

A BÉRARÁNYOK MINT „STRUKTURÁLIS KÖVETKEZMÉNYEK”

A munkaszervezetek világával foglalkozó egyetlen kutatás sem tudja megkerülni a bér- és kereseti¹ viszonyok kérdéskörét. Vagy eleve ezeket (is) szeretné megismerni, vagy „csak” lépten-nyomon olyan összefüggésrendszerben mozog, melynek strukturális alkotóelemeit képviselik a bér- és kereseti viszonyok.

E problémakörnek számtalan összetevője, s ennek megfelelő megközelítési módja van. Például jogi aspektusból a közvetlen bérszabályozási illetve az ezt befolyásoló jogi aktusok vizsgálata jelenti a fő kérdést. „A” közgazdászt — sok egyéb mellett — leginkább a bérek mozgásának különböző gazdálkodási paraméterekkel való összefüggése, valamint a bérszabályozás konstrukciója és hatásmechanizmusa foglalkoztatja. „A” szociológus elsősorban arra keres választ, milyen társadalmi tényezők, s hogyan hatnak a bérvizonyok alakulására, illetve, hogy ily módon milyen csoportviszonyok (bérarányok, bérdifferenciák) jönnek létre.

A bérek, bérarányok vizsgálata ontológiailag részben elosztási² problémaként, részben pedig csoportviszonyként jelentkezik. A bér mint közgazdasági, szociológiai stb. kategória (meghatározott létforma, létezésmeghatározás) a javak és szolgáltatások elosztásának piaci formájában jelenik meg. A reciprocitás, redisztribúció formájában végbemenő elosztásnál a bérnek nincs funkciója, pontosabban e kategóriának nincs ontológiai alapja. A piacon (vagy kvázi-piacon) lejátszódó tevékenységcserében ill. az elosztás ezen formájában az egyének munkaerejük fejében bért kapnak, melyen keresztül a javakból és szolgáltatásokból részesednek.

A bérek, bérarányok vizsgálata végső fokon tehát annak vizsgálata, hogy ki (kik) és milyen mértékben, milyen alapon részesedik (részesednek) a megtermelt javakból. A marxista politikai gazdaságtan szerint a részesedést alapvetően a tulajdonviszonyok determinálják. Az egyenlőségi viszonyok feltételrendszerében az elosztás azonban nem kötődik közvetlenül a tulajdonhoz, hanem az egyenlőségi tulajdonviszonyok talaján manifesztálódó elvekhez, értékekhez, tradíciókhoz stb. A közösségi tulajdon — mely a tőkés magántulajdon tagadásaként jött létre, s mely „úgy mindenkéé mint senkié” — mellett a megtermelt javak elosztásának egyik alapvető elve, hogy a hozzájárulás mértékében történjen a részesedés. Ezt az operacionalizálatlan elvet nevezik a munka szerinti elosztás elvének.

¹ A továbbiakban a bért és a keresetet szinoním fogalomként használjuk, ahol nem ezt tesszük, ott utalunk az eltérő tartalomra.

² Az elosztást itt a „legalaposabb felfogásban” tárgyaljuk, noha elismerjük a termeléshez való dialektikus viszonyát; annál inkább, mivel a béren keresztül (is) történik a „társadalom tagjainak elosztása a termelés különböző fajtái között. Vö.: Marx: Bevezetés MEM 46/I. 21—24. old.

1. A béarány-vizsgálatok „gyenge pontjai”

A tudományági tradíciók szerint a bérvizonyok kérdése sokáig közgazdaságtani „felségterületnek” számított, holott eleve nem volt az, már csak erős társadalmi összefüggései miatt sem. A bérekkel (béarányokkal) kapcsolatos korábbi hazai közgazdaságtani megközelítéseket a következő főbb sajátosságok jellemezték.

— Egy sajátos deduktív logika alapján működőképesnek (sokan valóságosan is működőnek) tüntettek fel egy kevésbé tartható hipotézist. A bérvizonyok-béarányok alakulását az ún. munka szerinti elosztás elvével (egyések szerint „törvényével”) hozták összefüggésbe. E vizsgálatok ab ovo a munka szerinti elosztás értelmezésével kezdtek, ahol Marxnak „A gothai program kritikája” volt a „tojás”. A széljegyzetként fogant írás azonban az általánosság olyan szintjén mozog, hogy az gyenge fogódzót nyújt a valóságos bérvizonyokat kutatók számára. Marx ugyanis csupán annyit mond, hogy a „termelők joga munkaszolgáltatásaikkal *arányos*: az egyenlőség abban van, hogy *egyenlő mércével* a munkával mérnek... s a munkát, hogy mértékül szolgálhasson, kiterjedése vagy intenzitása szerint meg kell határozni”.³ A mérték kifejtése azonban a legnehezebb dolgok egyike (Hegel).⁴ Olyannyira nehéznek tűnik a munka szerinti elosztás mértékének, a végzett munkának a kifejtése, hogy ebben sem sikerült konszenzusra jutni a témával foglalkozó kutatóknak.⁵ Az alapvető problémát a végzett munka értelmezése jelenti. Bebizonyosodott, hogy a végzett munka értelmezése még azonos körülmények mellett gyakorolt azonos munkák esetében is problematikus, s hogy a valóságos bérvizonyokat igen nagymértékben befolyásolják az aktuális munkateljesítményektől független tényezők. Ily módon — a norma és a valóság divergenciája⁶ következtében — a munka szerinti elosztás elvének konstrukciója egyre inkább a valóság felett lebegő teleologikus szerkezet képét kezdte öltetni.

