

## A termelőszövetkezeti munkadíjazás és jövedelemelosztás kérdéséhez\*

A munkadíjazás és a jövedelemelosztás kérdése élesen vetődik fel ma a termelőszövetkezetekben, ezért nagyon időszerű az erről folyó vita a Közgazdasági Szemle hasábjain.\*\* A vita tükrözi a termelőszövetkezetekben ekörül kialakult nézeteket és azok ellentmondásait. Ennyiben hasznos és termékeny a vita, s hozzájárul a kérdés tisztázódásához.

Van azonban néhány jellegzetes fogyatékosága is a vitának, illetve az eddigi hozzászólásoknak. Egyrészt mindkét hozzászólás egyoldalú olyan értelemben, hogy a munkaegység-rendszernek csak a negatív oldalát hangsúlyozza. Másrészt az eddig kifejtett álláspontok — mind a kritika, mind a helyesebbnek vélt javasolt megoldás tekintetében — túlságosan elvontak, tehát nem a teljes történeti valóságot elemzik, hanem elvontan csak azt az oldalát, amely ma a gyakorlatban a legélesebben kiütközik. Ez érthető, mert ma tényleg ez áll előtérben, ettől azonban még nem válik helyessé. Elméleti elemzés és a szükséges általánosítás csak a „konkrét helyzet konkrét elemzése alapján” való sokoldalú megítélés útján visz közelebb a fejlődés helyes irányához.

A vita nyilvánvalóan csak akkor lesz eredményes, ha az egyoldalú megítélés helyett a kérdés mindkét oldalát egyaránt a szükséges figyelemben részesítjük, és mind magát a munkaegység-rendszert, mind annak lehető korrigálását, illetőleg minden más szóbajöhető számítási rendszert körültekintően, a pozitív és a negatív vonások egybevetésével ítéljük meg. A magam részéről a munkaegység-rendszer ilyen értelmű értékeléséhez, továbbá a gyakorlatban alkalmazott és továbbfejleszthető korrekciós módozatokhoz, végül egyéb felmerült számolási rendszer megítélésével kapcsolatban kívánok a kérdéshez hozzászólni.

### A munkaegység-rendszer megítélése

A közös szövetkezeti gazdálkodás olyan egység, amely a tagok háztáji gazdasága és a közös gazdaság, a tagok egyéni érdeke és közös érdekeik, ellentmondását, ellentétét fogja össze. A jövedelemelosztás, illetőleg a munkadíjazás pedig az a tényezője a közös gazdálkodásnak, amely a szövetkezeti gazdálkodás egységén belül a legélesebben juttatja kife-

\* Vitacikk.

\*\* Kopátsy Sándor: A termelőszövetkezeti jövedelemelosztás néhány új elve (K. Sz. 1956. 11—12. sz.) és Komló László: A mezőgazdasági termelőszövetkezetek jövedelemrészesedési rendszeréről (K. Sz. 1957. 1. sz.) című cikkekről van szó.

jezésre a tagok egyéni érdekének és a tagság közös érdekének az ellentmondását. Nyilvánvaló, hogy ez az ellentét nem kibékíthetetlen, azonban összeegyeztetésének, illetőleg feloldásának vannak sikeresebb és kevésbé sikeres módjai, s ez a közös gazdálkodás fejlődésének vagy hanyatlásának egyik legfőbb forrása. Abban az esetben pedig, ha az egyéni és a közös érdek összeegyeztetésének a módja nem alakul ki, vagy éppen lehetetlenné válik, az ellentétek kibékíthetlenné válnak, s a közös gazdaság felbomlása vagy teljes megbénulása következik be.

A fejlődés mai szakán nálunk ez a kérdés olyan súllyal jelentkezik a termelőszövetkezetekben, hogy mind a meglévő szövetkezetek továbbfejlődésének, mind az új szövetkezetek alakulásának vagy az egyéni gazdálkodók belépésének legélesebben vitatott kérdésévé vált. Többek között mutatja ezt az is, hogy mind a régi, mind az újjáalakult termelőszövetkezetek alapszabály-módosításaiban gyakori a törekvés a munkaegység-rendszer valamilyen átalakítására vagy éppen más munkadíjazási és jövedelemelosztási módszerekkel való felváltására. Ugyanakkor ez a kérdés a szövetkezeti mozgalom fejlődésének, a mezőgazdaság szocialista rendszerének alapvető eleme, tehát minden okunk megvan arra, hogy a legmélyrehatóbban és a legkörültekintőbben vizsgáljuk, s ne szűnjünk meg vitatni mindaddig, amíg az elmélet és a gyakorlat közös erőfeszítésével a fejlődés leghelyesebb útját meg nem találjuk.

A közös gazdálkodás eddigi gyakorlati tapasztalatai és az elméleti elemzés egyaránt odavezetnek, hogy a munkaegységekkel történő munkaértékelésnek és az ezen alapuló jövedelemelosztás rendszerének vannak előnyei és hátrányai. A munkaértékelés és a jövedelemelosztás bármely lényeges jellemvonását tekintjük, a munkaegység-rendszernek van pozitív és van negatív oldala. Akár a teljesített munka méréséről, akár a szocialista jövedelemelosztás elvéről van szó, akár arról, hogy a termelőszövetkezet tagjai egyben tulajdonosok és munkások is, tehát jövedelemrészeseedésükben a tulajdonosi és a munkási jövedelemrészeseedés keveredik, a munkaegységes számolási rendszer mindenképpen ellentétes hatású a tagok és a közös gazdaság viszonyában.

A munkaegység a teljesített munka mennyiségét fejezi ki, a különböző munkanemek minőségi súlyának (nehezebb, könnyebb munka, több vagy kevesebb hozzáértést kívánó munka) megfelelő közös mértékegységben. Ez a vonása — ellentétben a vitában eddig kifejezett nézettel — nem egyértelműen negatív. E jellegének az a szembeötlően pozitív oldala, hogy alkalmas bármely üzemágba tartozó és bármilyen jellegű munka értékelésére és egységes számolására. Ugyanakkor egyszerű és könnyen érthető általános mértékegység, amely a munkán alapszik, s ehhez viszonyítva teszi lehetővé az üzemben előfordulható összes egyéb teljesítmény vagy szolgáltatás, illetőleg igény egységes kifejezését és elszámolását. Viszont negatív oldala, hogy a teljesített munkának csak a mennyiségi összegét fejezi ki, s bár munkanemenként az illető munka minőségi súlyát is méri, ugyanazon a munkakategórián belül nem juttatja kifejezésre a munka minőségét, azt, hogy valamely munkát a hozam szempontjából jobban vagy rosszabban, a kellő időben vagy elkésve végzik el. (A munkaegység ugyan a munkanormák szerinti mennyiségű és kellő minőségben elvégzett munka után jár, azonban a rossz munka újratejesztését csak adminisztratív úton lehet elérni, és a hozam szempontjából ez is negatív tényező.) Másik hátránya, hogy rendkívül nagy admi-

nisztrációt tesz szükségessé (a munka technikai felmérése, normákkal való számítás, teljesített munka nyilvántartása és ellenőrzése stb.), éppen azért, mert műveletenként kell mérni a munkateljesítményt.

