok elégségesek vagy bővíthetők, akkor nem kockáztatják e partneri kapcsolatot a vgmk — esetleg időleges — előnyeért.

A munkaerőpótlással egyenértékű lehet a vállalatok számára a meglévő munkaerő *megtartása*.

Azok körében, akik nem számoltak komolyan sem a recesszióval, sem a nyomában fellépő munkaerő-felesleg lehetőségével, a kisvállalkozások megalakulásakor a régi reflexek azonnal azt a véleményt hívták elő, hogy az új formák — a tsz-melléküzemághoz hasonlóan — a szocialista szektor gazdálkodó szervezeteitől viszik majd el a munkaerőt. Azóta nyilvánvaló, hogy a vállalkozások nem váltottak ki érzékelhető munkaerő-eláramlást a szocialista szektorból (de nem is teremtettek új munkahelyeket).

Sokkal inkább az ellenkező hatás következett be: még a magánvállalkozásnak tekinthető polgári jogi társaságok és gazdasági munkaközösségek tagjai is — csekély kivétellel — megtartották munkaviszonyukat a szocialista szektorban, eredeti munkahelyükön.

A vgmk-k és a szakcsoportok együttesen 120 ezer tagja esetében pedig az új forma kifejezetten létszám-megtartónak bizonyult. Több vállalat számára éppen ebben rejlett a vgmk egyik nagy előnye.

¹¹ A Munkaügyi Kutatóintézetben készült esettanulmányok szerzői: Bakcsi Ildikó, Neumann László, Póta János, valamint Szabó Károly, aki három Győr-Sopron megyei vállalatnál vizsgálta a bérmunka-kooperáció és a vgmk-ek foglalkoztatását. Felhasználom ezen kívül Révész Gábor publikálás alatt lévő esettanulmányát.

Az adatokból ma arra lehet következtetni, hogy a népgazdaság valamennyi ágában működő vgmk és szakcsoport 10 százaléka végez szellemi tevékenységet (tervezést, szervezést, szerkesztést stb.), 40 százaléka dolgozik a termelés fő folyamataiban (részben az ott hiányzó létszámot pótolva, esetenként az exportvolumen növelve, részben munkacsúcsok idején, stb.) 50 százaléka azonban a termelést kiszolgáló tevékenységeket végez (a szerszámgyártástól a takarításig), elsősorban karbantartást.

Sőt, az iparvállalatok és ipari szövetkezetek „gazdaszervezeteinek” jelentős hányadában kizárólag a karbantartásra alakultak vgmk-k. (Például ahol telephelyenként csak egy-egy vgmk működik, azok jellegzetesen karbantartók.)

A karbantartó vgmk elterjedését két, egymást erősítő körülmény magyarázza. Egyfelől: a gazdálkodó szervezetek azért szervezték meg ezeket a vgmk-kat, mert a pénzsűke miatt nincs mód a gépek pótlására, cseréjére, öregszenek a berendezések, s több a javítani való. Másfelől: mert így megfizethetik, s helyhez köthetik e hiányszakmák mindenütt keresett szakembereit. A karbantartók jövedelme minden ágazatban rendszerint jelentősen elmaradt a főtevékenységet végzőké mögött. A többletmunka — és így a többletkereset — lehetősége egyúttal spontán szakmai bérkorrekcióként is működik. Ez azonban már átvezet a bérszabályozáshoz, amelyről ugyancsak kizárólag a vgmk szempontjából lesz szó.

b) *A bérszabályozás*

A gazdálkodó szervezetek számára többféle „kemény” és „puha” forint létezik; „legkeményebb” forintnak évek óta a bérszabályozás szigorú keretei között tartott, a termelés egyéb ráfordításaitól elkülönítetten kezelt „bérforint” minősül.