— Ezekben a megközelítésekben a bérvizonyok (béarányok, bérdifferenciák) alakulása, funkcionálása elsősorban — szinte kizárólag — gazdasági erők működésének volt betudható. Később látni fogjuk, hogy már a bérrendszerrel kapcsolatos elvárásrendszer is tartalmaz „nem gazdasági” (ideológiai, etikai stb.) követelményeket. S mit kezdjen a gazdasági szemléletmód a hierarchikus viszonyok, a munkaszervezethez való hűség és lojalitás, a politikai aktivitás, stb. bér- és keresetbefolyásoló szerepével?

— Részleges értékűvé tette ezen kutatásokat, hogy szinte kizárólag makroszinten mozgó, teoretikus jellegű megközelítéseket képviseltek. Hiányoztak a konkrét munkaszervezeti-társadalmi közegben végzett koncepciózus mikrovizsgálatok, a bérvizonyok tényleges alakító tényezőinek megismerésére irányuló törekvések. Ez nemcsak tudományos — ismeretelméleti — problémákat valószínűsített, hanem a ráépített cselekvés hatékonyságát is megkérdőjelezte.

— Jellemzője volt még e kutatásoknak, hogy lényegében csak az anyagi ágak — ezen belül is a vállalatok — bérvizonyait elemezték, s így az intézményi szféra jó része (a nem anyagi ágak költségvetési intézményei, a munkaerő 20—25%-a) eleve ki is rekesztődött a vizsgálatokból. Ez utóbbi téren történt a legkisebb változás.

³ Karl Marx: A gothai program kritikája. MEM 19. 18. old.

⁴ G. W. F. Hegel: A logika tudománya I. rész. Akadémiai Kiadó, Bpest, 1979. 303. old.

⁵ A végzett munka értelmezésére vonatkozó felfogások bemutatását lásd: Révész Gábor: Összegzés és elméleti vázlat. (in. Kereseti és bérvizonyaink. MTA Közgazdaságtudományi Intézet Közleményei 28. 1983. 27—28, valamint 35—38. o.)

⁶ Erre vonatkozóan lásd Ferge Zsuzsa: Társadalmi újratermelés és társadalompolitika. KJK, 1982. 266—278. old.; Révész Gábor: I. m.

A hatvanas évek második felétől tapinthatók ki azok a (a hetvenes évek végén konkrét kutatásokban is fellelhető) törekvések, melyek megkísérelnek szakítani a bérvizonyok kutatásának fentebb vázolt sajátosságaival.

Új megvilágításba kerül mindenekelőtt a munka szerinti elosztás elve. Miután a valóságos bérvizonyok nem e hipotézisnek megfelelően működnek, kétféle megoldás lehetséges. Az egyik úgy kívánja az elv tarthatóságát bizonyítani, hogy átértelmezi azt, kitágítja kereteit, s a végzett munkával hoz összefüggésbe csaknem minden bérvizonyalakító tényezőt. Így sem tud azonban beintegrálni olyan jelentős faktorokat, mint pl. a munkaerőpiaci folyamatok, avagy a társadalmi és szervezeti viszonyok hatása. A másik megoldás nem mást jelent, mint annak a tézisnek a feladását, miszerint a bérvizonyok (bérarányok, bérdifferenciák) a munka szerinti elosztás elve szerint alakulnak. Itt nem az elv értékhordozó és orientatív tartalmának elvetéséről van szó, hanem arról, hogy nem fejezi ki a valóságos folyamatokat.

Ez a felismerés — s a belőle levont következtetések — új szemléletű kutatásokat inspiráltak. Alapvető céljuk mostmár a bér- és kereseti viszonyokat ténylegesen alakító hatótényezők és folyamatok prekoncepciók nélküli vizsgálata volt. Ez — a makrofolyamatok elemzése mellett — mikroszintű, konkrét munkaszervezeti „terepen” folyó, a szociológiai szemléletmódot is magáévá tevő kutatásokat igényelt. A szociológiai szemléletmód azonban nem csupán a tények felé való fordulást (az induktív logika emancipációját), s még kevésbé csak bizonyos „jellegzetesen szociológiai” ismeretszerzési módok és eszközök felhasználását jelenti. Sokkal inkább a bér- és keresetviszonyok társadalmi összefüggéseinek elismerése és vizsgálata alapján beszélhetünk róla.

Úgy tűnik azonban, hogy az említett új szemléletű közgazdaságtani kutatások továbbra is „elmarasztalhatók” néhány tekintetben.

A vizsgálatok változatlanul az anyagi javak reprodukciója (vállalati szféra) körében mozognak, s ez eleve akadályokat gördít a bérarányok alakulását magyarázó elméletek általános kiterjesztése elé, tehát behatárolja a szerzett ismeretek érvényességi körét.

S bár e kutatások elemzik a társadalmi erők (viszonyok) hatását, mindazonáltal csak azon tényezők hatását képesek modellbe foglalni, melyek közvetlenül rögzíthetően hatnak a gazdaságban. Így elemzik pl. a munkamegosztási hierarchia béralakító hatását, de ugyanakkor figyelmen kívül hagyják a politika, az ideológia, a különböző (ágazati, intézményi stb.) érdekszerveződések bérbefolyásoló szerepét, holott ezek nem kis mértékben magukban a központi bérintézkedésekben is kifejezésre jutnak.

