

A KERESETSZABÁLYOZÁS TAPASZTALATAI AZ ÁLLAMI ERDŐGAZDASÁGOKBAN*

DR. JÁMBOR LÁSZLÓ

tudományos munkatárs

Erdészeti Tudományos Intézet, Sopron

A keresetszabályozás, melyen a vállalati bérszabályozást, a részesedési alap képzési és felhasználási szabályait, valamint a vállalati felső szintű vezetők anyagi érdekeltségi rendszerét értjük, a közgazdasági szabályozórendszer sokat vitatott eleme. Alapvető feladata:

— a rendelkezésre álló árualap és a kiáramló vásárlóerő egyensúlyának fenntartása,

— a munka szerinti elosztással kapcsolatban pedig biztosítania kell a személyi jövedelmi alapok (a beralap és a részesedési alap) vállalatok közötti, tényleges teljesítményeken alapuló differenciálását, s ezáltal olyan környezetet kell teremtenie, amely a vállalatokat belső érdekeltségi rendszerük hasonló irányba történő fejlesztésére készíti.

Külön vita tárgyát képezi, hogy a keresetszabályozásnak feladata-e az ésszerű létszámgazdálkodásra való ösztönzés, vagy sem. Tény, hogy a munkaerővel mint termelési tényezővel való racionális gazdálkodásra történő ösztönzést nem lehet kizárólag a keresetszabályozás feladatává tenni. Az viszont elvárható, hogy ne ösztönözzön a munkaerővel való pazarlásra és emellett a vállalatok figyelmét, a létszámgazdálkodás sokszor égető feladataira is ráirányítása.

Az elmondottakat a keresetszabályozásnak úgy kell megvalósítania, hogy egyidejűleg illeszkedjen bele a szabályozórendszer egészének logikájába, ne akadályozza a szabályozórendszer egyéb elemeinek funkcionálását, sőt a maga eszközeivel segítse azok működését.

Az ERTI Erdészeti Gazdaságtani Osztályán vizsgálatokat végeztünk arra vonatkozóan, hogy az ágazat gerincét alkotó erdő- és fafeldolgozó gazdaságok 1971-től alkalmazásra került keresetszabályozási rendszerei mennyiben feleltek meg az előzőekben említett elvárásoknak.

Ágazatunkban egészen 1979-ig vállalati teljesítményhez kötött és átlagbérfékkel kombinált bértömegszabályozás funkcionált, melyben a vállalati teljesítmények mérésére bruttó jellegű termelési érték-mutatók kerültek fel-

* Az 1982. február 24–25-i erdészeti és faipari tudományos ülésen elhangzott előadás.

használásra. Ezt a bérszabályozási formát 1980-ban központi bértömegszabályozás váltotta fel.

A részesedési alap képzése és felhasználása, valamint a vállalati felső szintű vezetők anyagi érdekeltségi rendszere a népgazdaság minden ágazatában általánosan alkalmazott szabályok szerint történt.

Örvendetes, hogy a vizsgálataink tárgyát képező 1971-től 1980-ig terjedő időszakban az élőmunka-termelékenység növekedési üteme a keresetek növekedési ütemét mindvégig meghaladta, s így az említett szabályozási formák az egyensúlyi feltételnek eleget tettek.

Nem ilyen kedvező azonban a kép, ha a munka szerinti elosztás kérdését vesszük szemügyre. A kereseteknek a bérszínvonal és az egy főre jutó részesedési alap tekintetében egyaránt megmutatkozó vállalatok közötti erőteljes nivellálódása, a keresetek és a vállalati teljesítményeket kifejező termelési érték-mutatók közötti kapcsolat fokozatos megszűnése, továbbá a vállalati belső érdekeltségi rendszereknek az utóbbi években tapasztalható fejlődés ellenére meglevő hiányosságai mind azt támasztják alá, hogy az ágazatban alkalmazott kereset-szabályozás sem vállalatok között, sem pedig vállalaton belül nem járult hozzá a megtermelt anyagi javak végzett munka alapján történő elosztáshoz.

Az ismertetett ágazati tapasztalatok koránt sem tekinthetők erdőgazdasági sajátosságnak, s így érthető, hogy népgazdasági méretekben megindultak a munkálatok egy új, a mainál megfelelőbb, a követelményeket jobban kielégítő keresetszabályozási rendszer(ek) kidolgozására.

Intézetünk a MÉM EFH megbízásából ágazatunk vonatkozásában bekapcsolódott ebbe a munkába. Célunk az ágazat keresetszabályozás szempontjából figyelembe veendő sajátosságainak feltárása, bér- és létszámhelyzetének elemzése, továbbá az elképzelhető szabályzó módosítási irányok vállalati gyakorlatokra gyakorolt hatásának felmérése.

Az eddig alkalmazott, és az 1983-ra tervezett változás kapcsán felmerült keresetszabályozási formákat, hatásméchanizmusuk alapján, három nagy csoportba lehet sorolni. Ezek:

1. Központi bérszabályozásra épülő keresetszabályozás.

2. Vállalati teljesítménytől függő keresetszabályozás, melynek eddig alkalmazott változatai a vállalati teljesítményeket bázisszemléletű teljesítmény-mutatóval mérik, míg a szabályzó módosítás során felmerült változatok a keresetszabályozás terén is a vállalati teljesítmények szintetizáló mutatóját, a nyereséget (annak tömegét) állítják az érdekeltség centrumába.