A vállalatok bérfeljesztésének egyik forrását éveken át a létszámcsökkenés jelentette: a távozók három százalékának bérét a megmaradók bérének növelésére fordíthatták. Ezért minden vállalat érdekelt is volt (1984-ig) a létszám évi három százalékos csökkenésében. A spontánul és a megtervezetten is fogyó létszám ellentétéleként viszont mind nagyobb arányban alkalmazták a már említett drágább munkaerőforrásokat (bérmunka-kooperáció, mellékfoglalkozás a saját dolgozókkal, vendégmunkások), amelyeket ráadásul nem a túlléphetetlen (pontosabban a túllépést keményen büntető), mereven szabályozott bérforrások, hanem az általános költségek terhére fizettek. Ez utóbbira — mint köztudott — a vállalatok nem különösebben érzékenyek, egyebek között azért sem, mert többnyire módjuk van arra, hogy a költségeket a vevőkre továbbhárítsák.

A vállalatok mindenekelőtt a bérköltségekkel, részlegeik pedig ezen belül főként a túlórákat, célprémiumot, stb-t magában foglaló *mozgóbérral* gazdálkodtak. S bár az ugyancsak szigorú vállalati belső szabályok évről-évre előírják a részlegeknél felhasználható fix- és mozgóbér összegét (mozgóbérre átlagosan az összes bér hét-kilenc százalékát fordítják), a részlegek vezetői a létszámcsökkenés megakadályozása érdekében — a szabályozott bérnövelési lehetőségeken túl — többféle módon igyekeztek többletjövedelemhez juttatni dolgozóikat.

Ilyen funkciót töltött be sok helyütt a *túlóra*. A racionális gondolkodás ál-

talában feltételezi, hogy a túlóra munkaidőn *túli* munkát jelent. Ez többnyire így is van, de távolról sem mindig. „Túlórárt” lehet adni a munkaidőben elvégzett sürgős munkáért — ilyenkor a célprémiumot helyettesíti. A „túlórával” — csakúgy, mint a mozgóbér más formáival — sokféleképpen lehet gazdálkodni, és mint a gyakorlott munkahelyi vezetők oly jól tudják, a mozgóbér-keret funkcionálhat jutalmazási keretként, egyszerű keresetkiegészítőként is. Ezért — bár a túlóradíj elvben pontosan kiszámítható összeg — a valóságban gyakran csupán fiktív, „irányár” értéke van. Minthogy azonban ez túl nem léphető összeg, a „kerettel” „gazdálkodni” kell (persze úgy, mint minden „kerettel”, el kell költeni). A mozgóbér-keret, amelyből a túlórárt is fizetik, ma már olyan szerzett jog, bérkiegészítő összeg, amelyről egyetlen munkahelyi vezető sem mond le, legfeljebb akkor, ha helyette más, azonos értékű lehetőséghez jut.

Keresetnövelési lehetőséget nyújtott — mint már említettem — a saját dolgozókkal köthető mellékfoglalkozási szerződés (amit a vállalati köznyelv sokhelyütt „fekete”, azaz burkolt túlórának is nevezett), s ami több vállalatnál a munkaidőalapnak a túlórával azonos, esetenként még nagyobb hányadát biztosította.

Ezekhez a lehetőségekhez csatlakozott 1982-től a vgmk-kal köthető megállapodás, mint a saját dolgozóknak — többletmunka árán — juttatható keresetnövelési lehetőségek egyike. A keresetnövelés ilyen módja messzemenően megfelelt a több pénzért több munkára kész dolgozóknak is. Mindezen túl a vállalatok készek voltak megfizetni a külső munkaerőforrások drágább költségeit is, a „puhább”, kevésbé ellenőrzött költségforintokból.

Már az eddigiek is utaltak arra, hogy a különböző munkaidőforrások költsége jelentősen eltér. Bár a következő elemzés sok szempontból elnagyolt, alapjában megfelel a vállalatok kalkulációinak.

Eszerint a vállalatok számára — látszólag — a legolcsóbb a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bérköltsége. Itt általában a fizikai munkaterületek átlagos óradíját szokták figyelembe venni (s eltekintenek a munkaerő foglalkoztatásának közterheitől, holott a vállalat számára az is a munkaerő költsége).