Miből táplálkoznak az eddigiekben vázolt kritikai reflexiók? Egy empirikus kutatás kapcsán vetődött fel: miért pont ilyenek a bérvizonyok (arányok, differenciák), amilyenek. A „terep” sajátosságai (*iparvállalatok mellett pénzintézetekben és a közgazdaságban foglalkoztatott szellemi dolgozók helyzetét vizsgáltuk*) miatt eleve működőképtelennek bizonyultak a hagyományos — a bérek alakulását gazdasági tényezőkkel, aktuális munkateljesítményekkel magyarázó — megközelítések.

A szellemi munka mérésének (mérhetőségének) problémái közismertek, de nem kevésbé problematikus vállalkozás az intézmények hatékony működése egzakt paramétereinek kidolgozása.

A vizsgált közegben teljesen egyértelművé vált számunkra, hogy a csoportviszonyokat létrehozó, fenntartó és átalakító bér- és kereseti arányok átfogó magyarázata csakis a végzett munkát „környező” társadalmi viszonyok adekvát figyelembevételével lehetséges. Ezek között kiemelkedő szerepet játszanak a bérrendszert „meghatározó” viszonyok. Az indirekt gazdaságirányítási rendszeren belül (az indirekt eszközök

ellenére) a bérrendszer különösen centralizált, a bérekkel kapcsolatos döntésekben igen szűk a mikroszervezetek mozgástere. Ezért célszerű a bérrendszert, mint társadalmi „erőtérőt” függő, s a bérarányokat nagymértékben determináló tényezőt megvizsgálni.

2. A bérrendszerrel kapcsolatos elvárások

Az egyszerűség kedvéért tekintsük úgy a bérrendszert, mint a bérpolitika (bér-szabályozás) termékét (végső fokon tehát a gazdaságpolitika deriváltját). Ezen objektiváció működésével kapcsolatban számos funkcionális követelmény (elvárás) fogalmazódik meg. Ha a hazai bérrendszerrel kapcsolatos funkcionális követelményeket csak sorra vesszük, már ez alapján is egyértelmű, hogy a bérrendszer eleve képtelen megfelelni e normatív nyomásnak.

A leggyakrabban megfogalmazódó elvárások a következők:

- működési alapelvét a munka szerinti elosztás jelentse;
- ösztönözze a munkatermelékenység társadalmi szintű emelkedését;
- ösztönözze a népgazdasági igényeknek megfelelő munkaerőstruktúra kialakulását;
- ösztönözze a munkaerő hatékony (racionális) munkaszervezeti felhasználását;
- ösztönözze az intézményi szintű hatékony működést;
- a munkaerő oldaláról segítse elő a strukturális változásokat (termékszerkezet, ágazati szerkezet stb.);
- ösztönözze az egyéni munkavégzés hatékonyságát;
- szolgálja a távlati társadalom- és gazdaságpolitikai célok megvalósítását;
- szolgálja az aktuális társadalom- és gazdaságpolitikai célok megvalósítását;
- biztosítsa a vásárlóerő és a fogyasztási alap közti egyensúlyt;
- biztosítsa a teljes foglalkoztatottságot;
- illeszkedjen a szabályozó rendszer egészének logikájába (elősegítve annak hatékony működését);
- segítse elő feszültségek feloldását, az érdektükhözések elkerülését;
- előzze meg a nagymértékű béraránytalanságok és egyenlőtlenségek kialakulását;
- teremtsen összhangot az árpolitika és az életszínvonalpolitika között;
- feleljen meg adott politikai-ideológiai elveknek, értékeknek;
- feleljen meg a dolgozók igazságérzetének stb.

Magától értetődik, hogy a bérrendszer (bérpolitika, bérszabályozás) nem képes arra, hogy együttesen és egyidejűleg megfeleljen ezen elvárásoknak. Az ok nem a funkcionális követelmények nagy számában rejlik, hanem azok belső ellentmondásaiban. Ezek elemzése révén ugyanis meg nem felelési relációk egész sorát mutathatjuk ki. A potenciák szintjén ez fejeződik ki már a követelmények logikai struktúrájában is. Amely *szerkezetileg*: egyensúlyi (stabilitási) és növekedési (átstrukturálódás), *tartalma szerint* gazdasági és társadalmi (politikai, ideológiai), *idősíkon* pedig aktuális és távlati jellegű egyidejűleg.

A meg nem felelési relációk felvázolhatók K. J. Arrow híres „impossibility” tétele⁷ alapján is, ha a bérrendszerrel szemben támasztott követelmények együttesét egy „alapszabálynak” fogjuk fel. A követelményeket rangsoroló intézményeket, aktorokat pedig olyan „egyéneknak” tekint(het)jük, akik a preferenciarendezést

⁷ K. J. Arrow: Egyensúly és döntés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1979 153—155. o.

végzik. Ekkor a bérrendszerre vonatkozó alapszabálynak is ki kell elégítenie a következő feltételeket, hogy a társadalmilag preferált követelmény kiválasztható legyen:

1. A *transzitivitás elve* a társadalmi (kollektív) választásban is érvényesüljön. Vagyis ha a társadalom előnyben részesíti A követelményt B-vel szemben, ez utóbbit C-vel szemben, akkor nem részesítheti előnyben C-t A-val szemben.