A munkaegység mint a munka eredményében való részesedésnek, illetve a jövedelemelosztásnak az alapja, a legközvetlenebbül, az egyes munkamozzanatokhoz és a teljesített munkaösszeghez kapcsolva való sítja meg a munka utáni jövedelemrészesedés szocialista elvét. Nyilvánvaló ennek a pozitív oldala: a jövedelemben való részesedés a teljesített munka tömegétől függ, tehát aki többet dolgozik vagy nehezebb munkát végez, nagyobb jövedelemrészt kap. Ezenkívül bármilyen munkahelyen végzett munkáról van szó, az ott teljesített munka összegétől függ a jövedelemrészesedés, mert ki-ki a maga helyén elsősorban több vagy kevesebb munkaegység megszerzésével tudja befolyásolni a részesedését, míg más munkahelyekre sokkal kevésbé tud befolyással lenni. Éppen emiatt viszont, hogy a jövedelemrészesedés a technikailag elvégzett munkához fűződik, súlyosan jelentkezik ennek a negatív oldala is. A munkaegység szerinti jövedelemelosztás ugyanis figyelmen kívül hagyja, hogy a termelés eredménye és üzemi jövedelmezősége nem egyszerűen az elvégzett munka mennyiségétől függ, hanem — a munka mennyiségét illetően — attól, hogy a társadalmilag szükséges mennyiségű munkát fordítják-e egy termékegység előállítására, vagy ennél többet, illetve kevesebbet. A munkaegység-rendszer nem a szükséges mennyiségű, illetőleg a gazdaságos munka irányában, hanem a minél több munkamennyiség irányában hat (munkaegység-hajszolás, nem a szükséges munkák elvégzése stb.). Ezenkívül a munka eredménye termékben jelentkezik, és ez nemcsak a ráfordított munka mennyiségétől, illetve súlyától függ, hanem a munka minőségétől, a technikai feltételektől, a munkaszervezéstől is, az egyes munkahelyek vonatkozásában pedig más munkahelyek teljesítményétől is. A munkaegység alapján viszont ezek a tényezők csak az üzemi jövedelemben jutnak kifejezésre, s az egyes tag részesedését csak a végeredményen keresztül befolyásolja, hogy a tényezőkhöz kiki egyénileg hogyan járul hozzá, mert a munkaegységekre egyenlően oszlik el a hatásuk, függetlenül attól, hogy valaki jobban vagy rosszabbul dolgozik.

Végül a termelőszövetkezeti termelőviszony sajátossága, hogy a tagok egyben tulajdonosok és munkások, gazdák és dolgozók, tehát a jövedelemosztásban ennek megfelelően együttesen a tulajdonosi és munkási jövedelemrészesedés érvényesül — figyelmen kívül hagyva most a földjáraadékat. A munkaegység-rendszer ezt a kettős jelleget teljes mértékben érvényesíti, azonban oly módon, hogy ez a gyakorlatban pozitív és negatív irányban hat. Pozitív oldala a munkaegység-elszámolás rendszerének e vonatkozásban, hogy az üzem minden költség- és minden hozamtényezője egységesen oszlik el minden munkaegységre (minden elvégzett munkamennyiségre), és a kettő különbözete — a tiszta jövedelem — egységesen jelentkezik az egy munkaegységre eső jövedelemrészben. Ez tehát formálisan a közös érdekelttség legmagasabb foka, pontosabban olyan formája, amely az egyes munkafolyamatok minden részéhez, minden munkamozzanatához hozzákapcsolja és arányosan elosztja a hozam- és a költségtényezőket. Ezen az alapon az érdekelttséget elvileg helyesen való sítja meg a munkaegységen alapuló jövedelemelosztás, mert minden tag mint munkás abban érdekelt, hogy minél több munkát teljesítsen, mint társas tulajdonos pedig abban, hogy a termelési ered-

mény, az üzemi jövedelem, minél nagyobb legyen. Ilyen módon a kétféle érdekeltség szintén a legközvetlenebbül minden egyes tag személyében valósul meg, illetőleg ütközik össze. Ugyanez a forrása azonban e rendszer negatív oldalának is. A tagok munkájuk arányában viselik a gazdaság terhét, tehát aki szorgalmasabb, az több közterhet és szövetkezeti akkumulációhoz való hozzájárulást visel, holott ez a teher az üzemi eredményre vonatkozik és a tagokat nem mint munkásokat, hanem mint társtulajdonosokat illeti. Ugyanakkor a munkaegység-rendszerben megvalósuló érdekeltség nem honorálja a termelékenyebb munkát, az anyagot, a költséget csökkentő és az eredményt növelő gazdálkodási tevékenységet, mert mind a költség-, mind az eredménytényezők egyenlően oszlanak el minden tag munkaegységére, tehát a tag közvetlenül munkájának nem eredményében, hanem mennyisége fokozásában érdekelt elsősorban.

Egybevetve a munkaegység alapján történő munkadíjazás, illetőleg jövedelemelosztás pozitív és negatív oldalait, úgy összegezhető a megítélés, hogy ez a számolási rendszer az üzem általános viszonyaitól függően felel meg többé vagy kevésbé a céljának: az anyagi érdekeltség megvalósításának, a közös és az egyéni érdek összeegyeztetésének. Az objektív és a szubjektív üzemi feltételek bizonyos szintjén nyilvánvalóan az eddig ismert legáltalánosabban használható és legjobbnak ítélt munkaértékelési és jövedelemelosztási rendszer. Világosan tanúsítja ezt az is, hogy mind a Szovjetunióban, mind a népi demokráciákban ez vált általános rendszerré, s termelőszövetkezeteink nagy többségében is kitarotak emellett. Negatív oldalainak a feltárása azonban arra mutat, hogy amilyen mértékben a gyakorlatban ezek a feltételek hiányoznak, olyan mértékben kevésbé valósíthatja meg a szocialista jövedelemelosztás elvét, valamint az egyéni és a közös érdek összeegyeztetését. Különösen kezdetleges vagy elromlott üzemi viszonyok között pedig éppen az ellenkezőjére fordulhat: kritikusan kiélezheti a közös gazdaság és a tagok közötti ellentétet. Ez viszont olyan irányban hat, hogy a fejlődés kiegészítő módokat vagy más utakat is keressen.