A főmunkaidős óradíjaknál általában 160—170 százalékkal drágább a túlóra. A többlet—munkaidőre igényt tartó vállalatok jórészenél azonban rendszerint a kétszerese. A túlórák ára felment: a vállalatok elismerik, hogy a szabadidő feláldozása drágább lett, ezért — ahol csak tehetik — a legmagasabb túlóradíjakat számolják el. Emellett a túlórákat is terhelik a munkaerő-foglalkoztatás közterhei.

A mellékfoglalkoztatási szerződésekkel nyert munkaidőtöbblet nagyjából a túlórákkal azonos költséggel számolható el. A vgmk-óradíj a kialakult gyakorlat szerint (a második gazdaságban elérhető órakereseteket figyelembe véve) az alapbérek két és fél-háromszorosa. Azaz: valamivel magasabb a túlóradíjnál; ez után a költség után azonban a vállalat nem fizet közterhet.

A külső forrásokból igénybe vett munkaerőforrás költsége a belső forrásokénál jóval magasabb (a bérmunka-kooperációk óradíja a vgmk-nak legalább kétszeresét teszi ki, még drágább a vendégmunkások foglalkoztatása).

Az immár hatféle, az évek során szükségképpen kialakult bérköltség (és a számtalan egyéb, a személyi jövedelmet kiegészítő juttatás) léte — amely bizonyítja a bérszabályozási illúzió tarthatatlanságát — nyújt módot arra, hogy a

vállalatok a bérrel taktikázzanak, s a formákat érdekeik szerint igyekezzenek kihasználni. (Paradox módon néha éppen taktikázásuk szolgálja a népgazdasági szándékokat is: amikor például az olcsóbb vgmk-val váltják ki a kétszeres költségű külső kooperációt, a más cégekkel csak drágábban elvégeztethető munkákat. Más esetben — például a túlórák helyett szervezett vgmk-munkával — csak saját érdekeiket érvényesítik.)

A bérszabályozás merev rendszere önmagában ösztönzi, hogy a vállalatok szüntelenül keressék a számukra előnyös formákat, azok lehetséges kombinációit. A vgmk-nak ebből a szempontból többféle előnye is van:

- a bérköltségek terhelése nélkül juthat a vállalat pótlólagos és minden külső forrásnál olcsóbb és megbízhatóbb munkaerőforráshoz;
- a vgmk-nak kiadható munka kíméli a mozgóbérkeretet; s ez módot ad a munkahelyi vezetőknek a főmunkaidős tevékenységek differenciáltabb ösztönzésére, elismerésére;
- a bérköltségek kímélésével elért többleteredmény módot ad a vállalat bérpozíciójának javítására.

Minthogy a költségek iránt eléggé érzéketlen vállalatnak az az érdeke, hogy minél több jövedelmet juttasson saját dolgozóinak (azért is, mert a vezetőgárda maga is így juthat bérnövekedéshez) a bérszabályozás adottságai a saját dolgozó többlet-foglalkoztatását — s nem a bizonytalanabb eredményű vállalkozást — ösztönözték.

Úgy vélem, hogy a gazdasági működés lényegileg változatlan körülményei, a munkaerőpótlás tartósult igénye, a ráfordítási költségektől elkülönített bér-gazdálkodás fennmaradása elégséges magyarázatát adják a lényegileg változatlan vállalati érdekeknek, amitől eléggé idegen az elképzelt közös vállalkozás, viszont természetes tartozéka a munkabrigád.

A vállalatok érdekét *belülről* erősítette, hogy valójában a dolgozók sem kívántak mást, csak — akár a szabadidő feláldozása árán — többlet keresni. A munkavállalói magatartás társadalmilag kondicionált okainak több összefüggését elemeztem egy korábbi cikkemben.¹² Itt csak mint a vállalati érdek belső formálójának szerepét hangsúlyozom: azt, hogy a többletmunkát igénylő vállalat, s a többletkeresetet igénylő dolgozók érdekegyezése hozta létre a vgmk-kat, nem pedig bármelyikük „vállalkozó szelleme”.

Merre tovább?

