

A munka szerinti elosztás és a reform

Falusné Szikra Katalin

A gazdasági reform továbbfejlesztését előkészítő munkálatok számos elméleti problémát hoztak felszínre.* Ezek közé tartoznak az elosztás, az elosztási viszonyok kérdései is. A többi között felmerült az a kérdés, vajon a munka szerinti elosztás, amely eredetileg egy áruviszonyok nélkül elképzelt társadalom elosztási elveként jelent meg a szocializmus gazdasági elméletében, megvalósulhat-e árutermelő társadalomban, érvényesülhet-e egyáltalán a mi viszonyaink között ([1], [5]).

A kérdés megválaszolása során a munka szerinti elosztás fogalmának két értelmezését — egy szűkebbet és egy tágabbat — célszerű megkülönböztetni. A szűkebb értelmezésben a munka szerinti elosztás azt jelenti, hogy a szocialista társadalomban egyedül a munka a személyi jövedelmek forrása, a termelési eszközök magántulajdonából fakadó jövedelmek és az egyéb munka nélkül szerzett jövedelmek megszűnnek. Nem kétséges, hogy ez megvalósítható és meg is valósult a „létező szocializmusban”. Ha előfordulnak is különféle munka nélkül szerzett jövedelmek — ezen belül a termelési eszközök tulajdonához kapcsolódók — a szocialista országokban, súlyuk rendkívül kicsi, egy napon sem említhetők a kapitalista országokbeli tőkejövedelmekkel.

A munka szerinti elosztás másik, szélesebb, klasszikus értelmezésével összefüggésben már sokkal több elméleti probléma vetődik fel. E tágabb értelmezés azt is magában foglalja, hogy a munkajövedelmek *arányai* a végzett munkák *arányaihoz* igazodnak. Kétségtelen, hogy ez nem valósulhat meg úgy, ahogyan azt Marx „A gothai program kritikájá”-ban felvázolta: „az egyes termelő — a levonások után — pontosan visszakapja a társadalomtól, amit ad neki” ([6] 18. l.). Egyrészt a különböző konkrét munkák nem mérhetők össze közvetlenül, az effajta összemérésre semmiféle mérce sincs, következésképpen nem állapítható meg az egyes dolgozónak a társadalmi összeteljesítményhez való hozzájárulása. Ezen túlmenően: olyan viszonyok között, amikor a munkaerőt nem központilag „osztják el” a különböző tevékenységi területek között, hanem mindenki többé-kevésbé szabadon választhat foglalkozást és munkahelyet, a munkadíj munkaerő-terelő, -allokáló hatására is szükség van ahhoz, hogy a munkaerő megoszlása a különböző területek között összhangban legyen a társadalmi szükségletekkel. Ebből viszont az következik, hogy a munkadíjak arányai még akkor sem eshetnének egybe a végzett munkák arányaival, ha ez utóbbiak valami módon mérhetők lennének.

A bérrányokat, a dolgozók egyes kategóriái munkabérének egymáshoz viszo-

* A tanulmány rövidített változata elhangzott az MTA 144. közgyűlésén, és megjelent a Közgazdasági Szemle 1984. 7—8. számában.

nyitott nagyságát olyan körülmények alakítják, mint a munka végzéséhez szükséges képesség és képzettség, a munka fizikai nehézsége és a munka okozta szellemi, idegi megerőltetés stb. az egyik oldalon, és a szóban forgó munkaerőtípus kínálatának és keresletének viszonya a másikon. A bérek hierarchiája ugyanakkor nem magyarázható egzakt, mennyiségileg definiálható törvényszerűségekkel, a bérkülönbségek *mértékére* nincs kvantifikálható összefüggéseken alapuló magyarázat. A bérarányok alakításában csak a gyakorlati tapasztalatok, a többi között a munkaerőpiac jelzései igazíthatnak el. A lértak nem a szocialista rendszer sajátosságai, mindez a tőkés gazdaság viszonyaira is áll. A munkabérek arányait alapjában hasonló momentumok determinálják a két rendszerben. Csupán a munkások és az alkalmazottak munkadíját tekintve, a tőkés bérrendszerben is felfedezhető valami „munka szerinti elosztás-féle”.¹

A szocialista és a tőkésországok bérarányai, bérskálája azonban feltűnő módon különbözik is egymástól: a szocialista országok bérskálája számos dimenzióban sokkal szűkebb, összenyomottabb.² Ezekben az országokban sokkal kisebbek a különböző vezetői szintek, valamint a vezetők és a beosztottak, továbbá a magasabb és az alacsonyabb képzettségű dolgozók közötti bérkülönbségek. Ez annyira közismert, hogy talán nem is igényel bizonyítást. A szocialista országok bérskálájának összenyomottabb volta több okra vezethető vissza. Nyilvánvalóan szerepet játszik benne a képzési költségek igen nagy részének az állam általi átvállalása (amely csökkenti a képzettség szerinti bérkülönbségeket), az emberi egyenlőség eszméjé térhódításának ilyen irányú hatása stb. A legmélyebben fekvő, a rendszer lényegéből fakadó ok azonban minden bizonnyal az, hogy a termelési eszközök magányi tulajdonának megszűnése vagy nagyfokú összezsugorodása folytán *a személyi jövedelem a szocializmusban alapvetően egyetlen célt szolgál: a személyes fogyasztást, a személyes szükségletek kielégítését.* Ennek megfelelően a legnagyobb keresetű rétegek bére sem haladja meg lényegesen azt az összeget, ami az adott körülmények között még ésszerűen személyes, illetve családi fogyasztásra és az ezt közvetlenül szolgáló beruházásokra fordítható. A nagy tömegek bére természetesen tőkés viszonyok között sem lehet nagyobb annál, mint amit személyes szükségleteik fedezésére fordítanak. A dolgozók nem képezhetnek jelentős tőkét, jövedelemforrást bérükből. Egy kisebbség -- elsősorban a vezető állásúak, a magasán kvalifikált szakemberek egy része -- előtt azonban ez az út nyitva áll. Az alkalmazottként induló menedzserek egy részéből például egy idő után önálló vállalkozó, tőkés lesz. (Ugyanakkor az önálló vállalkozók egy részéből menedzser.) A szocialista országok bérstruktúrája nem ad lehetőséget ilyesmire. Bérskálájuk már ebből következően is szűkebb, a szélső értékek közötti távolság sokkal kisebb, mint a tőkésországokban.