### A munkaegység-rendszer kiegészítői

Kézzelfoghatóan alátámasztja a munkaegység-rendszer elvi elemzését a gyakorlat is. Nemcsak azzal, hogy az élet más munkadíjazási és jövedelemelosztási megoldásokat is keres, hanem elsősorban azzal, hogy a munkaegység-rendszer mellett széles körben érvényesül számos kiegészítő díjazási mód, illetőleg korrekciós módozat a rendszerrel szűkségképpen együttjáró negatív hatások ellensúlyozására.

Pontosabban az a helyzet, hogy a munkaegység-elszámolás és az ezen alapuló jövedelemelosztás tiszta rendszere, tehát minden kiegészítés, illetőleg korrekció nélkül való alkalmazása a gyakorlatban nem is található, legalábbis a közös gazdálkodás mai viszonyai között, sem a Szovjetunióban, sem a népi demokratikus országokban. A tiszta munkaegység-rendszer ugyanis azt jelentené, hogy az üzem egész gazdálkodásában *minden munka értékelése munkaegységekben történne*, és az üzem *teljes felosztható tiszta jövedelme* a teljesített munkaegységek alapján kerülne elosztásra. Ilyen kolhoz a Szovjetunióban vagy ilyen termelőszövetkezet a népi demokratikus országokban azonban nincs. Minden

közös gazdaság a munkák kisebb-nagyobb körére és az elosztható üzemi tisztajövedelem kisebb-nagyobb hányadára kiterjedően más jövedelemelosztási elvet, illetőleg módszert alkalmaz az alapvető és túlnyomóan érvényesülő munkaegység-rendszer mellett. Legalábbis eltérő módon történik az állattenyésztési munka díjazása, és emellett az eredményességi korrekció valamilyen formája minden közös gazdaságban alkalmazásra kerül.

A legegyszerűbb korrekció, ami a közös gazdaságokban széleskörben gyakorlatban van, az egyszerű *premisálás*. Az üzemi össztermék, illetőleg összjövedelem kisebb vagy nagyobb részét oly módon osztják el a termelőszövetkezetek, hogy a munka eredményességétől függően a munkaegység-számolás köréből kiemelve közvetlenül jutalmazták a tervet meghaladó termelési eredményeket. Ez előfordul a legkülönbözőbb formákban: meghatározott pénzösszegben vagy meghatározott termésmennyiségben, vagy a termelt termék közvetlenül juttatott bizonyos hányadában. Továbbfejlesztése a prémium ilyen rendszerének, amikor nemcsak a terven felüli eredmény esetén kapnak prémiumot a tagok, hanem alacsonyabb eredményesség esetén is. Azt is határozottan meg lehet állapítani, hogy a premisálás rendszerének ilyen irányú fejlesztése mind a Szovjetunióban, mind a népi demokratikus országokban erősödő tendenciájú.

Elvileg ugyanilyen jellegű, de gyakorlati alkalmazásában eltérő kiegészítő jövedelemelosztási, illetőleg munkadíjazási módozat az *eredményességi korrekció*, ami szintén mind a Szovjetunió, mind a népi demokratikus országok közös gazdaságaiban széles körben elterjedt. A lényege ennek az, hogy a terven felül elért hozamok után a tényleges munkateljesítményt meghaladó munkaegységet írnak jóvá, a tervet el nem érő hozam esetén pedig aránylagos levonást eszközölnek. A konkrét alkalmazási formája azonban az ilyen eredményességi korrekcióknak többféle.

A leggyakoribb és legegyszerűbb megoldási forma az, amikor a termelési terv túlteljesítése esetén kiegészítő eredményességi munkaegységet írnak jóvá, a tervtől való elmaradás esetén pedig aránylagos levonást alkalmaznak, függetlenül attól, hogy az illető termékre mennyi munkaegységet fordítanak.

Továbbfejlesztése ennek a módszernek, amikor a termelési terv mellett a ráfordítható munkaegységet is tervezik, és a termelési terv teljesítéséhez képest további munkaegységet írnak jóvá, illetőleg munkaegységet vonnak le a tervben meghatározott vagy ténylegesen teljesített munkaegységekből.

Végül leghaladóttabb formája ennek az eredményességi korrekciónak — s ma a Szovjetunióban ez a legáltalánosabb —, hogy nem a munkaegységek abszolút számát tervezik, hanem az egy termékegységre eső munkaegységet határozzák meg, s emellett természetesen a termés, illetőleg termék hozamát is. S ezen az alapon a termelési terv túlteljesítése esetén a tervet meghaladó termék után egy termékegységre több munkaegységet számolnak el, mint a termelési terv szintjéig. (Szembeötlő, hogy ez az eredményességi korrekció elvileg ugyanolyan, mint a progresszív darabbér, tehát amikor 100 százalék feletti teljesítés esetén a tervet meghaladó darabokért nagyobb teljesítménybér jár.)

Meg kell jegyezni, hogy a felsorolt eredményességi korrekciók minden esetben brigádra és munkacsapatra vonatkoznak, és a termelési terven alapulnak. S további kérdés az eredményességi részesedés elosztása a brigád vagy a munkacsapat tagjai között. Emiatt a korrekció bármely formáját alkalmazzák a közös gazdaságban, minden esetben szükség van az egyes tagok munkateljesítményének pontos mérésére és nyilvántartására, mert egyénileg csak ennek alapján számolható el a részesedés. Hozzá kell tenni azt is, hogy bármely eredményességi korrekció alkalmazása szükségessé teszi brigádonként és munkacsapatonként a külön-külön tervezést, a hozamokra feltétlenül, de általában a munkaegység-ráfordításokra is.

