

József Attila Tudományegyetem

Filozófia Tanszék

EGYETEMI DOKTORI ÉRTEKEZÉS

A munka filozófiai kérdéseinek vizsgálata a szocialista
mezőgazdasági nagyüzemi környezetben

MAKKOS JÓZSEF

okleveles kertészmérnök
mezőgazdasági szakmérnök

S z e g e d

1984.

A munka filozófiai kérdéseinek vizsgálata a szocialista
mezőgazdasági nagyüzemi környezetben.

/Tartalomjegyzék/

B e v e z e t é s	1.
1. <u>A vizsgálat területe, a fogalmak értelmezése</u>	2.
1.1. Az élelmiszer-gazdaság helyzete, szerepe a társadalom fejlődésében.	2.
1.2. A munkával kapcsolatos általános fogalmak értelmezése.	9.
1.2.1. A munka filozófiai fogalomköre.	9.
1.2.2. Az érdekeltség megnyilvánulásának általános törvényszerűségei.	13.
1.2.3. A munkát végző ember motivációi és ösztönzése.	21.
1.2.4. A munkával kapcsolatos értékek, ér- téktrend.	28.
2. <u>A munka filozófiai kérdéseinek megjelenése a szo- cialista mezőgazdasági nagyüzemi környezetben.</u>	32.
2.1. A vizsgálat alapjául szolgáló nagyüzem be- mutatása.	33.
2.1.1. Az üzem, valamint gazdasági környe- zetének ismertetése.	33.
2.1.2. A munkavégzés eredménye, a gazdálko- dás hatékonyságának alakulása.	44.



2.1.3. Üzemi- és vezetésszervezet, - a munkát végző ember helye, szerepe az üzem életében.	49.
2.2. A munka jellege, annak változása a mezőgazdasági nagyüzemben a szocialista fejlődés során.	60.
2.2.1. A szocializmus-kép változása a mezőgazdasági szférában.	60.
2.2.2. A mezőgazdasági dolgozók körében megvalósuló célrendszer megváltozása.	70.
2.2.3. A munkamegosztás eredménye a nagyüzemi szervezetben és a szervezeten kívüli kapcsolatokban.	79.
2.2.4. Az érdekeltség formáinak, tartalmának alakulása a mezőgazdasági nagyüzemben és környezetében.	83.
2.2.5. A munkával kapcsolatos értékrend megnyilvánulása a közvetlen üzemi szférában és azon kívül	98.
3. <u>A társadalmi célok megvalósítása, a fejlődés lehetséges irányai a hatékonyabb munkavégzéssel összefüggésben.</u>	104.
3.1. A célrendszer perspektívái, a fejlődés lehetséges iránya.	104.
3.2. A hatékonyság követelménye és a tulajdon szerepe, összefüggése.	105.
3.3. A motiváció ellentmondásainak feloldása, összhangja a társadalom fejlődésével.	109.

3.4. A szocialista munkaszervezeti formák, intézményrendszer fejlődése.	111.
3.5. A társadalom fejlődésének tükröződése a munkában és a munkát végző ember formálásában.	115.
Összefoglalás	118.
Felhasznált irodalom	126.

B e v e z e t é s

A társadalom fejlődésének alapja, meghatározója az anyagi javak termelésének színvonala, az ujratermelési folyamatban a teljesítőképesség növelése. A társadalmi lét és társadalmi tudat bonyolult, dialektikus kölcsönhatásában a társadalmi létet meghatározó anyagi termelésnek legforradalmibb eleme a munka, - mint az ember leglényegesebb társadalmi tevékenysége.

A munka szerepének középpontba állítása a szocialista társadalom építésének mindenkor a legfontosabb alapelve volt. Társadalmunk mai fejlettségi fokán és a két társadalmi rendszer versenyében az anyagi termelés színvonala és növekedése a társadalom fejlődésének legfőbb követelményévé vált.