2. A *relevancia elve*, vagyis az irreleváns alternatívák függetlenségének a feltétele.

3. Érvényesüljön a Pareto-elv.

4. Nem érvényesülhet egyéni diktatúra.

A bérrendszerre is érvényes ezek után az, amit Arrow matematikai logikai úton bizonyított: lehetetlen olyan alapszabály, amely kielégítené mind a négy feltételt. Legalább egy feltételt elvileg minden bérrendszerre vonatkozó követelményrendszer megsért. Ha azonban nem a különböző intézmények (mint egyének) egyéni preferenciarendezése, majd konszenzusa alapján történik a választás, hanem egyetlen intézmény (mint egyén) döntése alapján, úgy a 4. pont megsértése eleve adott és a modell értelmét veszti. (További gondolat kísérletek folytathatók empirikus ismeretek birtokában, amikor ab ovo úgy indul a választás, hogy az „alapszabály” nem elégíti ki az első vagy a második feltételt.)

A megfogalmazódó elvárások összessége mint „alapszabály” szemszögéből vizsgálva a bérszabályozás és a bérrendszer nem is működhet másként, csakis diszfunkcionálisan. Valójában azonban a globális nézőpont nem érvényesíthető: messze-menő különbség van ugyanis az ideális rendszerrel kapcsolatos elvárások és a ténylegesen működő rendszer által ellátott funkciók — az általa kitermelt következmények — között.

A ténylegesen működő rendszer eleve strukturálni kénytelen az őt körülvevő értékmezőt, rendezéseket hajt végre, preferenciaelveket léptet életbe (még ha ezt frazeológiájában gyakran tagadja is, azaz elvben felvállalja a követelmények egészét), melyben teljesülni kell(ene) az 1. feltételnek.

A ténylegesen működő bérrendszer valójában előnyben részesít adott értékeket másokkal szemben, s működése során — nem szándékoltan — újabb értékválasztásokra is kényszerülhet. Ennek során is teljesülni kellene a négy feltételnek, amely együttes teljesülése viszont lehetetlen. Az előzőek értelmében mondhatjuk azt, hogy a bérek nem csak meghatározott funkciókat töltenek be, hanem maguk is strukturális következmények.

A bérrendszer működése a funkcionális követelmények összessége oldaláról tekintve — az impossibility tétel alapján — logikailag (is), a felvállalt, de háttérbe rangsorolt értékek felől közelítve pedig valóságosan is diszfunkcionális. A felvállalt és preferált értékek talaján állva viszont egyértelmű a manifeszt funkcióknak való megfelelés. (Példásképpen: a jelenlegi magyar bérrendszer a hatékonyságra való ösztönzés szempontjából diszfunkcionálisan működik, viszont tökéletesen látja el vásárlóerőszabályozó funkcióját, avagy a teljes foglalkoztatottság fenntartását.)

Csak megjegyezzük, hogy a bérrendszerhez kapcsolódó funkcionális követelmények kompetitív jellege nem írható le a „racionálitási értékek egyfelől, nem racionális értékek másfelől” viszonyrendszerben. Főként a közgazdaságtani megközelítésekben jelenik meg ez a probléma úgy, hogy a gazdaság működtetésében léteznek az „igazi” racionálitási követelmények (hatékonyság, nyereségesség, stb.), másfelől pedig ott vannak a nem racionális társadalmi (politikai, ideológiai, etikai) elvek. Ez a felfogás csak egyféle racionálitást ismer el, márpedig a világ sokféle szempont szerint racionalizálható,⁸ s a gazdasági mellett ugyanígy létezik politikai, ideológiai,

⁸ Lásd pl. Max Weber: A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. Gondolat, 1982. 20. o.

stb. racionalitás is. Lehetséges hogy egy bérekkal kapcsolatos politikai döntés nem illeszkedik sem a gazdasági, sem pedig az ideológiai racionalitás keretei közé, ugyanakkor politikailag tökéletesen racionális, például azért, mert jól szolgálja társadalmi konfliktusok — akárcsak ideiglenes — feloldását.

A bérrendszerhez kapcsolódó funkcionális követelmények közötti legalapvetőbb ellentmondásra hívta fel a figyelmet egy esszéjében⁹ Kornai János. Arrow tételére is támaszkodva bizonyítja, hogy a gazdaság hatékony működésére vonatkozó funkcionális követelmények, illetve a szocialista gazdaság etikai, ideológiai elvei között elkerülhetetlen összeütközések keletkeznek, s hogy a „szocialista gazdaság számos döntési dilemmáját éppen ennek a kétféle értékrendnek az összeütközése idézi elő.” Az alapvető ellentmondás érzékeltetésén túl azonban szükséges felvázolni a legjellegzetesebb meg nem felelési relációkat is. Ily módon érzékeltetővé válik, hogy az ellentmondások nem pusztán teoretikus avagy logikai jellegűek, hanem primer módon jelentkeznek az egyén, a csoport, a munkaszervezet szintjén egyaránt.