Más irányú továbbfejlesztés, illetőleg kiegészítés a *szakmány-elszámolás* alkalmazása. A bulgár termelőszövetkezetekben például ez év tavaszától kezdve széles körben alkalmazzák a szövetkezeti termelésben az egyéni és a kislétszámú csoport-akkordot. Az erről szóló párt- és kormányhatározat ezt mondja: „Ott, ahol ez lehetséges, az egyes termelőszövetkezeti tagok munkáját az egyéni akkord alkalmazásával az elért termés vagy termék mennyiségétől függően számolják el és fizessék”. A lényege a termelőszövetkezeti szakmánydíjazásnak az, hogy a teljesített munkaegységet több munkamozzanatra, vagy összefoglalva a termésig szükséges összes munkamozzanatokra, egybefoglalják, és ezt írják a tag javára a termék mennyiségétől vagy értékétől függő kulcs szerint. Nyilvánvaló ennek a számításmódnak az az előnye, hogy feleslegessé teszi az egyes munkamozzanatok mérését és a teljesített munkaegység-mérés útján való megállapítását. Ugyanakkor azonban az akkordszámítás is munkaegységen alapszik, tehát a tag termelőtevékenysége eredményeképpen nem a közvetlenül általa termelt termék pénzbeni vagy természetbeni részét kapja, hanem a megfelelő normák által kiszámított munkaegységet. Hogy a munkaegység után mennyi természetbeni és pénzbeni részesedés jut, az nemcsak a saját munkáján és ennek eredményességén múlik, hanem az összes többi szövetkezeti tagok munkáján is, különösen pedig a szövetkezet vezetésén. (Egészen más a helyzet, ha a szakmánydíjazás nem munkaegységben történik, hanem az illető tag által termelt termék természetbeni vagy pénzbeni hányadában. Ez azonban már a munkaegység-rendszer feladását jelenti, s erről nincs szó a bulgár példában.)

A munkaegység-számolás rendszerének jellegzetes módosítása és kiegészítése az *állattenyésztési munka mérése* és díjazása általában a közös gazdaságokban mind a Szovjetunióban, mind a népi demokratikus országokban. Ezt nyilvánvalóan az állattenyésztő munka eltérő jellege teszi szükségessé. Az alkalmazott módszer, mint ismeretes, az, hogy az állattenyésztésben dolgozók a gondozott állatok száma után — az egyes munkamozzanatok mérése és nyilvántartása nélkül — kezelési munkaegységet kapnak a megállapított normák szerint, és ez részesedésüknek általában a kisebb része. Nagyobb része pedig eredményességi részesedés oly módon, hogy a termelt állati termék után meghatározott kulcs szerint írnak javukra további munkaegységeket. Ez a számolási és részesedési rendszer elvileg abban tér el a növénytermelésben alkalmazottaktól, hogy egyáltalán nem méri a technikailag elvégzett munkamennyiséget, hanem egyrészt akkord formában összesíti a szükséges munkát mint kezelési munkát, és másrészt az eredményességi munkaegység

módjához hasonlóan a termék mennyiségétől függően progresszív kulcs szerint számol el megfelelő számú munkaegységet. Tehát a növénytermelésben alkalmazott eredményességi korrekciók halmozva jelentkeznek az állattenyésztési munka díjazásában, illetőleg a jövedelemelosztásban.

Mindezeken túlmenően szinte kivétel nélkül minden közös gazdaságban alkalmaznak olyan *kiegészítő díjazási és részesedési módokat*, amelyek már nem a munkaegység-számolás rendszerének bizonyos változatát vagy kiegészítését jelentik, hanem elvileg más díjazási és részesedési rendszer alkalmazását az általános munkaegység-rendszer mellett. Ennek több formája van. A legáltalánosabb a szénabetakarításban és egyéb különösen kényes munkáknál az a rendszer, hogy a betakarított termék-mennyiség bizonyos százalékát kapja a tag a munkaegység-részesedésen kívül, illetőleg attól függetlenül. Ez elterjedt gyakorlat a Szovjetunióban is és Bulgáriában is. Bulgáriában az alapszabályokban is kifejezésre jut. Nyilvánvaló, hogy itt a közvetlen termékrészesedés elvéről van szó. Ilyen jellegű a cséplési munka díjazása is, közvetlen cséplőrész formájában mindazok részére, akik a cséplésben résztvesznek.

Ugyancsak előfordul a legtöbb közös gazdaságban bizonyos munkák fix bér ellenében történő elvégzése. Ez elvileg a speciális képzettségű munkáknál elismert, a gyakorlatban azonban sokféle kiegészítő munka díjazása történik így, különösen olyan esetekben, amikor egy ember többféle munkát végez. Elvileg nincs jelentősége annak a szövetkezeti munkadíjazás és jövedelemelosztás szempontjából, hogy a fix összegű díjazást időbér vagy teljesítménybér formájában alkalmazzák-e.

Mind általánosabb gyakorlattá válik a közös gazdaságokban a *rendszeres havi előlegfizetés*. Ezt gyakran úgy emlegetik (Komló László is vitacikkében), mint a munkaegységes jövedelemrészesedés kiegészítő módszerét. Nyilvánvaló azonban, hogy a munkadíjazás, illetőleg a jövedelemelosztás érdemét tekintve a rendszeres előlegfizetés nem jelent lényeges módosítást. Mindössze arról van szó, hogy az évvégi elszámolás alapján esedékes részesedésből — aminek összegét nem befolyásolja az előleg — az előrelátható részesedés bizonyos hányadáig pénzben, esetleg természetben fix előlegösszeget fizetnek ki a tagoknak. A ténylegesen kifizetésre kerülő előleg minden esetben a teljesített munkaegységek számát követi, tehát ennyiben sem jelent lényeges módosítást a rendszeren. A jelentősége azonban az, hogy a tagok egyéni érdekelttségét, ami éppen az elemzett összefüggések folytán eléggé közvetett, időben közelebb hozza, s ennyiben kétségtelenül serkentő. Viszont amin keresztül serkent, az változatlanul a megszerzett munkaegységek számának a növelése. Bizonyos az is, hogy az előlegfizetés rendszere a gyakorlatban a fix díjazás irányában hat.

Végül figyelemre méltó a munkadíjazás és a jövedelemelosztás fejlesztéséről szóló bulgár határozatnak az a megállapítása, amely így szól: „Bővítsék ki a termelőszövetkezeti tagság kiegészítő díjazásának rendszerét az eddigi módozatokon túl is, mert az eddigiekben kiegészítő díjazás csak a tervtúlteljesítés esetén volt lehetséges, alkalmazzanak más kiegészítő díjazási módokat is, adjanak a közös termékből bizonyos százalékot kiegészítő természetbeni díjazásra, a közös tiszta bevételből adjanak bizonyos százalékot a kiegészítő készpénzbeni díjazásra, alkalmazzanak más módozatokat is az egyes szövetkezeti gazdaságok konkrét feltételének megfelelően.”