A munkabér alapvető funkciója a munkaerő újratermelési költségeinek fedezése, a munkásként vagy alkalmazottként dolgozók és családtagjaik megélhetésének a biztosítása. *Hazánkban azonban az a sajátos helyzet állt elő, hogy a munkabér — az esetek jelentős részében — a szociális juttatásokkal együtt sem fedezi a munkaerő újratermelési költségeit.* A társadalmilag is elismert szükségletek, az általánosan elfogadott igények kielégítésére a munkabérből (az állami vagy szövetkezeti szektorban kapott munkadíjból) gyakran „nem futja”. Ahhoz, hogy a munkacereje újratermelésével kapcsolatos szükségleteit kielégítse — és itt nem az egyéni, szubjektív szükségletekről van szó, hanem a társadalmilag elismertekről —, a dolgozók

¹ Ez megmutatkozik az egyéni bérnek a teljesítményhez kapcsolásában is. A polgári közgazdaságtan teljesítményelve értelmében az egyénnek olyan jövedelemhez kell jutnia, mely megfelel az általa teljesített hozzájárulás értékének, azonos teljesítményeket azonos módon kell fizetni, különböző teljesítményeket pedig nagyságuk viszonya szerint.

² Ez nem minden dimenzióra érvényes. Így például hazánkban a fizikai munkások körén belüli kereseti különbségek nagyobbak, mint számos fejlett tőkésországban.

jelentős részének főállásán kívül különféle mellékmunkákat, melléktevékenységeket is vállalnia kell, vagy a főállásban végzett tevékenységhez kapcsolódóan nem hivatalos mellékjövedelmekre (borravalóra, hálapénzre, csúszópénzre) kell szert tennie.³ Nem kétséges, hogy a legjelentősebb tényező, amely kívül reked a munkadíj szabta lehetőségeken, a lakás. A munkabér csak nagyjából annyit tartalmaz a lakbérre szánt összegből, ami az állami lakások bérének felel meg, bérlakáshoz viszont csak a családok, egyének kis — sőt egyre kisebb — része juthat. A többség csak a bérektől teljesen elszakadt, az anyagi lehetőségek más szféráját is feltételező áron, illetve saját munkájától nagyrészt függetlenül, családi támogatás, örökség stb. útján szerezhet magának megfelelő lakást. Ez elosztási rendszerünk talán leg súlyosabb anomáliája, amely önmagában is ár- és bérreformért kiált! (Még ha erre egyelőre nem nyílik is lehetőség.)

De nemcsak a lakás ára az, ami „nem fér bele” a bérbe. Magyarországon ma kb. 1 300 000 gépkocsi van személyi tulajdonban. A bérből és fizetésből élők jelentős részének megszokott életvitelére is bevonult ez a civilizációs vívmány. Tulajdonosaik — ha nem is feltétlenül mindennap, de hétvégeken, családi programok alkalmával — rendszeresen használják a gépkocsit. Következésképpen a gépkocsi megszerzésének és fenntartásának költsége részévé lett munkaerőjük újratermelési költségének. Az amortizációt is beleszámítva a gépkocsi üzemeltetésének költsége ma kb. havi 3–4 ezer forintot tesz ki. Nem kell sok számítás annak alátámasztására, hogy mellékjövedelem nélkül, csupán a munkabérből erre kevés családnak futná.

Elemi politikai gazdaságtani tétel, hogy a különböző munkaerőtípusok újratermelési költsége eltérő, és ennek a különbségnek kifejezésre kell jutnia a bérarányokban.⁴

Ha globálisan vizsgálva meg nem felelés fedezhető fel a munkaerő újratermelési költsége és a munkabér színvonala között, még inkább áll ez rétegenkénti bontásban. A nem felelő szemlélet, amely az emberi-társadalmi egyenlőség (az állampolgári egyenlőség) eszméjét mechanikusan plántálja át a gazdaság szférájába, nem vesz tudomást a szükségletek dolgozókatégoriánkénti eltéréseiről. Sokatmondó ebből a szempontból a tananyagokban szokásos megfogalmazás is. Ez valahogy így hangzik: Lehetővé kell tenni, hogy a dolgozók egyes rétegei, csoportjai „anyagi szükségleteiket magasabb szinten elégíthessék ki”. Azt azonban alig merjük kimondani, hogy a szükségletek maguk is mások, különböző nagyságúak lehetnek a dolgozók különböző rétegeinek eseteiben. Kizárólag a nehéz fizikai munkát végzők magasabb bérét szokás nagyobb táplálkozási szükségletükkel, kalóriaigényükkel indokolni. *A különösen magasán kvalifikált, bonyolult szellemi munkát végzők sajátos szükségleteiről* (lakás, kulturális javak, szolgáltatások stb.) rendszerint hallgatunk, és ami a nagyobb baj: azok *a valóságos bérarányokban sem jutnak kifejezésre*.

Az említett kérdéskörhöz tartozik az — a bérarányokkal kapcsolatban gyakran hangoztatott — igény is, hogy azok a teljesítményhez, ne pedig a munkakörhöz igazodjanak. Sokan vannak nálunk, akik a teljesítmény szerinti bérddifferenciálás növelésére az adott munkakörön belül igent mondanak, a munkakörök közötti vagy a beosztás szerinti bérkülönbségek növelését azonban elvetik. Ez a szembe-

³ Előfordul persze, hogy a mellékmunkák vagy a főálláshoz kapcsolódó nem hivatalos mellékjövedelmek a mai fejlettségi szinten még luxusnak számító igények kielégítését szolgálják. De nem ez a jellemző: az esetek túlnyomó részében valóban alapvető szükségletek, jogosnak ítéltető igények kielégítéséről van szó. A kezdet, a kiindulópont feltétlenül ez. Igaz, ezen az úton itt nem könnyű megállni.

⁴ A gazdaságilag fejlett országok egy részében — például a szomszédos Ausztriában is — a dolgozók egyes kategóriáira külön-külön számítanak létminimumot, és ez képezi a fizetendő bér kategóriánkénti alsó határát.