A társadalom gazdasági alapját az értéktermelő munka hatékonysága, eredményessége határozza meg. Így a munka problémái ma változatlanul az érdeklődés középpontjában vannak mind a szocialista, mind a kapitalista világban, - a társadalmi rendszer tartalmának megfelelően. A termelés növelésének /a növekedésnek/ az extenzív forrásai kimerültek a szocialista társadalmi országokban is, - így fokozottan előtérbe került az intenzív formája és lehetősége gazdasági növekedésünknek. Ennek alapja az emberi munka hatékonyságának javítása, melyben a szubjektum szerepe a központi kérdés.

A munkát végző szubjektum /az emberi munka/ motivációit a termelési folyamatban, mint társadalmi szintű tevékenységben ma kifejezetten aktuális vizsgálni, mivel olyan társadalmi - gazdasági erőforrás mobilizálását, jobb hasznosi-

tását eredményezi, mely meg van az adott társadalmi - gazdasági alakulat feltételrendszerében. Közismert, hogy társadalmunkban az anyagi termelés eredményének növelése terén egyik legnagyobb gond a munka hatékonyságának növelése, a munkát végző ember alkotó képességeinek jobb kibontakoztatása.

Értekezésemben vizsgálni kívánom a munka szubjektív feltételeit, annak motivációit adott társadalmi-gazdasági környezetben. A vizsgálat a magyar népgazdaság jelentős gazdasági főágazatának az élelmiszer-gazdaságnak a szférájára terjed ki. Vizsgálati módszerem a tapasztalatok, tények, jelenségek logikai úton történő feldolgozása, - a következtetések általánosításával a szocialista mezőgazdaságban a munkavégzés motiváló tényezőinek felvázolása.

1. A vizsgálat területe, a fogalmak értelmezése.

1.1. Az élelmiszer-gazdaság helyzete, szerepe a társadalom fejlődésében.

Az élelmiszer-gazdaság helyzetének bemutatásához az egész népgazdaság állapotából kell kiindulni.

A magyar gazdaság fejlődése megtorpant, teljesítőképesége a világgazdasági recesszió körülményei között nem elegendő a nemzetközi gazdasági versenyben való helytállásunkhoz. Gazdasági versenyképességünkben a lemaradásunk a 70-es évek elejétől nem csökkent, hanem nőtt.

A világszínvonalhoz mért hatékonysági hátrányunk csökkentése érdekében bevezetett gazdasági reform megtorpanásának, gazdálkodásunk hiányosságainak következményei ö s s z e g - z ó d n e k m a i g a z d a s á g i n e h é z s é g e - i n k b e n. "Ide vezethető vissza, hogy rövid idő alatt felborult országunk külgazdasági egyensulya, magasra szöktek tartozásaink, s az is - írja Vági Ferenc, hogy a még mindig törékenynek tekinthető gazdasági egyensuly helyreállítása nem a hatékonyság javulásából folyó növekedésből, hanem a nemzeti jövedelem belső felhasználásának nagymérvű megszorításából valósult meg, ami az életszínvonalat is érintette." /1/

Nemzeti jövedelmünk növekedési üteme 1979. óta évi egy százalék körüli, mely példátlan hazánk felszabadulás utáni történelmében. /1950. és 1975. között évi 5,8 %-os volt ugyanezen érték/. /2/

A magyar gazdaságon belül az élelmiszer-gazdasági ágazat már több éve sajátos, megkülönböztetett értékelést kap. A mezőgazdasági nagyüzemek fejlődésével párhuzamosan - már az MSZMP. IX. kongresszusa határozatának megfelelően - társadalmilag elismertté és megbecsültté vált a mezőgazdasági munka. A párt agrárpolitikája a mezőgazdaság erősítését a gazdasági élet egészébe, társadalmi összefüggéseibe ágyazva kezelte.

/1/ Vági F: A mezőgazdaság a hosszutávú társadalmi-gazdasági fejlődésben. Közgazdasági Szemle 1984/1.