## Más munkadíjazási és jövedelemelosztási módszerek

Mind az elméleti elemzésből, mind a gyakorlati tapasztalatból arra a következtetésre kell jutnunk, hogy az általánosan érvényes rendszer, a munkaegységekkel történő számolás a gyakorlatban csak bizonyos üzemi feltételek esetén valósítja meg a közös és az egyéni érdek összeegyeztetését, az anyagi érdekeltség helyes érvényesítését és a jövedelemelosztás szocialista elvét, s általában többirányú kiegészítést és korrekciót tesz szükségessé. Ezért érthetően előtérbe kerülnek más munkadíjazási, illetőleg jövedelemrészesezési módszerek is. A tapasztalat ugyanis azt mutatja, hogy bár a munkaegység-rendszer korrekciói általában enyhítenek azokon az ellentmondásokon, amelyek fennállanak, de feloldásukat csak bizonyos üzemi feltételek között valósítják meg (erős kollektív szellem, szilárd munkaszervezet, bizalmat élvező és jól gazdálkodó vezetés, helyes tervezés és pontosan működő adminisztráció). Ezért szükségszerű, hogy a fejlődés más munkadíjazási és jövedelemrészesezési módozatokat is keres.

Termelőszövetkezeteinkben az elmúlt időszakban számos ilyen kezdeményezés indult el, s azok máris adnak bizonyos tapasztalatokat, még inkább értékes következtetések levonására adnak alapot a gazdasági év végén. De figyelemre méltó az a két megoldási forma is, amit a most folyó vitában Kopátsy Sándor, illetve Komló László felvetett.

A munkadíjazás és a jövedelemelosztás más módszereinek a keresése — bár igen sokféle változatban jelentkezik — lényegében kétirányú. Vagy arról van szó, hogy a szorosabban vett munkadíjazás elválik a jövedelmrészesezésétől és bérjelleg<sup>\*</sup> ölt, vagy arról, hogy a tulajdonosi részesezés elvéből kiindulva a munkahelyeket felbontják a tagok között, és munkahelyenként az eredmény hányada szerint alakul a tagok részesezés, ami lényegében munkadíj, de bizonyos jövedelmrészesezési elemeket is tartalmaz. Egyik módon sincs kizárva, sőt szükségszerűen csatlakozik a munkadíjazáshoz a közös gazdaság társtulajdonosát illető jövedelmrészesezés.

A *fix munkadíjazás* esetében a szövetkezeti közös gazdaság lényegében az állami gazdaságok modelljét követi azzal a különbséggel természetesen, hogy a vállalat tulajdonosai maguk a szövetkezeti tagok. A döntő azonban az, hogy ez a megoldás a bérjellegű munkadíjat elválasztja a közös gazdaság társtulajdonosát illető részesezésétől, és ennek megfelelően a fix alapú munkadíjazás rendszerét valósítja meg. Ettől különválasztva történik a felosztható tiszta jövedelem elosztása vagy a tulajdonosi részesezés, vagy a munkateljesítmények aránya szerint.

Kétségtelenül van pozitív oldala is ennek a rendszernek. Elsősorban abban, hogy a tagok munkásérdeke tisztán érvényre jut, s azt nem homályosítja el, illetőleg nem teszi bizonytalaná a tulajdonosi részesezés: meghatározott munkateljesítményért meghatározott díjazás jár, tehát kalkulálható és a tag számára az üzemi eredménytől nem függő anyagi érdekeltséget teremt. Negatív oldala viszont, hogy egyoldalúan csak a munka összegében teszi érdekeltté a tagot, nem pedig a munka minőségében és üzemi feltételeinek a javításában is, mint a helyes technika

\* A továbbiakban is „bérjellegű” díjazás, esetenként pedig „munkadíj” kifejezés szerepel a szövegben. Ezzel nem kívánok elvi vitát provokálni e kérdésben, mert nem vitatom, hogy szoros értelemben a termelőszövetkezetben elvileg, általában nem lehet munkadíj. Viszont nehéz másképp kifejezni, amiről szó van, tehát mintegy idézőjeles formában használok a kifejezést.

alkalmazása, a költségcsökkentés stb. Ezért ugyanolyan ellenőrzést és ugyanolyan adminisztrációt tesz szükségessé, mint a munkaegységes számolás, azzal a különbséggel, hogy még így sem teszi érdekeltté a tagot az üzemi eredményben.

Az ilyenfajta díjazási rendszerrel szemben gyakran felvetik, hogy kizsákmányolásra vezet, illetőleg kizsákmányolási elemeket is tartalmaz. Ez elvileg és általában nem áll fenn. Miután minden tag szorosán a teljesített munka szerint kapja a díjazását, amit bármilyen munkanormák szerint mérnek, nem állhat elő olyan helyzet, hogy egyik tag a másik munkájának a termékét munka nélkül elsajátítja. Viszont az a veszély valóban fennáll, hogy a terveken alapuló munkadíjtételek meghaladhatják az üzem tényleges eredményét, ez esetben a közös gazdaság külső forráshoz kénytelen folyamodni, hiszen a munka ellenértékét munkadíj formájában már kifizette. S ez a forrás minden esetben az állam. Ez azonban nem a kizsákmányolás veszélye, hanem az élősdiség veszélye, amit a tapasztalatok ismeretében nagyon is reálisnak kell tekintenünk.

Mint a munkaegységes rendszernél, úgy a fix alapú munkadíjazás esetében is természetesen többféle korrekcióról lehet szó. Lényegében ugyanazokról, mint a munkaegységgel való számolás esetében, tehát a premizálásról, a szakmánydíjazásról és különböző speciális munkák esetében kiegészítő díjazási módokról.

A tulajdonosi részesedéstől elválasztott fix munkadíjazásnak több változata lehetséges, elvileg azonban kétféle: időbéres és teljesítménybéres. Annyiban nincs köztük különbség, hogy mindkettő meghatározott munkateljesítmény meghatározott összegű díjazásán alapszik. Lényegbevágó különbség azonban — ami a gyakorlatban súlyosan esik latba —, hogy az egyik a ténylegesen mért munkateljesítményt, a másik pedig a munkában eltöltött időt díjazza. A termelőszövetkezetek gyakorlatában két változatot érdemes közelebbről megvizsgálni. Egyik a Kopátsy Sándor által javasolt megoldás, amit gyakorlatban például a törökszentmiklói *Kossuth*, avagy a túrkevei *Búzakalász* termelőszövetkezetben találhatunk, a másik a kisbéri *Virágzó* termelőszövetkezet megoldása, ami az előbbtől több pontban lényegesen eltér.