állítás nem helytálló. A bérdifferenciák két típusa — a munkafeladat vagy munkakör szerinti és a teljesítmény szerinti az azonos munkakört betöltők között — egyformán nélkülözhetetlen, mindegyiknek megvan a maga rendeltetése. A munkafeladathoz, munkakörhöz kapcsolódó kereseti különbségeknek meghatározó szerepük van a társadalom rendelkezésére álló munkaerő-potenciálnak, tehetségnek, képességnek a különböző foglalkozások és tevékenységi területek közötti elosztásában. „Az anyagi ösztönzés hosszú távú feladata ezzel szemben elsősorban annak a szelekciónak a vezérlése volna, amely a tehetséget, kvalifikációt igénylő foglalkozások felé azokat orientálja, akik ilyen munkára a legalkalmasabbak. A társadalomnak az az érdeke, hogy a letehetségesebb gyermekek menjenek mérnököknek, tanároknak, kutatóknak stb.” (19) 23. l.). A nem megfelelő bérarányok a foglalkozások, munkakörök között kontraszelekcióhoz vezetnek. A jó képességű és ezért nagyobb választási lehetőséggel rendelkező fiatalok többségükben a jó keresetet ígérő pályákra áramlanak akkor is, ha azok nem adnak igazán alkalmat képességeik hasznosítására. Ezzel szemben a kiváló képességeket igénylő, de csak kedvezőtlen kereseti lehetőséget kínáló pályákra szükségszerűen sok közepes vagy gyenge képességű, illetve így felkészült egyén kerül. (Erre utal a műszaki egyetemekre és főiskolákra felvettek alacsony felvételi pontszáma vagy a nagyszámú képesítés nélküli pedagógus foglalkoztatása.) Emellett ezeken a pályákon a kedvezőtlen kiválasztódás — az elégedetlenség és a mellék munkák vállalásának anyagi kényszere miatt — a képességekhez mérten is gyenge teljesítménnyel, teljesítményvisszatartással párosul.

Az elmondottak alapján nem lehet egyetérteni azzal az ugyancsak igen elterjedt véleménnyel, miszerint egész rétegek, egész dolgozókatóriák bérének a felcímélése eleve célszerűtlen, attól semmilyen körülmények között sem várható érdemleges pozitív hatás. Igaz, a mai körülmények között erre kevés lehetőség van, a szükséghelyzetet azonban nem kell megideologizálni. *Egész rétegek anyagi helyzetének az érdemleges javításától a pálya nagyobb vonzerejét, ezáltal az esetleges munkaerőhiány megszűnését és jobb kiválasztódást, valamint nagyobb teljesítmények lehetőségét lehet várni.* Ez természetesen nem jelenti azt, hogy ilyen esetben mindenkiket egyforma mértékű béremelésben kellene részesíteni, ellenkezőleg: differenciálásra van szükség. Látni kell azonban, hogy *egész rétegek bérszínvonalának súlyos elmaradása esetén pusztán a kiemelkedő teljesítményt nyújtók magasabb díjazása nem sokat segít, nem eredményezi a pedagógusok, mérnökök stb. összességének jobb munkáját.*⁵

A munkafeladat követelményeihez vagy a teljesítményhez igazodjanak a bércek?

A magasabb képzettséget igénylő foglalkozások viszonylag alacsony díjazása, a magasabb képzettség megszerzéséért tett — anyagi és nem anyagi — erőfeszítések bérben való elismerésének a hiánya fékezi a rosszabb anyagi helyzetben levő és kisebb intellektuális igényű rétegekből származó fiatalok továbbtanulási tervekseit. (Ez mindenképp a fizikai dolgozók fiainak — kevésbé lányainak — a köré-

⁵ Akik egész rétegek fizetésemelése ellen szót emelnek, olyan példák tanulságaira hivatkoznak, mint a pedagógusok fizetésének múltbéli általános rendezései, amelyek érdemleges nagyságuk ellenére sem eredményeztek érzékelhető javulást az oktatás színvonalában. A példa nem meggyőző. E fizetésrendezések mindig csak a más rétegek keresetnövekedésétől való súlyos lemaradást mérsékeltek, esetleg rövid időre behozták, de nem eredményezték a szóban forgó réteg relatív helyzetének maradandó javulását. Ilyen körülmények között a pozitív hatások nem bontakozhattak ki. Ezek nélkül az intézkedések nélkül azonban sokkal rosszabbá, esetleg egyenesen elviselhetetlenné vált volna a helyzet. Persze az is igaz, hogy a gyökeres javuláshoz — a fizetésemelésen kívül — más változásokra is szükség van.

ben mutatkozik meg.) Ezzel nemcsak a foglalkozások „merítési” bázisa és ezzel szelekciós lehetősége szűkül, hanem a társadalmi mobilitás is gyengül.

A bérnek mindenekelőtt a munkafeladat által támasztott követelményekhez kell igazodnia, és csak a követelmények keretei között a teljesítményhez. Nagyobb követelmény átlagos teljesítéséért nagyobb bér jár, mint kisebb követelmény átlagos teljesítéséért. Az átlagos teljesítményű szerkesztő mérnöknek mindenképpen többet kell keresnie, mint az átlagos teljesítményű szakmunkásnak, és sok esetben még annál is többet, mint a kiváló teljesítményűnek. *Alapvetően nem a béreknek kell idomulniuk a teljesítményekhez, hanem a teljesítményeknek kell idomulniuk a munkafeladat követelményeit kifejező bérekhez.* Úgy tűnik, mi sok olyan problémát is bér-differenciálással vélünk megoldhatónak, amelyek nem ezt igényelnék, hanem megfelelő teljesítménykövetelmények érvényesítését. A gyenge teljesítmények esetében nem feltétlenül az ezeknek megfelelő alacsony bér a helyes megoldás.⁶ Fél teljesítmény általában még fél bérért is ráfizetés a vállalat számára, de minél bonyolultabb a munka, annál inkább az. Az alkalmatlan mérnök vagy az alkalmatlan vezető olyan súlyos károkat okozhat, amelyeket semmiféle alacsonyabb bér nem kompenzálhat. Ha viszont a bér nem felel meg a követelményeknek — ezekhez viszonyítva alacsony —, akkor előbb-utóbb csökkennek a követelmények is. A végeredmény: mind a követelmények, mind a teljesítmények a bérek színvonalára süllyednek. (A vezető nemcsak a gyengébb képességű, rosszabb felkészültségű munkaerőt kénytelen elfogadni, hanem azt is tudomásul kell vennie, hogy beosztottai munkahelyi feladataik rovására is „maszekolnak”. Ez mindennapi tapasztalat.)

A munkakör vagy a beosztás szerint nem kielégítő bér-differenciálás fékezi a teljesítmény szerinti bér-differenciálást is. A beosztottakénál alig nagyobb vezetői kereset korlátozza a beosztottak keresetének a növekedését is. Egyetlen vezető sem veszi szívesen, ha beosztottainak jelentős része többet keres nála, és ebben nemcsak hiúsági szempontok játszanak közre! A kereset többé-kevésbé rangot is ad a munkaszervezetben. A környezete által „lesajnált” vezető ritkán tudja a szükséges tekintélyt megszerezni és megtartani. (Természetesen egy-egy valóban kimagasló teljesítményt nyújtó beosztottnak a vezetőnél magasabb keresete nem okoz különösebb problémát. Visszássá akkor válik a helyzet, ha ez a gyakorlat széles körű.)