Most tehát itt vannak e „munkacsapatok”, munkájuk része a gazdaság mindennapi tevékenységének. Hasznosságukhoz nem fér kétség. Tevékenységükkel enyhíthetők a termelés tovaagyűrűző zavarai; a másutt munkaidő-többletet igénylő, kapkodást okozó késések. Nem egy helyen ők adják a népgazdaság számára alapvetően fontos többletexportot. A termelőberendezések tervszerűbb karbantartása pénzben aligha kifejezhető károktól óvhatja meg a gazdaságot.

Mégis szaporodnak a kérdőjelek és sorra fogalmazódnak javaslatok, ame-

¹² Laky Teréz: Mítoszok és valóság. Kisvállalkozások Magyarországon. Valóság, 1984. 1. szám.

lyek a helyzettel szembenézést, valamiféle rendezést és a továbblépés igényét jelzik.

Az egyik a társadalmi tisztánlátást érinti: maradjanak-e meg a „kisvállalkozások“ körében? Méghozzá az országos statisztikák élén, a dinamikusan növekvő „kisvállalkozások“ sikerét hirdetve? Vagy pedig fogadjuk el őket annak, amivé lettek: munkabrigádnak, s csak azok a vgmk-k sorolódjanak a kisvállalkozások közé, amelyek már ma is az eredeti céloknak megfelelően, nem a saját vállalatuknak többletmunkaidőt, hanem a fogyasztóknak, a közületeknek és a lakosságnak nyújtanak többletárut, szolgáltatást. A csak a saját vállalatuknak dolgozókat viszont fel kellene menteni a vgmk-alakulás, cégbírósi bejegyzés rituális kötöttségei alól.¹³

Azt hiszem, a társadalmi tisztánlátás kedvéért érdemes lenne leszámolni egy fikcióval — úgy azonban, hogy közben módot találjunk e forma kiteljesedésére, értékes és hasznos vonásainak erősítésére, s a nem kívánt hatások gyengítésére is.

Tudom, hogy a vgmk-kat óvók ma *semmilyen* változtatást nem szeretnének, hiszen bármilyen, a legkisebb változtatás is elindíthatja a vgmk-kat maga alá temető, kezdettől fogva fenyegető lavinát. A munkabrigád elismerését sem kívánják, attól tartva, hogy ha azok kikerülnének a kisvállalkozásokat ma körülvevő gazdaságpolitikai védőövezetből, a vgmk-t azonnal gúzsba kötné a bérszabályozás, vagy egyszerűen a „nincs tovább”.

A realitások előbb-utóbb mégis megoldást kívánnak. Figyelemre méltó, hogy — az általam ismert — javaslatok nem gazdasági, hanem társadalmi természetűek: különböző megfogalmazásokban, de egyaránt a *nyilvánosság*, s az *egyenlő esélyek* megteremtésének, növelésének igényét tartalmazzák.

Az egyenlő esélyek igénylése többféle formában fogalmazódik meg. Például úgy, hogy az eddigi, alapvetően vállalati kezdeményezéssel életrehívott vgmk-k helyett a kezdeményezés a dolgozóké legyen: annyi vgmk alakuljon, amennyit a *dolgozók* létrehozni kívánnak (anélkül, hogy a vállalat kötelezettséget vállalna foglalkoztatásukra). Viszont a vállalat nyílt versenytárgyaláson hirdesse meg a szükségesnek ítélt különmunkákat, s azokra akárhány — alkalmi vagy állandó csapattá szerveződött — munkabrigád jelentkezessen.

A nyilvános versenytárgyalásoktól, s különmunkák többletkeresetét monopolizálni képes vgmk-k helyzetének megváltoztatásától az eltérő érdekű csoportok más-mást várnak eredményként.

A vállalat *feletti* irányítási szinteken a fiktív vállalati keresletből származó jövedelemkiáramlás megakadályozása teszi elsősorban vonzóvá e törekvéseket; *társadalmi szinten* pedig a *közkerölcs védelme*.