Kopátsy Sándor vitacikkében lényegében azt javasolja, hogy a nagyobb termelőszövetkezetekben a tiszta jövedelem  $\frac{2}{3}$ -át fordítsák munkabérre, míg a jövedelem  $\frac{1}{3}$  része jövedelemrészesedés legyen tulajdonosi érdekelttség alapján. Ezenbelül azt javasolja, hogy az olyan munkákat, amelyek különösen befolyásolják a termelőfolyamat eredményét, viszont magukban véve kevés új értéket termelnek, időbér formájában díjazják. A törökszentmiklói *Kossuth* termelőszövetkezet munkadíjazási rendszere általában napi 30 forintos munkadíjat állapít meg, s ehhez a teljesítményhez képest kiegészítést juttat. Kiegészíti ezt a rendszert az, hogy az üzem felosztható évvégi tiszta jövedelmét a tagok között a kifizetett alapbérek szerint osztják el. Nyilvánvaló, hogy ebben az esetben a fix munkadíjazásban az időbér és a teljesítménybér elemei keverednek, viszont nincs meghatározva — mert az üzem eredményétől függ —, hogy a felosztható tiszta jövedelem hányad része kerül munkadíjként elosztásra és hányad része lesz jövedelemrészesedés. A túrkevei *Búzakalász* díjazási rendszere ettől abban tér el, hogy nagyobb mértékben időbér jellegű, tehát a teljesített munkaidőt díjazza — havi, napi és órabér formájában —, de szintén tartalmaz bizonyos teljesítmény

utáni kiegészítést. Itt a felosztható tiszta jövedelmet nem a kifizetett alapbér, hanem az összes kifizetett bérösszeg után osztják el.

Lényegesen különbözik az előbbiektől a kisbéri *Virágzó* termelőszövetkezet munkadíjazási és jövedelemelosztási rendszere. Ez lényegében úgy jellemezhető, hogy megtartja a munkaegységrendszer alapjait, azonban ezt fix munkadíjazással egészíti ki, de szigorúan teljesítményi alapon. Ebben a szövetkezetben az a gyakorlat, hogy ugyanúgy mérik, számolják és tartják nyilván a munkaegységeket, mint bármely más szövetkezetben, azonban a teljesített munkaegységek után havonként nem előleget, hanem fix összegben meghatározott munkadíjat fizetnek ki. Az így kifizetett összeget, mint munkaköltséget kezelik, és ezt nem számítják be a közös gazdaság tiszta jövedelmébe. Viszont a tiszta jövedelmet éppenúgy a teljesített munkaegységek arányában osztják el, mint más szövetkezetekben (csak bizonyos megszorításokkal). Ez a részesedés azonban már kifizetett munkadíjjelemből nem tartalmaz, hanem egészében jövedelemrészesedés jellegű.

Egészen más elvi megfontolásokra épül *az egyes termékekben való részesedésen alapuló munkadíjazási és jövedelemelosztási rendszer*. Míg a fix munkadíjazás rendszere az üzem egésze vonatkozásában választja szét a munkadíjazást a jövedelemrészesedéstől, addig a termékekben való részesedés módszere ezt a kettőt nem választja szét, ellenben a közös üzemet bontja fel egyéni-családi munkahelyekre, és munkahelyenként juttat a munka eredményétől függő részesedést, ami főleg munkadíj jellegű, de jövedelemrészesedési elemet is tartalmaz. Ez esetben tehát az egyéni és a közös érdek más típusú összeegyeztetéséről van szó, mint akár a munkaegység-rendszerben, akár a fix díjazás esetében.

Ennek a rendszernek kétségtelenül pozitív oldala, hogy a közös gazdálkodás olyan mechanizmusát valósítja meg, amelyben minden tag külön-külön is gazdálkodik, és pedig nemcsak munkája mennyiségével, hanem minőségével, az alkalmazott technikával, a felhasznált anyaggal stb. Ily módon érdekeltisége is ugyanazon a munkahelyen mint egyéni érdekeltiség és mint közös érdekeltiség is megvalósul. Másik szembeötlő előnye, hogy minimális adminisztrációt és ellenőrzést kíván, s a munkaszervezet szempontjából is jóval rugalmasabb lehetőségeket teremt, illetőleg nem tesz szükségessé adminisztratív munkaszervezeti módszereket.

Negatív oldala viszont, hogy a közös gazdálkodást általában nem termelőegységekre, hanem egyéni-családi munkahelyekre bontja. Ebből az folyik, hogy a közös gazdaság üzemi szervezetét más formában kell létrehozni, mivel a legtömegesebb kézi munka nem termelőegységek szerint szerveződik. Másik hátránya — s ez a főbb —, hogy a részesedési arány megállapítása a közös gazdaság érdekeinek a háttérbe szorítására vezethet, s ez a közös gazdaság szétbomlásáig fajulhat. Végül negatív vonása az is, hogy csak kiegyenlített vagy arányosan változó talajú gazdaságban alkalmazható, mert különben a különbözeti járadék miatt egyenlőtlen feltételeket teremt a terület munkahelyekre bontása.

Természetesen ebben a rendszerben is lehetségesek különböző korrekciók. Elsősorban szükséges bizonyos munkaszervezeti formák létrehozása termelőegységként, illetőleg nagyobb gépek munkájához, ezenkívül elengedhetetlen, hogy a közös gazdaság szükségletét szem előtt tartva a munka utáni, illetőleg munkahelyenkénti egyéni részesedést szűkebb mértékben szabják meg, hogy a közös gazdaság szükségle-

tére és tartalékolásokra feltétlenül elegendő rész jusson, sőt ezenkívül felosztható évvégi jövedelemrész is maradjon. Emellett több üzemágban nem alkalmazható ez a rendszer, tehát ezekben más alapon kell a munkadíjazást megoldani.

Ennek a rendszernek számos változatáról beszélhetünk, mert az új munkadíjazási és jövedelemelosztási módszerekkel kísérletező szövetkezetek többségében ezen az úton próbálkoznak és lényegében ilyen a Komló László által javasolt módszer is.

A termékrészesedésen alapuló munkadíjazási és jövedelemelosztási rendszer legegyszerűbb formája a meghatározott hányad szerint végzett részesmunka. Ilyen van például a hatvani *Új Élet* (azelőtt Dózsa) termelőszövetkezetben olyan formában, hogy a gabona kézi munkái után 7—8, a szalastakarmányoknál 15—18, a kapásoknál 20—30, a kertészetben 25, a fogatosok részére pedig 3—4 százalékos termékrészesedést adnak az elért termésből. Emellett — a teljesített munka alapján — pontokkal értékelik a különböző ágazatokban elvégzett munkát, és ez szolgál a felosztható üzemi tiszta jövedelem elosztásának alapjául. Elvileg tehát arról van szó ez esetben, hogy a viszonylag alacsony hányadban megállapított közvetlen részesedés mellett a tiszta jövedelem jelentős része a teljesített munka arányában kerül elosztásra. Egyszerűsítve úgy lehet mondani, hogy ez a rendszer a munkaegységes jövedelemelosztás és a termékrészesedés kombinációja. Ezért magában foglal egy igen hatékony korrekciót olyan irányban, hogy a közös gazdaság érdekei, ezen keresztül a tagok közös érdekei, ne szoruljanak háttérbe. Ennél a megoldásnál a tagok kézi munkája után, annak eredményétől függően megállapított részesedés nem fejezi ki a kézi munka tényleges súlyát a termelési érték előállításában, hanem annak lényegesen alatta marad.