A teljesítményhez kapcsolódó bér-differenciálás igénylése és a munkakörhöz, beosztáshoz kapcsolódó bér-differenciálás elutasítása az egyenlősítő szemlélet sajátos változata. Az ilyen álláspont ugyancsak az emberi-társadalmi (állampolgári) egyenlőség eszméjének a gazdasági szférába való mechanikus átplántálásával hozható összefüggésbe. Az emberi-társadalmi megítélés valóban csak attól függően különbözhet, hogyan teljesíti az egyén az adott feladatát; ebből a szempontból vezérgazgató és takarító egyenlő. A gazdasági megítélésben azonban tekintetbe kell venni a feladatot is.

A bérezéssel kapcsolatos, itt ismertetett elvek gyakorlati megvalósítása számos akadályba ütközik. A munkafeladatát rosszul ellátó dolgozótól nem tud megválni a vállalat, mert a munkaerőhiány következtében esetleg senkit sem kap helyette. Más esetben — amikor nem lennének utánpótlási gondok — az eljárás rendkívüli nehézsége és az általános közszellem akadályozza ezt meg.⁷ Hasonló körülmények akadályozzák a bérek célszerű differenciálását mind a munkafeladat, mind a teljesítmény szerint. Egyes magasan képzett munkaerő-kategóriák esetében (például

⁶ Igen érdekes ebből a szempontból a vállalati gazdasági munkaközösségek gyakorlata. A várakozástól eltérően ezekben kevésbé differenciálják a bért, ezzel szemben a foglalkoztatásnál szelektálnak. A munkaközösségek gyenge dolgozókat már eleve nem vesznek be maguk közé.

⁷ Az a vezető, aki a munkájukat hanyagul ellátó dolgozóktól elbocsátás útján meg akar szabadulni, gyakran olyan kellemtelenségeknek néz clébe, hogy jobb, ha bele sem kezd ebbe.

a mérnökök körében gyakran ez a helyzet) a kínálat viszonylagos bősége és a megfelelő szintű munkafeladatok szűkössége is gátolja a bérszínvonal kívánatos alakulását. A sort még lehetne folytatni. Nem kétséges azonban, hogy az ösztönző bérezés legszembetűnőbb akadálya napjainkban a központi keresetszabályozás.

Az ösztönző bérezés megvalósítására irányuló szinte minden törekvés beleütközik a központi keresetszabályozás korlátaiba. Ezért minden reformtörekvés „megcélozza” a keresetszabályozás valamiféle reformját.

A központi keresetszabályozás többféle funkcióját említi a szakirodalom. Legáltalában a nálunk érvényes típusnak azonban egyetlen rendeltetése van: a bérkiáramlás „kézben tartása”, a vásárlóerő és az árualap egyensúlyának a biztosítása. A keresetszabályozásnak tulajdonított más funkciók inkább csak korlátozó feltételek: úgy biztosítsa a vásárlóerő és az árualap egyensúlyát, hogy közben ne akadályozza túlságosan a munkaerő hatékony foglalkoztatását, ugyanakkor ne veszélyeztesse a teljes foglalkoztatást sem, és így tovább. Olyan körülmények között, amikor a vállalatokban nem működik a bérkiáramlást fékező jelentős belső erő, amikor mind a vállalati felső vezetők, mind a közép- és alsó szintű irányítók a bérek tekintetében sokkal inkább „szakszervezeti funkcionáriusként”,⁸ semmint „munkáltatóként” viselkednek; amennyiben vállalatuk, részlegük számára minél magasabb bért igyekeznek biztosítani, nem nélkülözhető a központi keresetszabályozás valamilyen formája. Megszűnése megfelelő árualappal nem ellensúlyozott bérkiáramláshoz, a vásárlóerő és az árualap összhangjának megbomlásához, az infláció felgyorsulásához vezetne.

A tapasztalatok megmutatták, hogy a központi bérszabályozás, bármilyen formáját alkalmazzák, elkerülhetetlenül negatív következményekkel is jár. E szabályozás arra kényszeríti a vállalatot, hogy a bérral a többi ráfordításfajta rovására, az azokkal való pazarlás árán is takarékoskodjon. Továbbá azért, hogy e szabályozás nem a bérköltséget, nem a termékegységre eső fajlagos bérráfordítást, hanem a bér színvonalát, az egyéni munkajövedelmek átlagos nagyságát ragadja meg,⁹ korlátozza a különböző munkateljesítmények anyagi elismerésének a lehetőségét, az ezen alapuló ösztönzést. A valóságban *nem a bérszínvonal, hanem a fajlagos bérköltség kézben tartása az, ami a társadalom érdeke.* Minden olyan bérszínvonal-emelkedés előnyös lehet, amely mellett a bérhányad és a költség-színvonal egésze nem nő [7]. Ma már eléggé nyilvánvaló, hogy távlatilag a bérkiáramlás speciális szabályozásának a meghaladása, az általános vállalati jövedelemszabályozásban való feloldásának irányában kell haladnunk. El kell jutnunk oda, hogy a vállalatoknak lényegében csak a fajlagos bérköltséggel kelljen takarékoskodniuk.

Széles körben elterjedt vélemény, hogy a központi bérszabályozást valamiféle bruttójövedelem-szabályozással célszerű felváltani, amelyben a dolgozók személyi jövedelme közvetlenül a vállalati eredmény függvénye. Az ilyen megoldás olyan kisvállalatok esetében, melyek öngazgatásos alapon működnek, indokolt és célszerű lehet. *Nagyvállalatok esetében* azonban, amelyek számára az öngazgatás nem látszik előrevivőnek, mert csak formális lehet, *indokolatlan arra törekedni, hogy a személyi jövedelmek színvonala szorosan függjön a vállalati teljesítménytől.* Mivel a nagyvállalati dolgozók túlnyomó többsége egyénileg nem képes befolyásolni a vállalati összeredményt, ebben való érdekeltté tételükkel nem lehet érdemleges ösztönző hatást elérni, a tulajdonosi tudatnak, magatartásnak a létrejöttére ennek révén nincs kilátás. Ugyanakkor — ezt a jugoszláviai tapasztalatok is alátámasztják — *ez a megoldás nem biztosítja a vásárlóerő és az árualap szükséges összhangját.* Az egyes vállalatok dolgozóinak a jövedelmében csupán a vállalati

⁸ Kornai János megfogalmazása.