3. Az egyéni kereseteket és nem a vállalati személyi jövedelmi alapokat adóztató kereseti adórendszer, amely lényegében a keresetek önálló, a szabályzórendszer egyéb elemeitől elkülönülő szabályozásának elvetését jelenti.

Az eddigi vizsgálatok és a gyakorlati tapasztalatok alapján azt mondhatjuk, hogy a központi bértömegszabályozásra épülő keresetszabályozás a jelen-

legi formájában nem képes a munka szerinti elosztás követelményének eleget tenni, s nem támaszt a vállalatokkal szemben olyan követelményeket, melyek gazdálkodásuk hatékonyságának fokozását segítenék elő. Ennek oka, hogy a keresetek legfontosabb elemének, a béreknek a növekedését függetleníti a vállalati teljesítmény alakulásától. Az ezáltal kieső, az elért teljesítmények megőrzésére és javítására irányuló ösztönző erőt a részesedési alap kereseteken belüli nagyságrendje miatt nem tudja pótolni.

A kereseti adórendszer pedig a vállalatok és a népgazdaság bérköltség-érzékenysége közötti lényeges különbség miatt nem alkalmas a gyakorlati megvalósításra. Addig ugyanis, míg a vállalatoknak tényleges teljesítményük fokozása nélkül lehetőségük nyílik bérköltségeik számottevő növelésére, irreális arról beszélni, hogy a nyereségérdekeltség külön bérszabályozás nélkül is képes a béreket a népgazdaság számára elviselhető keretek közé szorítani, s a vásárlóerő—árualap egyensúlyt megtartani. Meggyőződésem továbbá, hogy a mai körülmények között egy ilyen irányú változás nem hozna megfelelő eredményt a munka szerinti elosztás terén sem.

Nem látok tehát más megoldást, mint a központi bérszabályozásra (ezen belül is a központi bértömegszabályozásra) épülő keresetszabályozás továbbfejlesztését, vagy egy a követelményeknek megfelelő vállalati teljesítménytől függő keresetszabályozási rendszer kidolgozását.

Ahhoz, hogy a központi bértömegszabályozásra épülő keresetszabályozással megfelelő eredményeket lehessen elérni, a kereseteken belül nagyobb szerepet kell kapnia a részesedési alaphól fizetendő jutalmaknak, prémiumoknak és a nyereségrészesedésnek, valamint fel kell oldani az átlagbérkorlátot.

A vállalati teljesítményhez kötött keresetszabályozásnak akár a nyereség volumenére, akár a bázisszemléletű teljesítmény-mutatóra épülő, de a bérszabályozás terén a bérek tömegét szabályozó változatát elképzelhetőnek tartom. Fontos feladat azonban a nyereség normativitásának, valamint a felhasználó teljesítménymutató realitásának fokozása.

Amennyiben bázisszemléletű teljesítménymutatón alapuló bértömegszabályozás kerülne ismét bevezetésre, a korábban alkalmazott bruttó jellegű termelési értékek komplex hatékonysági mutatóval történő felváltását tartanánk célszerű megoldásnak (pl. létszámba kifejezett ráfordításokra jutó nettó termelés).

Néhány megjegyzést szeretnék fűzni a nyereség keresetszabályozással kapcsolatos szerepének fokozásához. Sokan az erdőgazdálkodás hosszú távú érdekeit látják veszélyeztetve a nyereségérdekeltség által. Még fokozottabban jelentkezik majd ez az ellenvetés, ha esetleg maga a keresetszabályozás is egyértelműen a vállalati eredményre épül. Nem értek egyet ezekkel a nézetekkel. Nagyon röviden megemlítek három érvet a nyereségérdekeltség ágazatunkban történő felhasználásának jogossága mellett.

— A vállalati jövedelemszabályozás, és ezen belül a keresetszabályozás

objektuma a vállalat és nem pedig az egyes vállalaton belüli tevékenységi körök. Az erdő- és fafeldolgozó gazdaságok a műveléstől a feldolgozásig teljes vertikummal rendelkeznek, vállalati szinten tehát jogosan elvárható a jövedelmező gazdálkodás.

— Az 1980-ban 40%-kal felemelt erdőművelési egységarak biztosítják a művelés jövedelmezőségét, s így ez a tevékenység nem befolyásolja hátrányosan a vállalatok jövedelmezőségének alakulását.

— A közgazdasági szabályozórendszer nem zárja ki a tartós erdőgazdálkodásra irányuló fokozottabb anyagi ösztönzést. Szükségesnek tartom pl. ennek érdekében a vállalati felső szintű vezetők anyagi érdekeltségi rendszerét a hosszabb távú gondolkodást elősegítő irányba fejleszteni (pl. bruttó nyereségszámlelet erősítése, ahol a bruttó nyereséget az éves vállalati eredmény és az élőfakészlet-érték változásának összege adja).

Természetesen mindez nem jelenti azt, hogy magát a keresetszabályozást, és ezen belül a bérszabályozást is célszerű egyértelműen a vállalati eredményre építeni, de ennek az ellenkezője sem zárható ki. A szóba jöhető megoldási lehetőségek közötti választáshoz további alapos vizsgálatokra van szükség.