Kétségtelen, hogy a vállalatok egy részénél — amelyek a dolgozók *megtartása* érdekében szervezték a vgmk-kat — megjelent a munkaidőalap bővítése iránti fiktív kereslet is. Azaz, nemcsak olyan munkát adnak ki a vgmk-nak, amely semmiképpen nem végezhető el a meglévő munkaidőalapból (ezt ne-

¹³ Ez a gondolat már nyilvánosan is megfogalmazódott. A cégbíróságok tevékenységéről szólva mondotta a Fővárosi Bíróság elnökhelyettese: „...megfontolást érdemel, célszerű-e bevezetni a cégjegyzékbe a vállalati gmk-kat. Ezek tagjai csak rendkívül szűk körből kerülhetnek ki, ... s ami a lényeg: az ilyen gmk-k megalakulását kimondó szerződés csak akkor érvényes, ha a gmk ténykedéséért anyagi felelősséget vállal a vállalat.” Mi a cégbíróság? Népszabadság, 1984. március 16.

vezem valós keresetnek), hanem olyanokat is, amely a szervezetek meglévő munkaidő-alapjaiból is kielégíthető lenne (azaz a kereslet fiktív).

A valós és a fiktív kereslet aránya nem mérhető. A tapasztalatok, továbbá sokféle módon elvégzett becsléseink arra utalnak, hogy a vgmk-kal (és a szakcsoportokkal) létrejött többletmunkaidő nagyobb hányada egyértelműen valós keresletet elégít ki.

A veszély azonban létezik. Bár termelő tevékenységek is alapulhatnak fiktív keresleten (a főmunkaidő helyett vgmk-val vagy szakcsoporttal végeztetve), a fiktív kereslet megjelenése leginkább két tevékenységi körben vélelmezhető: a szellemi, továbbá a karbantartási munkák megrendelésénél. Minthogy e tevékenységek munkaidőigénye a főmunkaidőben sem mérhető, a megrendelők pótlólagos munkaidő (munkaerő) igénye a leginkább itt teremthet fiktív keresletet.

A fiktív kereslet legfőbb veszélye az, hogy fedezet nélküli vásárlóerőt áramoltat ki. (Nyilvánvaló, hogy a vásárlóerő-többlet nem okoz gondot, ha közvetve, vagy közvetlenül az árualapot *növelő* munka ellenértékeként jön létre, illetve ha valós — lakossági és közületi—keresletet elégít ki.)

Fiktív kereslet azonban csak ott teremődik, ahol ehhez szervezeti vagy személyi érdekek fűződnek. (Szervezeti érdek például a karbantartásban dolgozó sokféle szakmunkás megtartása.)

A személyi érdekek közül a közvetlen anyagi érdek (nem egyszer a korrupció) a fiktív kereslet létrehozója. Nem szeretném túlhangsúlyozni a jelenséget, de kétségkívül létezik. (Részlet az egyik ágazati szakszervezet értékeléséből: „A munkaközösségekben található üzemvezetők, osztályvezetők, párttitkárok, pártvezetőségi tagok és szakszervezeti tisztségviselők is. A dolgozók helytelenítik és véleményük szerint összeférhetetlen, hogy a vgmk-k vezetői, tagjai gyakran azok a felelős beosztású személyek, akik a napi főmunkaidőben a termelőmunkát irányítják, szervezik, vagy megítélik az adott egységek tevékenységét (jutalmazás, premizálás, bérfejlesztés)”. Magunk is találkoztunk olyan, a vállalati középvezetőkől alakult „központi” vgmk-val, amely „felajánlotta” valamennyi vgmk-nak, hogy havi 3000 forintért ellátja az adminisztrációjukat. A vgmk-k — átlátva a következményeket — elfogadták az ajánlatot, s fizetnek.¹⁴

S bár az összeférhetetlenség eseteit előírások szabályozzák (azaz meghatározott pozícióban lévő vezetők nem lehetnek a vgmk tagjai), a szabályok alól felmentést adó felsőszintű vezetők nem mindig mérlegelnek felelősen, illetve a szabályok a megfelelő gazdasági és társadalmi ellenőrzés hiányában kijátszhatók.

Egyes vezetők jogtalan, a munkahelyi pozícióból származó jövedelemszerzési lehetőségeinek megszüntetését mindenekelőtt a közérkölcse védelme kívánja — de ez a feltétele a fiktív kereslet visszaszorításának is.