Van azonban olyan termelőszövetkezet, ahol szintén meghatározott százalékban szabják meg a kézi munka utáni részesedést, azonban ez a százalék nem alatta marad annak az arálynak, amennyivel a kézi munka részesedik a termelési érték előállításában, hanem vagy megfelel annak, vagy inkább meghaladja azt. Így például a sárbogárdi *Sallai* termelőszövetkezetben mind a növénytermelésben, mind az állattenyésztésben általában 40 százalék a dolgozók termékrészesedése, és ehhez csatlakozik a fogatosok 10 százalékos részesedése ugyanezen termékekből (kivétel a sertés, ahol 25 százalékos és a gabona, ahol 30 százalékos a részesedés). Viszont a mátészalkai *Zalka Máté* termelőszövetkezetben általában 50 százalékos a részesedés, és ebben a fogatosok nem részesednek, hanem ők külön időbért kapnak. Több hasonlóan százalékos alapon gazdálkodó termelőszövetkezetben is felismerhető az a tendencia, hogy a termékrészesedés hányadának a megállapítása elszakad a kézi munka tényleges súlyától, és a közös gazdaság érdekei háttérbe szorulnak a közvetlen egyéni részesedés mögött.

Ismét más változatát képviseli ennek a rendszernek a sarkadi *Lenin* termelőszövetkezet. Itt is a termékben való közvetlen részesedés elve érvényesül, azonban nincs előre meghatározott százaléka a részesedésnek. Ezt az évvégi zárás előtt akkor állapítják meg, amikor termékenként ismerik mind a közös ráfordítás összegét, mind a közös gazdaság szükségleteit, ideértve a tartalékolást és a beruházást is. Előzetes számítások szerint a tagok részesedése termékenként eltérően 40—60 százalék között fog kialakulni. Figyelemre méltó ebben a szövetkezetben,

hogy az évvégi felosztható tiszta jövedelmet nem a tulajdonosi részesedés és nem a teljesített munkamennyiség, hanem a termelési érték alapján kívánják felosztani.

Mindezek a változatok egységesek abban, hogy egyéni-családi munkahelyekre bontják mindazokat a munkahelyeket, ahol ez lehetséges. Ennyiben tehát nem termelőegységként számolnak a termékrészesedéssel, hanem tagonként. Ebben tér el gyökeresen a Komló László által javasolt jövedelemrészesedési rendszer. Javaslatának az a lényege, hogy termelőegységként az egyes termékek szerint megállapított jövedelemegység legyen a részesedés alapja. Tehát brigádonként, vagy úgy is lehet mondani, hogy üzemegegyésként, minden termékre meg kell állapítani, hogy arra mennyi munka fordítható, mennyi és milyen értékű lesz a hozam, és ehhez képest kell megállapítani azt a jövedelemegységet, ami a munkában résztvevő tagoknak juthat. Ez a számítás egyébként megoldható az egyszerű darabbér vagy a progresszív darabbér elvei szerint, illetőleg a bruttó vagy nettó termelési érték számítása szerint. Látható, hogy ebben a megoldásban is a termékrészesedés elve érvényesül, azonban nem egyéneként vagy családonként, hanem termelőegységként, ami maga után vonja, hogy a termelőegységeken belül külön-külön mérni kell az egyes tagok munkáját. Ez azonban nem ugyanaz, mint a munkaegységgel való mérés — bár számszerűen azzal is mérhető —, mert nem csupán a munkamennyiség arányában részesednek a tagok, hanem a jövedelemegységek után, az utóbbi pedig a termelés eredményéhez igazodik.

Kétségtelen, hogy ez a megoldás magasabb formáját valósítja meg a termékrészesedés elvének, mint az előbbieket, viszont sokkal bonyolultabb is, ez pedig növeli az adminisztrációt, s jobban megterheli a tervezést is. Ennek ellenére figyelemre méltó megoldás különösen nagyobb, több üzemágú termelőszövetkezet esetében. S kétségtelen előnye az is, hogy csökkenti a közös gazdaság szétaprózásának a veszélyét, s ezzel együtt a magasabb színvonalú technika alkalmazásának a nehézségeit is.

Természetesen más munkadíjazási és jövedelemelosztási módok is elgondolhatók, illetőleg a vázolt módszerek számtalan kombinációja képzelhető el. Nyilvánvaló azonban, hogy elsősorban a felsoroltakkal kell foglalkoznunk, hiszen mind az elmélet, mind a gyakorlat ezeket hozta felszínre. Az is nyilvánvaló, hogy ezek a megoldások egy vonatkozásban hátrányban vannak a munkaegységes rendszerrel: sem elméleti elemzésük nem olyan széleskörű még, sem a gyakorlat tapasztalatai nem olyan tömegesek még, hogy képesek lennének kellő megalapozottsággal határozott értékelésüket adni. Az azonban kétségtelen, hogy mind a munkaegység-rendszer tömeges tapasztalatai, mind ezeknek az új utaknak a kezdeti tapasztalatai szükségessé teszik a velük való foglalkozást. Különösen az átmenet viszonyai között, s olyan üzemi feltételek esetében, amilyenekkel a gyakorlatban szövetkezeti gazdaságokban általában számolnunk kell. Végül meg kell jegyeznünk, hogy kétségtelenül demagóg elemek is szerepet játszottak a munkaegység-ellenes irányzat kialakulásában és új utak keresésében. Ez azonban nem változtat azon, hogy a fejlődés ténylegesen felvetette ezt a kérdést, és a továbbhaladás érdekében elkerülhetetlenül szükség van a munkaegység-rendszer kritikai vizsgálatára, és lehető fejlesztése mellett az új módszerek minél mélyrehatóbb feltárására és fejlesztésére is.

## Következtetések

A legfőbb következtetés, amit le kell vonni, az, hogy a munkaegység-rendszer a közös gazdálkodás történetileg kifejtett és általános érvényű rendszere. Tehát ennek a kritikai elemzése nem jelentheti az elvetését és valami újjal való hirtelen felváltását. Ellenkezőleg, abból kell kiindulni, hogy a szövetkezeti gazdálkodás munkadíjazásának és jövedelemelosztásának ez a történetileg kialakult formája, tehát ennek a fejlesztésére és javítására kell elsősorban fordítani a figyelmet. Ugyanakkor azonban szükségszerű és a fejlődést szolgálja a különböző új módszerek feltárása, elemzése és fejlesztése különösen az átmenet viszonyai között, de jelentősége lehet ennek a fejlett közös gazdálkodás perspektívájában is.