/2/ Erdős T: Gazdasági növekedésünk üteme és az új növekedési pálya. /Közgazdasági Szemle 1982/11.

A magyar mezőgazdaság kielégítő színvonalon fedezi a lakosság élelmiszerfogyasztását, mely egy főre számítva 30 év alatt megkétszereződött. Ezzel egyidőben az élelmiszeripari feldolgozással együtt többszörösére növelte exportját is, amely tartósan aktív egyenleggel bőviti a népgazdaság forrásait. /Élelmiszerek és mezőgazdasági termékek együttes export egyenlege 1982-ben 58493,4 millió Ft. értékű./ /3/

A magyar élelmiszer-gazdaság nemzetközi viszonylatban is versenyképesebbé vált. A hatvanas évekig az európai országok rangsorában a 17-18. helyen volt, a hetvenes években már több mutató tekintetében az 1-4. helyre került. Az évtized végén az egy főre jutó bruttó termelési érték nagyságát és a növekedés ütemét tekintve a magyar mezőgazdaság Hollandiával és Dániával osztozott az első helyeken.

Az ágazat népgazdasági helyzetét, súlyát jól kifejezi, hogy az iparosodással párhuzamosan részaránya nem csökkent, jóllehet ez minden fejlett, vagy közepesen fejlett nemzetgazdaságban bekövetkezett. Az élelmiszer-gazdaság adja változatlanul az összes nemzeti termék /GNP/ 27 %-át, a nettó nemzeti termék 1/5-ét, a népgazdaság összes kivitelének közel 1/4-ét, - ezen belül a dollárelszámolásu export 1/3-át, a költségvetési befizetések 12 %-át. Ugyanakkor a népgazdaság erőforrásaiból való részesedése ezen ágazatnak 16-20 % az elmúlt két évtizedben.

/3/ Külkereskedelmi statisztikai adatok KSH Bp. 1982.

A felsorolt érvekkel az élelmiszer-gazdaságnak a népgazdaságban betöltött szerepét kívántam globálisan érzékeltetni. E szerep a gazdasági stabilitás megtartásában, az egész gazdaság alkalmazkodó képességének javításában fogalmazható meg.

Az élelmiszer-gazdasági ágazat jelentőségét a magyar iparral párhuzamba állítva lehet érzékeltetni. Az iparnak felettébb nagy a munka társadalmi termelékenységében való lemaradása, s az egységnyi termelésre jutó holt- és eleven munkaráfordítása hozzávetőleg kb. 50 %-kal több, mint a legfejlettebb kapitalista országokban. /4/ A magas ráfordítást tőkés importból eszközli az ipar és az exportpiacok megtartásának is akadályai vannak, - így végsősoron a behozatal visszafogásával a korszerűtlen termelési szerkezet konzerválódik, vele együtt a gazdálkodás alacsony hatékonysága, - következésképpen a népgazdasági növekedés elégtelensége is.

A munkavégzés hatékonysága tehát nagyon eltérő a két fontos népgazdasági ágazatban. Ennek világgazdasági hátterén tulbelső okai is vannak. Gyanítható, hogy a mezőgazdaság eltérő szektorális összetétele, gazdálkodási "légköre", vállalati önállósága és mindezekbe foglalva a m u n k a m o t i v á c i ó s t é n y e z ő i n e k e l t é r ő j e l l e g e és értéke alapvetően hozzájárul a hatékonyabb termeléshez és abban az eredményesebb munkához. A t e r m e l é s i v i s z o n y o k j e l l e g e e l t é r a k é t á g a z a t b a n , m e l y v i s s z a h a t a t e r m e l ő e r ő k m ű k ö d é s é r e .

/4/ Méhes Lajos: Megújuló iparunk. Népszabadság, 1983. jul. 9.