A fedezet nélküli bérkiáramlás alapvető, régi problémája azonban így is megmarad: a vállalatok nem eléggé érdekeltek a termelési költségek minimalizálásában, a pótlólagos munkaerő felhasználásában, s a valós keresletig

¹⁴ A keresetszabályozás problémaköre ennél bonyolultabb, sok más problémával terhelt. A jövedelmek szabályozása szempontjából azonban fő problémája, hogy csak a növekményekre irányul. Ez eleve igényli az erősen progresszív adót, ami viszont szükségszerűen korlátozza az ösztönzést.

történő foglalkoztatásában, illetve a munkaerőpiaci bérek leszorításában. Érdekeltségük — különösen a bérszabályozás adottságai miatt — a nem bérből fizetett munkaerő foglalkoztatását ösztönzi, s erre irányuló keresletük — különösen a fiktív kereslet — ily módon maga válik bérfelhajtó hatásúvá. (Ebben, úgy tűnik, a kísérleti bérszabályozás sem ígér komoly előrelépést, mert még kísérletként sem sikerült egyforma keménységűvé tenni a költségeket. A „bérforint” még mindig többet ér, mint a „költségforint”.)

Természetesen amíg a vállalati érdeket alakító tényezőkben (közte a bérszabályozásban) lényeges változás nem történik, a vásárlóerő és az árualapok érzékeny egyensúlyát a fiktív kereslet visszaszorításával is szükséges védeni. Másfelől azonban a jövedelemkibocsátás tervezésekor is (elfogadva a realitásokat, elsősorban az aktív keresők számának csökkentését) célszerű számolni mind a többletbérigénnyel, mind pedig a többletárualap megjelenésével; enélkül a tervszámok nem jelenthetnek jó mércét az egyensúly meghatározásához.

Vállalati szinten részben a vgmk-ból kimaradók és a vgmk-val a különmunkákat (és a főleg a különjövédelmet) monopolizálók közötti feszültségek megszűnését, részben a teljesítménytartalékok felszínre kerülését (sőt, az optimistábbak a főmunkaidőben is hasznosítható előnyöket) remélik.

A megoldással kísérletező vállalatok törekvése világos: ha sok a vgmk, s a munkákat versenytárgyaláson hirdetik meg, akkor versenyeztetni lehet a munkára vállalkozókat, ami a vállalási díjakat is a még reális, legalacsonyabb szintre szoríthatja. (E lépéssel szemben a természetes válasz — mint a példák jelzik — a vgmk-k kartellezése. A kísérletező vállalatok azonban azt remélik, hogy sok versenyző esetén a kartellek nem lesznek életképesek.) Abban az esetben pedig, amikor valamely adott feladat elvállalására csupán egy, „természetes monopolhelyzetű” csoport van (speciális szakértelmet kívánó munka) a visszaélések és a feszültségek elkerülésében ugyancsak segíthet a feladat és a vállalási díj nyílt, részletes ismertetése. Ez módot ad arra, hogy a megállapodás korrekt voltát a közösség ellenőrizhesse, s ez segítheti a teljesítménytartalékok és a vállalási összegek összehangolódását is.

A teljesítménytartalékok kétségkívül jelentősek. Példák százai mutatják, hogy a nagyvállalati normákat a vgmk tapasztalt, a konkrét munkák megszervezését mindenkinél jobban értő, teljesítményorientált tagjai az átlagnál rendszerint jóval gyorsabban képesek teljesíteni. Sőt, a tapasztalatok szerint a magas vgmk-keresetek elsősorban nem is a túlóránál csak valamivel magasabb óradíjak, hanem a munkafeladatban rejlő, a vgmk által felszínre hozott teljesítménytartalékok következményei.