Ezért az egyes munkadíjazási és jövedelemelosztási rendszerek tekintetében az alábbi következtetésekre juthatunk.

1. Mindazokban a szövetkezeti gazdaságokban, amelyek üzemiileg megszilárdultak vagy megszilárdulásuk reális és közelesen elérhető lehetőség, tehát a kollektív szellem, a szilárd munkaszervezet, a bizalmat élvező és gazdálkodni tudó vezetés, a helyes tervezés és a kielégítőn működő adminisztráció kialakítása elérhető, a munkaegység-rendszer alkalmazása és erősítése mellett kell állást foglalni. Minden esetben szükség van azonban a fejlesztésére is, tehát arra, hogy ne az egyszerű munkaegységes rendszert alkalmazzák, hanem valósítsák meg mindazokat a korrekciókat, amelyek a Szovjetunió kolhozaiban és a bulgár termelőszövetkezetekben a gyakorlatban beváltak. Ilyen elsősorban a munkaegységek hozzákapcsolása a termelt termék mennyiségéhez, továbbá a szakmánydíjazás alkalmazása a munkateljesítmény adminisztrációjának a csökkentése végett. Emellett is minden olyan területen és minden olyan munkára, ahol az adott viszonyok között különösen élesen jelentkeznek a munkaegységrendszer belső ellentmondásai, a legkülönbözőbb kiegészítő díjazási és részesedési módok (termékrészesedés, fix díjazás stb.) alkalmazására van szükség.

2. Kezdetleges, még meg nem szilárdult vagy nem könnyen megszilárdítható szövetkezetekben a fejlődést előmozdító szerepe lehet a termékrészesedés rendszerének. Ezen belül is vagy az alacsony százalékban megállapított fix részesedés, vagy a ráfordítások összege alapján év végén kialakítható, tehát mozgó százaléku részesedés módszere látszik a legjárhatóbbnak. Ez a rendszer különösen kisebb szövetkezetekben és egy-egy speciális üzemággal rendelkező szövetkezetekben ígérkezik eredményesnek. Viszont nehézségei vannak e rendszer alkalmazásának az olyan gazdaságokban, ahol nagyon változatosak a talajviszonyok, tehát az egyéni-családi munkahelyekre való bontás nehézségbe ütközik. Nagyobb területű, sok üzemágú, túlsúlyban gépi technikával művelhető kultúrát folytató szövetkezeti gazdaságokban pedig a Komló László által javasolt brigádokra, illetőleg üzemegységekre épülő részesedési rendszer mutatkozik a legbiztosabbnak.

Minden esetben szükség van azonban arra, hogy ennél a rendszernél alkalmazásra kerüljenek azok a korrekciók, amelyek a közös gazdaságot megvédik a szétaprózódástól. Ilyen annak az elvnek a kimondása, hogy minden termék a közös gazdaság tulajdona, és a tag részesedése csak akkor kerül át a tulajdonába, ha a termést egészében betakarított-

ták és a szövetkezeti közgyűlés határozott abban, hogy mennyi termék illeti meg a tagokat természetben, illetőleg mennyi pénzértékben. Ilyen továbbá, hogy a részesedési arány inkább alatta maradjon a kézi munka tényleges arányának, amivel a termelt érték előállításában részt vesz, hogy jelentős tiszta jövedelemrész kerüljön évvégi felosztásra, és pedig leghelyesebben a tagok által termelt érték arányában.

3. Legkevésbé mutatkozik használhatónak a fix alapú díjazás rendszere, különösen időbér formájában. De teljesítménybér alakjában is aligha mutatkoznék előnyösebbnek, mint bármely más elosztási rendszer. Változatai közül egyedül a kisbéri típusú teljesítménybéres rendszer, helyesebben a munkaegységrendszer és a teljesítménybéres rendszer kombinációja ígérkezik életképesnek, ez viszont kiemelkedően figyelemre méltó.

4. Végül felmerül a kérdés, hogy termelőszövetkezeteink megszilárdulása, továbbá a termelőszövetkezeti mozgalom fejlődése szempontjából hogyan haladhatunk tovább a vitatott kérdésben. Úgy-e, hogy egységesen megszabjuk a munkadíjazás és jövedelemelosztás módját, vagy úgy, hogy szélesebb utat nyitunk a kezdeményezéseknek.

A vitában résztvevők lényegében azt javasolták, hogy az általuk ajánlott rendszert kísérleti formában kell kipróbálni, s ehhez képest lehet állást foglalni a továbbhaladás tekintetében. Az én véleményem az, hogy bár nem vitatható a kísérletek létjogosultsága ilyen társadalmi és közgazdasági módszerek esetében sem, a vitatott kérdésben a szűkebben értelmezett kísérleti módszer nem segítene.

Termelőszövetkezeti mozgalmunk jelenlegi szakán, olyan súlyos történelmi tapasztalatok után, amiket megszereztünk, jóvátehetetlen hiba lenne, akár kizárni minden új út keresését, akár ezt csak néhány kiragadott kísérletezésre szűkíteni. Mezőgazdaságunk szocialista átalakulása a gyakorlat kérdése, s a közös szövetkezeti gazdaságok csak a konkrét adottságok alapjain, a konkrét tapasztalatok hasznosításával fejlődhetnek egészségesen.

Vannak vitathatatlan és áthághatatlan elvek, mint a munka utáni jövedelemelosztás szocialista elve és a minden kizsákmányolás feltétlen kirekesztése, és vannak kiforrott tapasztalatok, elsősorban a szovjet mezőgazdaságban, de részben már a népi demokráciák mezőgazdaságában is, elsősorban Bulgáriában. Nyilvánvaló, hogy ezeket nemcsak figyelembe kell venni, hanem építeni is kell rájuk. De éppen ezekre az alapokra támaszkodva elengedhetetlen, hogy a gyakorlat fejlődése és elemzése útján keressük a viszonyaink között és fejlődésünk mai szakán legalkalmasabb munkadíjazási és jövedelemelosztási megoldás vagy megoldások kialakítását. Tehát nem kísérletre, hanem a gyakorlat tudományos elemzésére van szükség annak érdekében, hogy mezőgazdaságunk szocialista átalakulásának e létfontosságú kérdésében a fejlődés leghelyesebb útján haladhassunk.