⁹ Ez a bértömeg-szabályozásra is igaz, a gyakorlatban itt is mindig érvényesül a bérszínvonal-fék, a bérszínvonal-korlát.

eredmény eltéréseiből fakadó nagy különbségek azoknál a vállalatoknál is erős bér- (jövedelem-) növekedési törekvéseket váltanak ki, ahol a jövedelem-növelés anyagi fedezete nem jött létre. Ezeket a törekvéseket nem gátolja megfelelő ellenerő, így az inflációs tendenciák fokozódnak.¹⁰

A következőes előrehaladás a reform útján, a központi bérszabályozás feloldása irányában teendő lépések azt feltételezik, hogy a vállalaton belül létrejőjön a fedezet nélküli bérkiáramlást korlátozó, akadályozó erő. Ehhez a vállalatok magas fokú költségérzékenysége és olyan viszonyok létrejötte szükséges, ahol a vevő csak a piac által elismert, társadalmilag szükséges ráfordításokat fizeti meg, s a bér-növekedésből származó költségnövekedést a termelő nem tudja automatikusan a vevőre hárítani. A bérkiáramlást korlátozó belső erő feltételezi a vállalati vezetés helyzetének, érdekeltiségének a megváltozását is. A vállalati vezetők jövedelmének és pozíciójának maradásának — a jelenleginél sokkal nagyobb mértékben — a nyereség hosszú távú alakulásától, a vállalati vagyongyarapodásától kell függenie. Ugyanakkor a vezetőknek politikai támogatást is kell kapniuk ahhoz, hogy a vállalati érdeket a munkavállalók rövid távú érdekeivel szemben is képviseljék, képesek legyenek ennek képviselőjére, és vállalják is azt. Meg kell szűnnie annak a már említett állapotnak, hogy a vezetők bérkérdésekben inkább szakszervezeti funkcionáriusként, semmint a vállalati érdek, a munkáltató képviselőjeként viselkednek.¹¹ A másik oldalról viszont a szakszervezeteknek az eddiginél sokkal egyértelműbben kellene a munkavállalói érdekeket képviselniük. Mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak jobb érdekérvényesítési lehetőséggel kellene rendelkezniük. Az eltérő érdekeknek nyíltabban kellene kifejeződniük és szükség esetén ütközniük. Az érdekütközéseknek és érdekegyeztetésnek szerepet kellene kapnia a bérek alakulásában.

Az itt vázoltakkal kapcsolatban felvethető az az aggály, vajon a vezetők és a beosztottak egymással ellentétes, ütköző érdeke olyan alapvető jelentőségű területeken, mint a bérek, nem fenyeget-e a szocialista rendszertől idegen társadalmi konfliktusokkal. Erre a kérdésre a következő válasz adható: Egyrészt a vezetők és a beosztottak alapvető érdeke végső soron ebben az esetben sem ellentétes egymással, mert a hatékonyabb, eredményesebb gazdálkodást szolgálja, márpedig a dolgozók és a lakosság egészének életszínvonala annak a függvénye, s ez az alapvető érdekmegegyezés egy-egy vállalat viszonylatában is fennáll. A hatékonyabb, eredményesebben működő vállalat — még ha a bérek magassága nem függ is közvetlenül a nyereségtől — különféle anyagi előnyökhöz juttathatja dolgozóit. Továbbá a vállalat fennmaradása, munkahelyeinek biztonsága, ami a „reformkörülmények” között ugyancsak a gazdasági eredmény függvénye, nyilvánvalóan a vezetők és a beosztottak közös érdeke. Másrészt a vezetők törekvése ilyen körülmények között nem a bérek színvonalának a korlátozása, hanem csak a fajlagos bérköltség lehetőség szerinti csökkentése. Ez utóbbira pedig — érthető módon — kevésbé érzékenyek a dolgozók, hiszen a fajlagos bérköltség kapcsolata személyes jövedelmükkel csak közvetett. A munkavállalói érdekek határozottabb szakszervezeti képviselője és

¹⁰ A dolgozók jövedelmének vállalati nyereségtől való közvetlen függése ellen szól az is, hogy nyilvánvalóan nem a ma legnyereségesebb vállalatoknak kell elsősorban a munkaerőt magukhoz vonzaniuk, hanem azoknak a felfelé törekvőknek, amelyek esetleg csak a *jövőben* érnek el nagyobb nyereséget. (A nemzetközi tapasztalatok szerint is ők fizetik a legmagasabb béreket.) A magasabb bér fizetésével nem lehet a nagyobb nyereség megvalósulásáig várni, azt meg kell előlegezni [4].

¹¹ Ez nemcsak a bérezés vonatkozásában okoz gondot, hanem más területeken is akadályozza a vezető sajátos feladatkörének a betöltését. A vezetők e szerepe a társadalom érdekeit sértő magatartásformákat szünel; a hiányosságok kölcsönös elnézését, együtt lógást, a köztulajdon vagy a vevő, a megrendelő együttes megkérőítését stb. Ezt nap mint nap sok területen tapasztaljuk a dolgozók és közvetlen vezetőik viszonyában.

az üzemi demokrácia egyéb fórumainak a működése meggátolhatja, hogy a fajlagos bérköltség „kordában tartása” a bérek színvonalának a rovására történjen. (A munkáltatói és a munkavállalói érdekek ellentéte egyébként semmilyen körülmények között sem küszöbölhető ki, csak ezen ellentét megnyilvánulási formái különbözhetnek. Ma például, amikor a közvetlen vezető és a beosztottai közötti érdekellentét elmosódott, a munkáltatói érdekek képviselője jórészt feljebb tolódott: a munkavállalói érdekek hivatali előírásokba és rendeletekbe, a bérezés tekintetében például a központi keresetszabályozásba ütköznek.)

A vázolt makroszintű problémák (a munkaerőhiány, a merev központi keresetszabályozás, a vállalati vezetők felemás érdekeltsége stb.) enyhítése kedvezőbb feltételeket teremthet az eredményes anyagi ösztönzésre a vállalatban. A vállalaton belül is szükség van azonban új megoldásokra.

A teljesítményhez igazodó bérezés hagyományos módja, a norma szerinti teljesítménydíjazás (így legmegszokottabb formája, a darabbér is) súlyos ellentmondást hordoz magában: a normák rendezésétől való állandó félelem teljesítmény-visszatartásra készíti a munkást. „A munkás szeretne mind többet keresni, de többet nem termel, mert fél a normarendezéstől. Magasabb keresetet azonban mi csak több munkáért adhatunk a dolgozóknak, de hát ha nem termel többet, miből adjunk neki többet? Ő viszont nem dolgozik többet, mert fél a normarendezéstől. . .” ([2] 147. l.). A mennyiségi teljesítmény mögött ugyanakkor gyakorta háttérbe szorulnak a gazdaságosságát ugyancsak közvetlenül befolyásoló egyéb követelmények (a minőség, az anyag- és energiafelhasználás stb.). Ezek a problémák olyan régiiek, mint maga a norma teljesítése alapján történő bérezés, és az utóbbi időkben nagyon kiéleződtek. Enyhítésükre számos próbálkozás történt a tőkés világban és a szocialista országokban egyaránt. Az egyik út: olyan munkaszervezési formák, melyek keretében egy kisebb kollektíva kiléphet a megszokott vállalati rendből, és bizonyos cselekvési önállósághoz jut. A munkavégzés módját ekkor maga a kollektíva alakítja ki, munkája eredményében pedig közvetlenül érdekelt. A díjazás független attól, hogy a munkát hányan és mennyi idő alatt végzik, a munkadíjnak az egyes dolgozók közötti felosztásáról a kollektíva maga dönt. Ilyen formának tekinthető például az ún. önelszámoló brigád vagy az egyösszegű utalványozás, illetve a végtermék szerinti díjazás rendszerében működő munkacsoport.¹² Ide sorolhatók még a svéd ún. autonóm munkacsoportok, de más megoldások is.