E felismerés vezetett ahhoz a gyakran hangoztatott követelményhez, s vállalati reményhez, hogy a vgmk munkaszervezésének tapasztalatait a főmunkaidőben kellene hasznosítani. Ilyen igény azonban illúziónak tetszik. Elsősorban azért, mert a különleges teljesítményeket részben éppen azért lehet elérni, mert a munkát kiemelték a hagyományos munkaszervezetből. Az adott, hierarchikus függőségi viszonyokon alapuló munkamegosztási rendszer egész mechanizmusa ugyanis éppen az önálló munkaszervezés lehetőségét zárja ki. A rendkívüli intenzitással végzett munkát pedig a bérezési rendszer nem tudja honorálni; a magas munkaintenzitás és a magas (a szabadidő feláldozását is honoráló) keresetek között szoros összefüggés van. Főként azonban azért tűnik illúzióknak, mert mind a vgmk-tagok, mind a hagyományos munkaszer-

vezet dolgozói *ellenérdekeltek* a főmunkaidő teljesítmény-tartalékainak feltárásában.

Ha a főmunkaidőben nem is, a különmunkákban felszínre kerülhetnek a teljesítménytartalékok; különösen akkor, ha sokan versenyeznek értük.

A dolgozók, akik eddig kimaradtak a különmunkák lehetőségéből, de szívesen végeznék, régtől követelik az egyenlő esélyeket. A vgmk-k, mint az 77. oldalon közölt táblázat adatai mutatják, ma lényegében a népgazdaság három ágazatában koncentrálnak, azokban is csak a dolgozók töredékét foglalják magukba. (Az ipar vgmk-iban foglalkoztatottak a szocialista iparban dolgozók négy, a kivitelező építőiparban nyolc, a személyi-gazdasági szolgáltatásban kb. két százalékát.) Az esélyek egyenlőbbé tételére tehát nemcsak mód, hanem szükség is lenne. Önkéntes szerveződésük egyúttal megőrizné a vgmk egyik legnagyobb erősségét: az egymásban bízó, kipróbált, hozzáértő és egymástól kemény teljesítményt követelő, a munkát jól megszervezni képes emberek összefogását.

A vgmk-k tevékenysége és jövedelme általában a közvetlen környezet erős ellenőrzése alatt áll. A kemény teljesítményekkel fedezett jövedelmet a környezet jogosnak ismeri el. (Egyébként a rendelkezésre álló, 1983. évi jövedelmi adatok szerint az iparban dolgozó vgmk-k tagjainak 21 százaléka havonta átlagosan legfeljebb 2600 forintot keresett, 71 százaléka 3 és 4 ezer forint között, átlagosan 3335 forintot. Magas — 4 ezer forintot meghaladó — jövedelmet mindössze 445 vgmk (nyolc százalék) ért el. Az ember fiziológiai adottságai havonta tartósan maximum 100—120 órányi többletmunkát engednek, ennek bére 60—100 forint óradíjjal számolva 6—12 000 Ft lehet. Ehhez képest az elért jövedelmek nem tekinthetők különösen magasnak.) A kereseti lehetőségek egyenlőbb esélyei egyértelműen pozitív hatást ígérnek

A vgmk-tagok — a vállalati helyzetüktől, körülményeiktől függő — válaszában megismerése (amiben szükségképpen ott lesz, ha kell, a monopolhelyzetek védelme, a taktikázás, a kartellesedés stb. is) külön tanulmány tárgya. Annyi előre látható, hogy mind a versenytárgyalások, mind az esélyek egyenlőbbé tétele sokuk érdekével ellentétes, ennek következményei azonban aligha jósolhatók meg (az például, hogy az új helyzetet elfogadják-e, vagy pedig válaszuk például a fluktuáció növekedése lesz).

A realitásokat közelítő elképzelések közös jegye, hogy a *létező* vállalati érdek keretei között igyekeznek a feszültségeket oldani, az eredményeket megőrizni. Ezek azonban szükségképpen felszíni és részleges változtatások. A megoldást magának a vállalati érdeknek az átalakulása jelentené.

TERÉZ LAKY (Research worker at the Research Institute for Labour):
The economic work teams in enterprises and the enterprise interest

From among the about 15600 small ventures registered in Hungary at the beginning of 1984, having come about in different forms, 9192 were economic work teams in enterprises (EWTE), that is, communities formed from the own workers of the enterprises and there were another 1243 specialized groups in cooperatives, organized according to more or less similar principles.