A népgazdaság alkalmazkodó képességében a jövőt illetően a mezőgazdaság szerepének lehetősége korlátozott. A mezőgazdaságra építeni a növekedés kibontakoztatását nem lehet még akkor sem, ha országunk gazdaságilag hasznosítható természeti erőforrásai a legnagyobb volumenben a termőföldben, a termőföldön termelt növényi termékekben mint elsődlegesen, valamint az állattenyésztés termékeiben mint másodlagosan létrehozott nyersanyagokban lelhetők fel. /5/

A mezőgazdaság részvétele a nemzeti jövedelem létrehozásában és a külkereskedelemben - az erőforrásokból való részesedés arányával egyezően - lényegesen kisebb, mint az iparé, s ezt ellenkezőjére fordítani lehetetlen.

Az ipar önerejéből viszont nem tudja végrehajtani azt a struktúra változtatást, mely exportképességének javításához, versenyképességének megteremtéséhez kell. Külföldi hitelek felvételével e problémát alapvetően nem lehet megoldani, - amint azt a 70-es évtized tapasztalatai is bizonyítják.

A népgazdaság távlati fejlesztési koncepciójában arra számítanak, hogy a mezőgazdaság segíti az ipart a népgazdasági növekedés létrehozásában, - elsősorban a t a r t ó s a n n ö v e k v ő t ő k é s k i v i t e l i t ö b b l e - t é v e l, mely a feldolgozó i p a r f e j l e s z t é - s é n e k i m p o r t i g é n y e i t f e d e z h e - t i . /5/

/5/ Vági F: Az agrárszektor szerepe az alkalmazkodóképességben. Gazdálkodás 1983/12.

E növekedési pálya azonban több mindent feltételez. Többek között azt, hogy a tőkés exporttöbblet érdekében korlátozott mezőgazdasági termelőeszköz tőkés importot legalább azonos minőségű és használati értékű hazai eszközökkel válthatja fel az élelmiszer-gazdaság. Itt az is feltétel, hogy ezen termelőeszközök áraival ne nőjenek a mezőgazdasági termelés költségei, azok ne váljanak az ipar burkolt támogatásának formáivá.

A mezőgazdaság iparosodásának legfőbb ellentmondása az értéken felüli költségű eszköz és anyag ráfordításból adódó gyors hatékonyság romlás, - mellyel ugyan a hazai iparnak piacot biztosít az élelmiszer-gazdaság, de a növekedéshez szükséges nemzeti jövedelemhez való hozzájárulást nem tudja produkálni az elvárt szinten.

A hazai ipar fenti igényt kielégítő termelése esetén elindulhat a belső természetes piaca kihasználásában és egyúttal külpiaci versenyképessége is szükségszerűen javul.

Az agrárszektornak érdekében áll a növekedésben e szerepet vállalni, mert így lehet eljutni termékei belföldi keresletének ismételt növekedéséhez, mivel jelenleg a reálkeresetek jobb esetben szinten tartása azt is jelenti, hogy megszűnt a mezőgazdasági termelés növelésének belpiaci hajtóereje, mely az 1970-es évtized közepéig érvényesült. Továbbá érdeke a népgazdasági erőforrásokból való részesedése csökkenő arányának visszafordítása azáltal, hogy az ipar megújulása után az agrárszektor kerülhet előtérbe.

Az élelmiszer-gazdaság a népgazdasági alkalmazkodóképesség javításában akkor tud helytállni, ha tőkés export-képessége javul, melynek a csökkenő árak és - kereslet mellett csak a jobb minőség és hatékonyabb munka lehet az alapja, - ha a termelés feltételrendszere, a munka ösztönző körülményei megfelelő szinten megmaradnak /ma az "agrárrolló" ismét kinyílt /5/, - ha javul a termelés fajlagos eszköz- és energia felhasználása /a termelés társadalmi hatékonysága/.

Az alkalmazkodáshoz a helyes gazdaságpolitika feltételezi a szektor-politikában folytatott jó gyakorlat erősítését, a kistermelés integrálásával együtt, az emberi tényező, a szellemi erőforrások jobb kihasználását, az ösztönző jövedelempolitikát, a vállalati, gazdálkodási önállóság, biztonság megszilárdítását, a vállalatok és egyének közvetlen érdekeltségét a gazdálkodás megújulásában, a nemzeti jövedelem fokozásában az öncélú "termelés" helyett.