3. A bérrendszer működése során fellépő tipikus értékütközések A szocialista bérezés alapelve versus ösztönzés

A bérrendszerrel szemben támasztott követelmények közül Kornai két követelmény közötti ellentmondásra hívja fel a figyelmet. Egyfelől a szocialista bérezés (a munka szerinti elosztás) elvének érvényesítése, másfelől pedig a hatékony ösztönzés megvalósítása képez egymást kizárni törekvő értékmezőt. Ez az ellentmondás részint reális, részint azonban csak látszólagos, illetve „csúsztatáson” alapszik. Pontosabban attól függően létezik ellentmondás, hogy mit tekintünk a munka szerinti elosztás mértékének, hogyan értelmezzük a munkát, amely az elosztás alapját képezi. Ha a munka szerinti elosztást úgy értelmezzük, hogy a társadalmilag elismert munka az elosztás mércéje, akkor éppenséggel nincs ellentmondás a kétféle értékrend említett elvei között. A „csúsztatás” abban rejlik, hogy Kornai egyrészt a szocialista bérezés elveként az „egyenlő munkáért, egyenlő bért” említi olyan értelmezésben, amely az *egyéni* munkát ismeri el az elosztás mértékéül. Másrészt viszont a nyereségérdekeltséghez kapcsolódó ösztönzést tárgyalja, mint hatékonysági, gazdasági szempontból racionális elvet. Csakhogy azok a normatív „elméletek”, amelyek az ösztönzést a nyereségérdekeltséghez kapcsolják, a társadalmilag elismert munkát tekintik az elosztás mércéjének a munka szerinti elosztás (mint a szocialista bérezés) elve értelmezésekor. A munka szerinti elosztás utóbbi értelmezése éppen a Kornai által jelzett ellentmondást oldja (oldaná) fel.

Az ellentmondás azonban mégis valóságos és a „csúsztatást” a társadalmi gyakorlat „végzi el” a normatív elméletekhez képest. A szocialista társadalmak gazdaságtörténete ugyanis azt bizonyítja, hogy amikor a gazdaság válságos helyzetben van, és a válságból való kilábalás igényli az egyéni képességek, energiák kibontakoztatását, akkor a politikai, gazdasági vezetés az előzőekben tárgyalt normatív elméletek alapján (is) a társadalmilag elismert munkát állítja az elosztás középpontjába. Az áru- és pénzviszonyok mellett, azzal együtt, teret enged a vállalati eredménytől, a nyereségtől függő bérezési gyakorlatnak, a nagyobb bér-differenciák kialakulásának. Ezt segíti elő többek között a tarifarendszer széthúzása is. A gazdaság működése során azonban a bérarányok a kezdeti erőteljes differenciálódás után különböző

⁹ Kornai János: Hatékonyság és szocialista erkölcs. Valóság, 1980/5. (in. Ellentmondások és dilemmák. Magvető, 1983. 233—261. o.)

társadalmi, gazdasági, politikai erők érdekérvényesítési törekvéseinek eredőjeként nem a normatív elméleteknek megfelelően alakulnak. Az erőteljes — társadalmilag elismert munkától függő — bérdifferenciálódással szemben egy magasabb bérszínvonalon létrejövő kiegyenlítődés figyelhető meg.¹⁰ A szocialista bérezés egyéni „igazságérzetnek” megfelelő — Kornai által is értelmezett — elve benne van a társadalom pórusaiban, és ennek az a fajta bérezési gyakorlat felel meg, amelyben az egyéni munkakifejtéssel arányos a díjazás. Ha azonban az egyéni munka egyúttal társadalmilag nem hatékony, úgy társadalmi szinten nem jön létre az egyéni jövedelemigény fedezete. Hosszú távon az elemi jövedelemigény kielégítése is lehetetlenné válik. Ezt bizonyítja Robert Owen kísérletének¹¹ csődjétől kezdve a szocialista gazdasági rendszerek gyakorlata, hogy az a gazdasági rendszer működik hosszú távon is hatékonyan, amelyben az egyéni bérezésen keresztül is biztosítja a motivációs, az ösztönzési rendszer, hogy az egyéni munka egyúttal társadalmilag is elismert. A társadalom és az egyén hosszútávú érdeke tehát azt követeli, hogy a társadalmilag elismert munka váljon az elosztás mértékéül, feloldva ezzel az alcímbe jelzett ellentmondást.

Teljesítményelv, differenciálás versus egyenlőségeszme, feszültség feloldás

A szocialista bérezés elve és az ösztönzés közötti ellentmondás bizonyos értelemben magában hordozza az itt tárgyalandó ellentmondásokat, illetve ez utóbbiak az előbbieknél egyenes folytatásai, más aspektusból továbbgondolásai.

A teljesítményelvet úgy is értelmezhetjük, mint a munka szerinti elosztásnak azt az elvét, ahol az elosztás a társadalmilag elismert munka alapján történik, tehát ahogyan a tárgyaltnormatív elméletek értelmezik.

A teljesítményelv következetes érvényesítése számottevő bérdifferenciákhoz vezethet. Konfliktuslehetőséget hordoz, hogy ez a folyamat egyfelől jelentős csoportdifferenciákat hozhat létre (s így ellene működik a szocialista fejlődéshez társított egyenlőségeszme), másfelől pedig kiváltja a nem előnyösen érintett többség (munkaszervezet, munkacsoport, egyén) ellenreakcióit. A politikai kockázat miatt a nivellációs tendencia jut érvényre, részint „rendszerimmanens” okok, részint pedig környezeti hatások miatt. Így végül is teljesen érthető, hogy „a bérkiegyenlítés mind a vállalatok, mind a központi irányítás számára az a cselekvési alternatíva, amely — legalábbis rövid távon, de azt is mondhatjuk, hogy általában — a legkevesebb feszültséggel, konfliktussal, gazdasági, társadalmi és politikai kockázattal jár. Ezért vált (egyebek közt) a központi bérszabályozás az elmúlt másfél évtized során a kiegyenlítés eszközévé, noha konstrukciója e közben éppen a teljesítményelv érvényesítésének jegyében egyre módosult, egyre bonyolultabbá vált”.¹²