Two years of experience with the small ventures have proved that neither the EWTEs nor the specialized groups are ventures, but operate characteristically as work brigades doing overtime for the founding organizations.

The article examines because of what interests of theirs the industrial enterprises discarded the possibility of ventures and squeezed the EWTEs into the hierarchical order of the division of labour. EWTE has necessarily become one of the forms of buying labour power of which the enterprises availed themselves also earlier to considerable extent (giving materials to other firms for processing, contracts for second (part-time) jobs with their own employees, guest workers).

Beyond its undoubted advantages, the EWTE as a source for drawing in additional labour has produced several tensions. In the opinion of the authoress efforts at easing the tensions may only bring superficial and partial results. The fundamental enterprise interests must change in order that — according to the original aims — the EWTE should become a venture.

ТЕРЕЗ ЛАКЪИ (сотрудник Института по исследованию работы);

Хозяйственные товарищества на предприятиях и интересы предприятий

В начале 1984 г. в Венгрии было зарегистрировано около 15.600 различных форм мелких предпринимательств, из которых 9192 составляли хозяйственные товарищества на предприятиях, то есть коллективы, созданные из собственных работников предприятия, и 1243 — организованные приблизительно на тех же принципах специальные группы кооперативов. Таким образом, эти две формы составляли две трети мелких предпринимательства (66,6%).

Двухлетний опыт функционирования мелких предпринимательств показал, что ни товарищества на предприятиях, ни спецгруппы по своему характеру не являются предпринимательствами, а представляют собой выполняющие для предприятия основателя сверхурочную работу трудовые бригады.

В статье анализируется то, какие интересы предприятий явились решающими для них в том, чтобы отказаться от возможности предпринимательства и включить хозяйственные товарищества в иерархическую систему разделения труда. Хозтоварищества неизбежно превратились в одну из форм покупки рабочей силы, что и раньше широко практиковалось предприятиями (кооперирование по передаче работы на сторону, заключение договоров на дополнительную работу, привлечение рабочих из других стран).

Несмотря на безусловную пользу, как форма привлечения дополнительной рабочей силы хозтоварищества на предприятиях вызвали немало напряженностей. По мнению автора, стремления к разрешению этих конфликтов могут привести лишь к поверхностным и частичным результатам; для того, чтобы хозяйственные товарищества в соответствии с первоначальной целью стали предпринимательством должны измениться коренные интересы предприятий.

GAZDASÁG

A MAGYAR KÖZGAZDASÁGI TÁRSASÁG
GAZDASÁGPOLITIKAI FOLYÓIRATA

XVIII. évf.
1984.
2. szám



Gazdaság

A MAGYAR KÖZGAZDASÁGI TÁRSASÁG FOLYÓIRATA



A szerkesztő bizottság elnöke

Csikós-Nagy Béla

Főszerkesztő

Varga György

A GAZDASÁG negyedévenként megjelenő gazdaságpolitikai folyóirat
Szerkesztőség: Alkotmány u. 10. Budapest, 1054. Telefon: 311-564

Kiadja: a Lapkiadó Vállalat, Lenin körút 9—11. Budapest, 1073. Telefon: 222-400
229-350. Felelős kiadó: Siklósi Norbert vezérigazgató. Terjeszti a Magyar Posta.
Előfizethető bármely postahivatalnál, kézbesítőknél, a Posta hírlapüzleteiben, és a
Posta Központi Hírlap Irodánál (KHI, 1900 Budapest V., József nádor tér 1), köz-
vetlenül vagy postautalványon, valamint átutalással a KHI 215-96162 pénzforgalmi
jelzőszámára. Előfizetési díj egy évre 128—Ft. Külföldön terjeszti a Kultúra Külke-
reskedelmi Vállalat, H-1389 Budapest, Postafiók 149.

Az utolsó kézirat a nyomdába érkezett 1984 április 20-án.



84.0252 Athenaeum Nyomda, Budapest — Íves magasnyomás
Felelős vezető: Szlávik András vezérigazgató

Index: 25 345

HU ISSN 0016—5360