A felsorolt feltételek a mezőgazdaságban a munkavégzés szférájában valósulhatnak - vagy hiúsulhatnak - meg, így a munka motívációjának alapvető szerepe van az élelmiszer-gazdaság további szerepében, helytállásában az ország gazdaságának új növekedési pályára való állításában.

/5/ Vági F: Az agrárszektor szerepe az alkalmazkodóképességben. Gazdálkodás 1983/12.

A vizsgálatom, elemzésem konkrét gazdálkodási, vezetési tapasztalatokon nyugszik, melyet az Izsáki Állami Gazdaságban szereztem meg és kívánok feldolgozni e munkámban.

1.2. A munkával kapcsolatos általános fogalmak értelmezése.

1.2.1. A munka filozófiai fogalomköre.

A munka fogalmának filozófiai értelmezése több tudományág segítségével való általánosítás eredményeként jött létre. Mivel a problémának az életben, a társadalomban való jelentkezését vizsgálta a filozófia, - felhasználta a politikai gazdaságtan, a munkafiziológia, a munkapszichológia, a munkaesztétika, munkaszociológia, a munkaetika, a munkagazdaságtan eredményeit.

A munka lényegét Marx "A tőke" I. kötetében filozófiai szinten fogalmazta meg: "A munka mindenek előtt olyan folyamat, amely az ember és a természet között megy végbe, amelyben az ember tettevel közvetíti, szabályozza és ellenőrzi a természettel való anyagcseréjét. A természeti anyaggal szemben az ember maga is mint természeti hatalom lép fel. A testi mivoltához tartozó természeti erőket, karját és lábát, f e j é t és k e z é t mozgásba hozza, hogy a természeti anyagot saját élete szempontjából használható alakban elsajátítsa.

Liközben e mozgása által hat a rajta kívül álló természet-
re, és megváltoztatja azt, egyuttal megváltoztatja saját
természetét. Kifejleszti a benne szunnyadó képességeket, a
saját uralma alá hajtja erői játékát... Mi a munkát olyan
formájában tételizzük fel, amelyben kizárólag az e m b e r
s a j á t j a ." /6/

Marx kifejti itt, hogy a munka céltudatos tevékenység, a
munkás tudatában van célszerű tevékenységének. A munka ér-
téktermelő tevékenység, használati értékek előállítására
irányul, e m b e r i s z ü k s é g l e t kielégítése
céljából. Az emberi élet örök természeti feltétele minden
társadalmi formában.

A munka meghatározásában Fukász a következő elemeket emel-
te ki:

- "1. a munkafolyamat kölcsönhatás az ember és a termé-
szet között;
2. a munka céltudatos emberi tevékenység, a fej és
a kéz tevékenysége;
3. a munka használati értékek előállítására irányuló
céltudatos emberi tevékenység;
4. a munka a természet átalakítására irányul." /7/

A munka, mint Marx kifejti, - állandó kategória, de törté-
nelmileg változó jellegű.

/6/ Marx: A tőke. I. kötet. Budapest, 1961. 170-171. oldal

/7/ Fukász Gy: A munka filozófiája. Budapest 1965.



A munkafogalom fejlődik, Purityi szerint a mai megfogalmazásba beletartozik: "Fejlődése során nő célszerűsége, az eszközök és célok mind teljesebb és mind magasabb szintű megfelelésében: nő emberi, tudatos racionális jellege a munkamegosztás, a kooperáció, a társadalmi jelleg erősödése által, és nő a szükséglet kielégítési képessége, termelési alkalmassága, termelékenység... E lényegi változások erősödése megnyilvánul abban is, hogy a munka közgazdasági fogalma a fizikai közvetlen munkán kívül magában foglalja a hozzá kapcsolódó irányító, szervező munkát, a műszaki előkészítést és korunkban egyre bővülő mértékben a tudományos kutató tevékenységet is." /8/