Természetesen nemcsak a fenti rendező elvek mentén, hanem az azokat konstituáló „elemi” értékek mentén is kialakulnak értékütközések, továbbá létrejöhetnek — éppen a teljesítmények mérésének, értékelésének szervezeti és szervezeten kívüli szempontjai miatt — a teljesítményelv eltérő szinteken történő érvényesítése következtében is. Legjellemzőbb példája ennek a vállalatok nyereségességének a vállalat

¹⁰ Ez a gyakorlat az első szocialista gazdasági rendszer kezdeteitől megfigyelhető. Lásd pl. E. L. Manyevics: A munkabér és formái a Szovjetunió iparában. Tervgazdálkodási Könyvkiadó. 1952. (Itt — és a tanulmány más részében — sem foglalkozunk a második gazdasággal, a másodlagos elosztásból származó jövedelmegyenlőtlenségekkel, amely módosítja a tárgyaltnormatív bérarányoka.)

¹¹ National Equitable Labour. Exchange Bazaar.

¹² Héthy Lajos: Gazdaságpolitika és érdekelttség. Kossuth 1983. 49—50. o.

belüli bérekkel való összekapcsolása (a probléma tehát nem egyetemes érvényű). A vállalat teljesítménye — a külső értékelő mozzanatok miatt — ellentmondásba kerül a munka szerinti elosztás elvével:¹³ azonos egyéni teljesítmények eltérő („igazságtalan”) bérezést vonhatnak maguk után, abból következően, hogy egy adott vállalat kevésbé nyereséges voltát mi határozza meg, ill. mi determinálja a másikat.

A neuralgikus pontot a vállalati teljesítmény fogalmának tág értelmezési kerete jelenti. Már az előzőekben is jeleztük, hogy az intézményi szintű hatékony működés egzakt paramétereinek kidolgozása nem gazdálkodó intézményeknél csaknem lehetetlen, gazdasági szervezetek esetében is módfelett problematikus.

Az értékelő szempontok egy része objektív jellegű, más része viszont a gazdaságirányítás által konstituált, és diszkrecionálójogkörében fontos szempont.

Ily módon a vállalati teljesítmény körébe tartozhatnak a nem gazdasági — társadalmi? — adottságok ill. teljesítmények (szocialista nagyüzem, tradíciók; a vezetésnek a gazdaságirányítás felé megmutatkozó lojalitása, a „nehéz” helyzetekben jelentkező együttműködési készsége; jó informális kapcsolatok, stb.) is, melyek, egyúttal közvetlen gazdasági „hozamot” eredményezhetnek: megtérülnek a redistributív rendszer jobb működést valószínűsítő „áldásai” (fejlesztési lehetőségek, kedvezőbb hitelek, piaclehetőség, stb.) révén.

Vásárlóerő szabályozás versus ösztönzés

Ez az egyik alapvető ellentmondást hordozó viszony, amelynek a gazdaságpolitikai gyakorlatban játszott jelentősége indokolja, hogy felvillantsuk a probléma történeti hátterét.

A világtörténelem legnagyobb pénzromlását — a pengő összeomlását — követően hazánkban 1946-ban a stabilizációt (a forint megteremtését) az MKP vállalta fel. Az alapvető cél a pénz és az áru közötti egyensúly fenntartása volt, hiszen korábban ennek megbomlásából eredt az infláció. A „tőke támadása”¹⁴ a stabilizáció ellen azt eredményezte az MKP gazdaságpolitikájában, hogy első helyre emelte a kiáramló forint mennyiség és az árualap közötti egyensúly követelményét. Mivel az árualap adottság volt („független változó”), így a kiáramló béreket kellett ehhez idomítani. A termelés a háború előtti „békebelinek” mintegy 60%-a volt és ebből még a jóvátételt, valamint az újjáépítést kellett fedezni, ezért — amint Varga Jenő írja — „Magyarország egész lakossága nem fogyaszthat többet, mint a békebelinek a felét”. Ezért a munkás munkabér a munkásság javára eltolt jövedelemelosztás¹⁵ következtében sem haladhatta volna meg a háború előtti bér 60%-át. Az ipari és mezőgazdasági munkabérek azonban még a háború előtti béreknél is magasabbak voltak. Ennek következményei azonban veszélyeztették a stabilizációt: „ha sok forint kerül forgalomba, anélkül, hogy ennek megfelelően több áru is lenne, akkor ebből minden körülmények között új infláció lesz és a tőkések éppen ezt akarják, amikor magasabb béreket, magasabb fizetéseket ajánlanak.”¹⁶ A forint stabilitása tehát nem csupán gazdasági, sokkal inkább politikai kérdés volt és a pénzkiáramlás-árualap egyensúly prioritása „vörös vonalként” húzódik végig — a szocialista országok közül elsősorban — hazánk „félmúltjának” és jelenének gazdaságtörténetében.

¹³ Itt nem a már vázolt egyéni ill. társadalmi munka mint mérce „értelmezése” által indukált ellentmondásról van szó, hanem a konkrét működési mechanizmusnál jelentkező értékütközésről.