Az újabb időkben megjelentek a nagyvállalatokon belüli vállalkozások. „A legutóbbi időkben olyan tőkés cégek, mint például az IBM vagy a Xerox . . . jelentős erőfeszítéseket tesznek a vállalaton belüli kollektív vállalkozás kifejlesztésére, a vállalkozás vállalaton belüli szimulálására. Megítélésük szerint ugyanis bizonyos tevékenységekben — elsősorban a szellemi alkotó és szolgáltató tevékenységekben — a vállalkozáson alapuló versenyztetés pótlólagos energiákat szabadít fel,¹³ lerövidíti és eredményesebbé teszi a műszaki fejlesztést, különösen a gyártmányfejlesztést” ([10] 1--4. l.).

Ezeknek a megoldási módoknak feltétele a kollektíva eredményének elkülönült számbavétele. A szóban forgó szervezeti formák céljai közé tartozik a dolgozónak valamiféle tulajdonosi státuszhoz hasonló, „kvázi-tulajdonosi” helyzetbe hozása, melyben úgy érezheti: magának dolgozik, saját szerencséjének a kovácsa. Hazánk-

¹² A végtermék szerinti brigáddíjazás leginkább a mezőgazdaságban terjedt el, az „egyösszegű utalványozás” az építőiparban fordul elő.

¹³ Ehhez a technológiai folyamatokban végbement változások is kedvező feltételeket teremtek. „A gyorsan változó technológia . . . egyrészt világszerte többé-kevésbé önálló kisvállalatok tíz- és százezeinek a színrelépéséhez, egyfajta kisvállalati reneszánszhoz vezetett, . . . másrészt olyan vállalati struktúrát alakított ki, amelyben az egyes vállalati részlegek igen nagy önállósághoz jutottak” ([8] 159. l.).

ban a központi bérszabályozás állította bérszínvonal-korlát, a megnövekedett teljesítményeknek megfelelő bérösszegek kifizetésének a nehézsége is akadályozta az elterjedésüket.

Az újabb formák közül az egyes üzemegységek szerződéses, hárleti rendszerben történő üzemeltetése csak a kereskedelemben, a vendéglátóiparban és a lakossági szolgáltatások néhány ágában gyökeresedett meg, az iparban nem. Az ipari nagyvállalatok által teremtett vállalatközi lehetőségek fő formája a vállalati gazdasági munkaközösség. Ez csak a hivatalos munkaidőn kívül, mintegy túlórában működik. A többi között azért működnek e szervezetek túlmunkában, mert csak így nyílik mód a központi bérszabályozás megkerülésére. Kézenfekvő kívánság, hogy a bérszabályozás merevségének enyhülésével a vállalati gazdasági munkaközösségek tevékenysége átkerülhessen a hivatalos munkaidőbe, hogy főfoglalkozásként is lehessen ilyen formában dolgozni. Ennek azonban — a bérszabályozás merevségének az enyhülésén kívül — egyéb feltételei is vannak. Igen fontos körülmény például, hogy a vállalati gazdasági munkaközösséget nem kell a nagyvállalatnak folyamatosan, kapacitásának megfelelő mennyiségű munkával ellátnia: itt nem áll fenn a munkával való ellátás kötelezettsége, hanem a ledolgozott munkamennyiség és ennek megfelelően a munkadíj igazodik a feladatokhoz. Egy ilyen alakulat nehezen illeszthető bele a hagyományos vállalati struktúrába, ehhez az utóbbinak is jelentősen át kell alakulnia. Az is kérdéses, mennyire hajlandók a tagok vállalni a jövedelmbizonytalanságot.

Akármilyen irányban fejlődnek is azonban az ilyen kisservezetek, egészen biztos, hogy *a nagyvállalatok tevékenységének a jövőben is csupán kisebb részét, inkább csak töredékét lehet vállalkozásszerű, megfelelő gazdasági autonómiával rendelkező kisservezetekbe átültetni.* A dolgozók többsége nem hozható ilyen „kvázitulajdonosi” helyzetbe. De ez nem is szükséges. *A többség szívesebben dolgozik szerényebb, de biztos keresetért, mint nagyobb kecsesetű, de jelentős kockázattal járó bizonytalanságért.* (Nem szabad, hogy megtévesszen bennünket a vállalkozók magas jövedelmének széles körű „megkívánása”. Ez csak a magas jövedelemre irányul, a bizonytalanságra nem.) A legújabb idők tapasztalata: a legtöbben inkább csak „túlórában”, szabad idejükben hajlandók „vállalkozni”, biztos munkahelyüket, állásukat nem adják fel. Ebben szerepet játszik a magánkezdeményezés kezelésével kapcsolatos sok kedvezőtlen múltbeli emlék, de — nem kétséges — a többségnek a bizonytalantól való természetes húzódozása is. Nem lehet tehát csak kisservezetekben gondolkodni, csak ebben az irányban keresni a megoldást.

A különösen nagy tudású, magasan kvalifikált szakemberek egy része olyan tevékenységet végez, melynek gazdasági eredménye számszerűen megragadható (fejlesztő, szerkesztő mérnökök, technológusok stb.). Esetükben túl lehetne lépni a munkadíjazás szokásos keretein, és a tevékenységük alapján létrejövő, a számvitelben megbízhatóan kimutatott gazdasági eredményből — a találmányok és újítások díjazásához hasonlóan — közvetlenül, jutalékszerűen lehetne részesíteni őket [3]. Ez nemcsak a műszaki, hanem a gazdasági (főleg kereskedelmi) szakemberek egy részének körében is megvalósítható. A mai helyzetben különösen jelentős előnye e megoldásnak, hogy nem igényel külön anyagi forrásokat, fedezetét (sőt annak sokszorosát) a díjazottak bizonyíthatóan maguk hozzák létre.