A munkafogalom társadalmilag meghatározott, tartalmában a társadalmi-gazdasági alakulatok sajátosságai kifejezésre jutnak. Marx szerint: "Amikor tehát termelőmunkáról beszélünk, akkor társadalmilag meghatározott munkáról beszélünk, olyan munkáról, amely egészen meghatározott viszonyt foglal magában a munka vevője és eladója között." /9/

A termelőmunka a mai modern korban tartalmilag megváltozott, - főleg a termelőmunka szellemi elemeinek felhasználása eredményezett változásokat. Fokozatosan csökken a fizikai és szellemi munka ellentéte.

/8/ Purityi O: A tudomány termelő erővé válásának folyamata.

Magyar Filozófiai Szemle 1963/5.

/9/ Marx: Értéktöbblet elméletek. Budapest, 1958. 360 old.

A munka filozófiai fogalmának mai meghatározását Fukász a következőképpen adja meg: "munka minden olyan célszerű emberi tevékenység, amely közvetlenül, vagy közvetve termék, érték /anyag, vagy szellemi érték/ előállítására irányul, s mint a társadalom összmunkája magában foglalja a társadalmi összmunkás munkatevékenységét." /10/ E meghatározással a munka fogalmát elválasztotta az emberi tevékenység azon formáitól, amelyek nem munkatevékenységek, - így a játéktól, amely nem irányul termék előállítására, - az ún. "sziszifuszi" tevékenységtől, amely ugyan igen fáradságos, megterhelő lehet, de nem munkatevékenység; - a rombolótevékenységtől, amely az elkotással szemben áll; - a vallási tevékenységtől, amely sem közvetlenül, sem közvetve nem irányul érték előállítására.

A munka fejlődése a szocialista viszonyok között olyan helyzetet teremt, amelyre jellemző az "összmunkán" belül egy nagyfokú i n t e l l e k t u a l i z á l ó d á s .Az intellektualizálódás a munkafolyamatok fizikai összetevőit érinti, azok változnak meg. Nő a szellemi találékonyság, a gazdasági a k t i v i t á s szerepe a fizikai munkában is. Így vezet el a munka fejlődése a termelékenység növekedéséhez, a hatékonyabb munkavégzéshez. E fejlődésnek azonban jól meghatározható feltételrendszere van, - mely a társadalomba, a társadalom termelési viszonyaiba /alap/ ágyazott érdekviszonyokban, motivációs és ösztönzési rendszerben fogalmazódik meg.

/10/ Fukász Gy: A munka filozófiája. Budapest, 1965. 48.o.

1.2.2. Az érdekelttség megnyilvánulásának általános törvényszerűségei.

Az érdek fogalma azt jellemzi, ami az egyén vagy valamilyen közösség egésze számára objektíve jelentőséggel bír, szükséges. Az érdek nem az egyén tudatának és akaratának terméke, - azok az objektív társadalmi viszonyok hozzák létre, amelyek megfelelő irányt szabnak az emberek akaratának és cselekvésének.

Az érdek fellelhető igény, magatartás arra irányul, hogy az ember szükségleteit minél teljesebben kielégítse a jelenben és a szükségletkielégítés bővítésének politikai és gazdasági feltételeit megteremtse a jövőben. Az érdek egyrészt a létfeltételektől függően nyilvánul meg, másrészt úgy jelenik meg mint az egyének, a kisebb-nagyobb társadalmi csoportok aktivitásának forrása, tettet kiváltó, motiváló tényezője.

A szükségletek /anyagi/ kielégítése társadalmi szinten, a lakossági fogyasztás által a munkaerő folyamatos ujratermelése révén valósul meg. A szocialista árutermelés viszonyaira is jellemző, hogy a bővített ujratermelést a jövedelemképződés és jövedelemelosztás folyamatai kísérik, összekapcsolják és részben szabályozzák is annak mozzanatait. A gazdaságilag fejlett országokban a munkaerő ujratermelésben növekszik az állam közvetlen szerepe és befolyása, ebben az értelemben beszélhetünk a munkaerő ujratermelésének társadalmasodásáról.