¹⁴ Lásd: Varga Jenő: A stabilizáció munkabérpolitikájáról. Budapest, 1946.

¹⁵ A köztisztviselők fizetését leszállították a békebeli 40—50 százalékára.

¹⁶ Varga Jenő: Idézett mű 8. old.

A stabilizáció gazdaságpolitikájával, politikai követelményeivel kezdődött az a szerepcserre, mely végül is odavezetett, „a szocialista gazdaságban a vállalatok és közületi vezetők, valamint alsó és középszintű irányítók a bérek vonatkozásában a felettes szervekkel tárgyalva 'szakszervezeti funkcionáriusként' és nem 'munkaadóként' viselkednek”.¹⁷ E szerepcserre másik oldala a bérek vonatkozásában — szintén a stabilizációig visszavezethető gyökerekkel —, hogy a politikai vezetés a szakszervezeti funkcionáriusoktól munkaadói viselkedést vár el. A szakszervezetek feladatává a munkások béremelési törekvésének a megfékezését és ezzel együtt a többletmunkára való ösztönzést tette.

A fenti fordított szereposztásból adódóan a vállalati, közületi vezetők számára az anyagi és erkölcsi ösztönzési rendszeren keresztül közvetíti a gazdaságirányítás a bériáramlás korlátozását, ezen keresztül a vásárlóerő szabályozását, a béroldalról jövő infláció elkerülésére való törekvést. Ezt azonban nemcsak gazdasági, hanem adminisztratív úton is teszi. Mindez együtt abba az irányba hat, hogy a vállalati, közületi vezető keresi a nem „bérpénz”-ként kifizethető csatornákat (lásd vállalati gazdasági munkaközösség, vendégmunkások, külső kooperáció), a bérfejelem betartását azonban kiemelten kezeli.

A vásárlóerő szabályozás stagnáló vagy alig növekvő hiánygazdaság körülményei között azonban nem csupán fékeket rak a bérnövekedésre, hanem egyenesen „blokkoló fékezést” hajt végre. Ez magától értetődően szorítja háttérbe az ösztönző funkciót, s végül egyéni, munkaszervezeti és társadalmi szintű teljesítményhiányhoz¹⁸ vezet, s rövdre zárja a kört: nincs többletbér, mert nincs többleteljesítmény, nincs többleteljesítmény, mert nincs ösztönző többletbér. Az egyensúlyi értékek abszolút preferenciája önmagába visszatérő körmozgást termel újra.

Teljes foglalkoztatottság versus hatékony működés és ösztönzés

A szocialista társadalom kialakulásával dominánssá, elismertté váló értékrendnek strukturális elemévé vált az egyének, közösségek lét- és egzisztenciális *biztonságának* a megteremtése. Ez az alapvető szocialista érték a fejlődés bizonyos pontján (a pótlólagosan bevonható munkaerő hiánya következtében, az „intenzív” fejlődési szakaszban) sajátos ellentmondásba került a hatékonysági elvekkel. „A munkanélküliség felszámolása történelmi jelentőségű vívmány. Szembe kell néznünk azonban azzal, hogy a garantált teljes foglalkoztatottságnak — s kísérőjelenségének a krónikus munkaerőhiánynak — megvan a maga árnyoldala is.”¹⁹ Az a tény, hogy a munkaerőpiac az „eladók piaca”, előnyös pozíciót teremt a kevésbé jól dolgozó munkaerő számára is, s egészében problémákat vet fel a munkaerő hatékony foglalkoztatásában és elosztásában. „Képes-e egy társadalom kizárólag pozitív anyagi és erkölcsi ösztönzőkkel, a jó munka jutalmazásával magasfokú hatékonyságot elérni? Nélkülözhető-e a negatív gazdasági ösztönzés: a bukástól, az egyéni anyagi és erkölcsi veszteségtől való félelem hatása? ... Itt is súlyos dilemmákkal a különböző értékrendek konfliktusaival állunk szemben. Ellentmondás van egyfelől a hatékonyság követelményei, másfelől a szolidaritás és biz-

¹⁷ Kornai János: A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bpest, 1980. 418. old.

¹⁸ Erre vonatkozóan lásd Héthy Lajos:

36—44. o. A teljesítményhiány látszólagosságáról, Révész Gábor i. m. 29—30. o.

¹⁹ Kornai János: Ellentmondások és dilemmák. Magvető, 1983. 247. o.

tonság etikai elvei között.”²⁰ A munkabér funkcionális megközelítésekor e fent jelzett dilemmát — de az előzőekben vizsgáltakat is — más vonatkozásban az *elosztó* és *ösztönző* funkció közötti ellentmondásként tárgyalják. Az elosztó és ösztönző funkció ellentmondása mögött azonban tartalmában egyfelől a biztonság mint alapvető érték, másfelől pedig a teljesítményelv közötti ellentmondás áll. A biztonság lényegében az elosztáson keresztül valósítható meg. Az ellentmondást az oldaná, ha a politika adott mértékben mentesítené a munkabért elosztó funkcióitól, és a biztonságot más eszközrendszerrel valósítaná meg.