A kimagasló jelentőségű alkotó munkát végző szakembereknek is csak kisebb része végez azonban olyan tevékenységet, amelynek számszerűsíthető a haszna, a vállalati közös eredményhez való hozzájárulása. A többség esetében — legyenek közöttük bármilyen értékes munkát végzők is — ez a lehetőség nem áll fenn. Következésképpen jutalékos díjazásuk nem oldható meg. Mitől várható akkor itt valami változás, a magasan kvalifikált munka nagyobb megbecsülése? Pozitív irányú fordulatot mindenekelőtt attól várhatunk, hogy a vállalat, illetve a vállalat felső veze-

tői sokkal erősebben érdekeltek lesznek a nyereségben, a vállalati vagyoni gyarapításában. Ez készíti a vezetőket — a kollektívából kiinduló egyenlősítő törekvésekkel szemben is — a vállalati eredményre alapvető befolyást gyakoroló szakemberek megfelelő anyagi megbecsülésére. Ha a központi bérszabályozás korlátai ebben nem akadályozzák, a nyereség nagyságában jelentősen érdekelt vezető nem fog kicsinyeskedni azok díjazásában, akiktől a nyereség nagysága elsősorban függ.¹⁴ Ezt előmozdítja az, hogy ilyen körülmények esetén bérverseny alakul ki a vállalatok között a kiváló szakemberek megszerzéséért. (Bérverseny elvétve már ma is előfordul, jóhírű számítástechnikai szakemberek magas bérrrel való „elcsábítását” hozhatnánk fel erre példaként. A jó szakemberek „áramlási iránya” azonban nem annyira a kevésbé nyereséges vállalatoktól a nyereségesebbek felé, mint inkább a bérfizetésben jobban megkötött intézményektől a kevésbé megkötöttek felé mutat.)

Az emberek többsége minden bizonnyal a jövőben is, „reformviszonyok” között is, csak többé-kevésbé hagyományos munkás-alkalmazotti státuszban, többé-kevésbé hagyományos bérrendszerben, bérvizonyok között dolgozhat. E viszonyrendszerben is sok még azonban a tartalék. Igaz, a mainál kevesebb lehetőség nyílik majd a teljesítménybérben (a mennyiség növelésére ösztönző bérformában) való díjazásra, de ösztönözni nemcsak valamilyen teljesítménybér-formával lehet. Nálunk esetenként olyan tevékenységeket is teljesítménybérben igyekeznek díjazni, amelyek erre eleve alkalmatlanok, ahol a dolgozónak nincs befolyása a munka mennyiségére. Ez csak az adminisztrációt növeli, és manipulációkra ad lehetőséget. (Így például az állásidőkkel való közismert manipulációra.) Más területeken a teljesítményhez igazodó bérdifferenciálás hiánya hat fékezően, ami részben a központi kereset-szabályozás korlátaira, részben a vezetők korlátozott önállóságára vezethető vissza.

A bérezés ösztönzővé tételéhez a vezetői értékítélet határozottabb érvényre jutása, a vezetői szuverenitás növekedése is szükséges. A vállalati vezetők függősége nálunk tulajdonképpen kettős: nemcsak a hierarchikusan felettük elhelyezkedő vezetési szintektől, hanem az általuk irányított kollektívától, az azt képviselő társadalmi szervektől is függenek. Az ő támogatásukra is szükségük van mind a pozícióba jutáshoz, mind az abban való megmaradáshoz. Náluk is „jó” akarnak lenni, és ezt a felsőbb vezetési szint is elvárja tőlük.¹⁵ A vezetőket ma nemcsak a munkaerőhiány és a központi bérszabályozás gátolja a teljesítményhez igazodó bérdifferenciálásban, hanem a kollektíva különféle módokon, de különösen a társadalmi szerveken keresztül érvényre jutó nivellációs törekvései is. (A nivellációs törekvésbe beleértendő minden — munkateljesítményen kívüli — szempont érvényesítése a bérdifferenciálásban: kor, szolgálati idő, családi helyzet, társadalmi funkció stb.)¹⁶ A jelenlegi körülmények között erőteljes nyereségérdekltségük sem lenne elég ahhoz, hogy a vezetőket a nivellációs törekvésekkel való szembehelyezkedésre késztesse. Ezek a problémák csak a gazdasági és a társadalmi-politikai mechanizmus együttes továbbfejlesztésével enyhíthetők.

Az eddigiek során csak az állami és a szövetkezeti tulajdon körében keletkező munkajövedelmekkel foglalkoztunk. Mint ismeretes, az utóbbi időkben — a társadalmi tulajdon uralkodó szerepe mellett — egyes területeken más tulajdonformák-

¹⁴ A vállalati vezetőknek a nyereségben való érdekelttségén nemcsak jövedelmük nagyságának a nyereség alakulásától való függését értem, hanem azt is, hogy állásuk, pozíciójuk, egész egzisztenciájuk az elért nyereségen áll vagy bukik.

¹⁵ Ezzel is összefügg az a már említett tény, hogy a vezetők gyakran „szakszervezeti funkcionáriusként” viselkednek, inkább az általuk irányított kollektíva, semmint a vállalat érdekeinek a képviselői.

¹⁶ Az innovációban kulcsszerepet játszó szakembereknek a gazdasági eredményből való jutalékszerű részesítését például — amelyről az előzőekben volt szó — az érvényes jogszabályok eddig is megengedték, csupán a nivellációra irányuló nyomás akadályozta meg ennek elterjedését. Ismeretes, hogy a vállalati vezetők még nagyobb összegű találmányi díjak kifizetésének a felelősségét sem merik vállalni, azt is a bíróságok ítélik meg.

nak, így a kismagántulajdonnak és a kiscsoportos tulajdonnak is teret adtunk. Ezekre már nem érvényes, hogy „senki a munkáján kívül egyebet nem adhat”, vagy hogy „az egyéni fogyasztási eszközökön kívül semmi sem mehet át az egyesek tulajdonába”. Ezek a területeken nem bérvizonyok uralkodnak, az egyén vagy a kiscsoport munkáját közvetlenül a piac értékeli. Már ebből következően is itt — szemben az első gazdasággal — igen nagy jövedelemkülönbségek fordulnak elő. Ebben a szférában inkább van lehetőség több vagy társadalmilag hasznosabb munkával nagyobb jövedelem szerzésére, mint az állami szektorban.¹⁷ Ugyanakkor esetleg kevés munkával is nagy jövedelemhez lehet jutni. Itt — a dolog természeténél fogva — a munkateljesítményen kívül olyan körülmények is meghatározóan hatnak a jövedelmekre, mint a kereslet és a kínálat viszonya, de a befektetett tőke nagysága is.