Az elosztási és ösztönzési funkció Liska Tibor gondolatkísérletében válik szét radikálisan, ahol a munkabért (erkölcsi tőke hozadéka) „megtisztítja” az elosztási funkciótól.²¹

„Az elmaradottságból kiemelkedő szocialista társadalmak gazdaságpolitikájának tehát az egyik legnehezebb dilemmája a célravezető szintézis megtalálása a teljesítményösztönzés, illetve — kényszer, valamint a társadalom biztonságigénye között. Konfliktushelyzetekben gazdag találkozása ez a múlt terhes örökségének a jövő ígéréteivel!”²²

Egészében véve az figyelhető meg, hogy a gazdaság növekedéséhez, hatékony működéséhez, produktivitásához kapcsolódó érdekek, értékek, elvek kerülnek összeütközésbe a stabilitási viszonyokra vagy csak lassú átrendeződésekre épülő társadalmi érdekekkel, értékekkel, elvekkel. A hazai bérszabályozási ideológia elvben felvállalja ugyan a „gyakorlatias kompromisszumok” kidolgozását, ám a bérrendszer működése erőteljesebben juttatja érvényre — éppen a makro- illetve munkaszervezeti szintű tényezők kényszerítő hatása miatt — a stabilitási értékeket, szempontokat. Preferenciarendszerében a vásárlóerő szabályozásnak, a teljes foglalkoztatottságnak, a legkisebb társadalmi kockázat elvének, stb. biztosít primátust, s a működését befolyásoló társadalmi környezet is ezeket az elemeket erősíti.²³ Ily módon igen erőteljes *bérkiegyenlítési* (nivellációs) *tendencia* figyelhető meg, amely nem kis szerepet játszik a már-már krónikus (társadalmi, csoport, egyéni) *teljesítményhiányban*.

A bérrendszer másfajta működéséhez mindenekelőtt *másfajta preferenciarendszer*²⁴ szükséges, valamint az, hogy a teljesítménynövekedést elősegítő (preferált) értékek társadalmi elfogadtatásra kerüljenek. A probléma előjában itt található, hiszen a bért kiegyenlítő tendencia nem más, mint strukturális következmény, felszámolása csak a kitermelő viszonyok megváltozása (megváltoztatása?) révén lehetséges.

Az eddigiek során a bérrendszert olyan társadalmi-gazdasági mikro- és makro környezetben funkcionáló rendszerként fogtuk fel, melynek kialakítását, konstrukcióját és működését folyamatos normatív és környezeti inputok (érdekek, értékek, viszonyok) befolyásolják.

²⁰ Kornai János i. m. 248. o.

²¹ Szerinte az elosztási funkció érvényesítése teljesítmény nélküli jelenléti díjjá degradálja a munkabért. Az elosztási funkciót a „társadalmi örökség” töltené be „jelen sem léti díjként”. Lásd Liska Tibor: I. m.

²² Kozma Ferenc: A szocializmus történelmi feladatai a 20. század végén. Társadalmi Szemle, 1984/11. 56. old.

²³ Dimenzió-elemzés segítségével jól illusztrálható lenne a valóságban megnyilvánuló érték-választások sajátos tartalma. Ha ábrázolnánk a legfőbb értéktengelyeket (a vízszintes tengely végpontjain egyfelől a „stabilitás”, másfelől az „átstrukturálódás” értékei, függőleges tengelyen pedig egyik póluson a „gazdaság”, másik póluson a „társadalom, ideológia” értékei), s erre ráhelyeznénk a bérrendszer működésével kapcsolatos tipikus értékválasztásokat, úgy találnánk, hogy e választások a társadalmi, ideológiai — stabilitási értékdimenzióban sűrűsödnek.

²⁴ Erre vonatkozóan lásd Héthy Lajos i. m. 54—57. o.

Működése következtében (is) változások, átrendeződések történnek a bérvizsnyokban. A bérrendszer és a társadalmi környezet hatására kialakult bérarányokat, bérdifferentiákat „függő”, avagy „következmény” változóként tekintve megválaszolásra vár még az a kérdés, hogy a „függetlennek” tekintett változók (a végzett munka; a munkaerőpiac; az anyagi és szimbolikus javak, valamint a társadalmi viszonyok reprodukciója) milyen csoportviszonyokat hoznak létre a különböző társadalmi munkamegosztási kategóriákba tartozók között. De ez már egy újabb tanulmány témája,

Габор Фелеки — Янош Олах

ПРОПОРЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК «СТРУКТУРНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ»

В центре внимания статьи ставится вопрос распределения; как осуществляется принцип распределения по труду, его применение в 80-е годы. Авторы указывают на недостатки условий, которые не позволили осуществлению принципа распределения по труду.

Система заработной платы в системе распределения имеет важное место. Связанные с этим претензии, исходящие из бюрократических ведомств, претензии, которые должны способствовать ежедневной экономической политике, имеют противоречивый характер. С помощью этих последних выявляются некоторые парадоксы социалистической экономики, например, рациональное хозяйствование, хозяйствование рабочей силой, механизм интересов и т. д.

Feleky—Oláh

WAGE PROPORTIONS AS STRUCTURAL RESULTS

The study puts into the centre the question how the principle of distribution according to work asserts itself, how it is applied in the 80's. The article points out the absence of those preconditions which sometimes make impossible, the operation of the principle of distribution according to work.

The wage system plays an important role in the distribution system, the expectations in connection with these, which often are only bureaucratic creatures. The expectations which were supposed to support the daily economic policy — necessary by contained contradictions. As a result of these some paradoxon of socialist economy becomes dear — for example the contradiction between rational economy and labour management.