A kisiparosok, kiskereskedők jövedelmének egy része például a foglalkozáshoz kapcsolódó vagyonból, az üzlet, műhely stb. tulajdonából származik, jövedelmük nagysága — igen különböző mértékben — tőkéjük nagyságától is függ. Ez szükségszerű, hisz jövedelmüknek nemcsak a személyes fogyasztást kell szolgálnia, hanem a vállalkozás „szinten tartását” és fejlesztését is. (Adórendszerünk ezt ma is csak részben veszi figyelembe.) Ha elismerjük a kistulajdonhoz kapcsolódó kisvállalkozások létjogosultságát, tudomásul kell venni, hogy az abba való tőkebefektetés bizonyos jövedelmet hoz tulajdonosának. Másképpen nem érhető el, hogy az érdekeltek anyagi eszközeiket is „bevelessék” a vállalkozásba, amire — több okból is — szükség van. (Az államnak nincs elég eszköze e szféra finanszírozására; enélkül a vállalkozó személyek érdekeltsége csak korlátozott lehet; továbbá a lakossági eszközök termelési-üzleti célú hasznosítása alkalmas arra is, hogy mérsékelje a magas személyi jövedelmek és a lakosság felhalmozott eszközeinek pazarló felhasználását, ami nagyon irritálja a tömegeket.) Természetesen a tulajdonból származó jövedelem minden fajtája csak erősen korlátozott, kiegészítő jelentőségű lehet társadalmunkban.

A reformtörekvések megvalósulása minden valószínűség szerint a kereseti különbségek — legalábbis a szélső pólusok közötti távolság — megnövekedésével jár majd, mind az állami és szövetkezeti szférában, mind azon kívül. Ez szükségessé teszi a túlzott jövedelmi különbségeket mérséklő — ugyanakkor az ösztönzést nem túlságosan gyengítő — személyi jövedelemadó-rendszer működését. Egy ilyen adórendszernek számos feltétele van. Így például a megfelelő létszámú, jól felkészült és jól fizetett, magas erkölcsi színvonalon álló adóapparátus, rugalmas ellenőrzési módszerek alkalmazása, kérlelhetetlen szigorúság az adófegyelem megsértőivel szemben stb. Közéjük tartozik azonban az is, hogy az adózás ne csak a könnyen megragadható hivatalos jövedelmekre terjedjen ki, hanem az ún. láthatatlan jövedelmek különböző fajtáira is.¹⁸ Enélkül nem lehet átfogó a rendszer, s számos lehetőséget ad az adózás alóli kibúvársra.



Cikkemet a munka szerinti elosztás elvont fogalmának az értelmezésével kezdtem, és ettől — látszólag — nagyon távol eső kérdések tárgyalásával fejeztem be. Ani összeköti őket, az a dolgok kérlelhetetlen realitása. Gazdasági reformunk továbbfejlesztése csak a realitások — a gazdasági, társadalmi, emberi realitások — nagyfokú figyelembevételével hozhat eredményt.

¹⁷ Ezért hallani néha olyasmit, hogy a munka szerinti elosztás elve inkább érvényesül a második, mint az első gazdaságban.

¹⁸ Itt elsősorban a borraivalórl és a hálapénzről lehet szó. Az ilyenfajta jövedelmek megadóztatásában hasznosíthatók a külföldi tapasztalatok is. Ez megoldható úgy is, hogy az adózónak bizonyos előnye is származzon belőle (táppénzbe, nyugdíjalapba való beszámítás).

Hivatkozások

- [1] *Bauer Tamás*: A második gazdasági reform és a tulajdonviszonyok. *Mozgó Világ*, 1982. 11. sz.
- [2] *Bozsik Valéria*: Emberszabású szervezet. A szerző kiadása. 1983.
- [3] *Falusné Szikra Katalin*: Az innováció személyi tényezőiről. *Közgazdasági Szemle*, 1981. 12. sz.
- [4] *Fazekas Károly—Kalász István—Köllő János—Polgár Miklós—Révész Gábor—Sziráczi György*: Kereset- és bérvizonyaink. Kézirat. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete, 1983.
- [5] *Jánosi Ferenc*: A termelőerők fejlődését fékező hibák és megszüntetésük feltételei. Kézirat. Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete, 1983.
- [6] *Marx, K.*: A gothai program kritikája. *Marx—Engels Művei*. 19. kötet Kossuth Könyvkiadó, 1969.
- [7] *Pirityi Ottó*: A keresetdifferenciálás szükségessége és lehetősége. Szakszervezetek Elméleti Kutató Intézete. Tájékoztató, 1983. 3. sz.
- [8] *Szabó Katalin*: Árutermelés és szocializmus. Az áruviszonyok sajátosságai és fejlődési lehetőségei a szocialista gazdaságban. Kézirat. Az MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, 1984.
- [9] *Valkó János*: Bérek, keresetek, adók (Gondolatok a munkaerő értékéről és gazdaságos alkalmazásáról). Valóság, 1983. 12. sz.
- [10] *Varga György*: Vállalkozás munkaidőben. *Figyelő*, 1983. július 28.

Iszacsenko, I. I.:

VILÁGŰR ÉS GAZDASÁG

Alig több mint két évtized telt el az űrkutatás hőskorát jelentő első műholdak fel-lövése óta, de a világűr meghódítása már fontos tényező az iparilag fejlett országok gazdasági életében. Egész iparágak alakultak ki az űrtechnika előállítására, a műholdak alkalmazása forradalmasította a távközlést, és már nincs messze az idő, amikor a világ-űrben ipari méretekben gyártnak majd bizonyos termékeket.

A szovjet szerző mélyrehatóan elemzi azt a kölcsönhatást, amely tőkés viszonyok között alakul ki a világűrben folytatott tevékenység és a gazdaság különböző szférái között. Az olvasó részletesen megismerkedhet az egyes országok nemzeti űrprogramjai-val, a végrehajtás szervezeti kereteivel, a nagyvállalatok megrendelésekért folytatott harcával. Külön fejezet foglalkozik az új technika gazdaságosságával, a döntéseket megalapozó módszerekkel.

I. I. Iszacsenko könyve az első magyar nyelvű könyv, amely tudományos igényességgel, de népszerű stílusban szól az űrtechnika és az űrkutatás eddig nem ismert összefüggéseiről, mindenekelőtt gazdasági vonatkozásairól. Éppen ezért a mű az űrtechnikával foglalkozó gazdasági szakemberek, valamint a téma iránt érdeklődők figyelmére érdemes.

235 l., kötve 38,— Ft

A Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó kiadványa
(A Zrínyi Katonai Kiadóval közös kiadás)