Ezt tükrözi, hogy a nemzeti termelés számottevő részét különítik el társadalmi fogyasztási alapként. Ennek megfelelően a lakosság jövedelmében a munkajövedelmek mellett nagy jelentőséget kapnak a különféle társadalmi juttatások.

A lakosság jövedelmei - ideértve természetesen a társadalmi juttatásokat is - a hozzáadott érték /GDP/ elosztása és újraelosztása során alakulnak ki. E folyamatot a tervgazdálkodás szocialista rendszerében erőteljes szabályozottság jellemzi.

A GDP elsődleges elosztása során különülnek el a termelőknek, ezen belül a gazdálkodó szervek dolgozóinak munkajövedelmei. Ezt állami vállalatok, intézmények, szövetkezetek fizetik a keresetszabályozás előírásai szerint. A vállalaton, gazdálkodási szervezeten belül végzett munkához kapcsolódó érdekelttség szférája tehát a GDP-ből képzett munkajövedelmekre terjed ki.

A lakosság jövedelme ennek kb. 150 %-a, így a vállalati szintű anyagi érdekelttségi rendszer motivációi is ilyen arányban hatásosak. /11/

A szorosan vett szocialista szektoron kívüli magántevékenység jövedelmeit - ideértve a háztáji és kisgazdaságokat is - az állam részben e tevékenységek jogi - igazgatási korlátozásával, részben ár - és adóügyi intézkedésekkel szabályozza.

/11/ Timár J: Munkagazdaságtan, Bp. 1981. 226. old.

Megfelelő szabályozás esetén a szorosán vett szocialista szektoron kívüli munka érdekelttsége összhangban lehet a társadalmi szintű érdekekkel, motivációi a társadalmi célok megvalósítását szolgálhatják.

A társadalmi juttatásokból eredő jövedelmek Magyarországon az átlagostól jobban nőttek, így arányuk a munkából származó jövedelmekhez viszonyítva nőtt és a prognózisok szerint a továbbiakban is növekszik. Ez az arány 1950-ben: 15,9 %, 1960-ban: 22,4 %, 1975-ben: 38,8 %, 1980-ban: 45 % és 1990-ben egy korábbi prognózis szerint 60,6 %. /12/

A társadalmi juttatásoknak a társadalmi egyenlőtlenséget csökkentő hatása egyértelmű, - de nem önmagában, hanem a munkajövedelmek elosztásával együtt érvényesül.

A társadalom fogyasztói alapegysége a család, ezért a j ö -
v e d e l e m e l o s z t á s é s t á r s a d a l m i
e g y e n l ő s é g összefüggéseit elsősorban az egy főre
jutó c s a l á d i j ö v e d e l m e k s z ó r ó d á -
s a a l a p j á n lehet megítélni. E szóródás értéke
társadalmunkban erősen csökken a munkajövedelmek nivelláló-
dása és a társadalmi juttatások fejlesztése miatt. /13/

A még meglévő eltérések okai a munkajövedelmek és a demog-
ráfiai összetétel különbségeiben található. Az előbbi fenn-
tartását, sőt fokozását a társadalmi fejlődést elősegítő
ösztönzés indokolja, az utóbbi hatását a társadalmi juttatá-
sok mérséklék ugyan, de nem közömbösítik, - amint ezt az
1. táblázat adatai tükrözik.

/12/ Lásd ugyanott 229 old.

/13/ A lakosság jövedelmi rétegződése 1977-ben, KSH, 1979.11.

1. táblázat Az egyes tényezők százalékos súlya Magyarországon az egy főre jutó személyes jövedelem egyenlőtlenségében.

T é n y e z ő k	1967.	1972.
A keresőre jutó munkajövedelmek közötti különbségek	42,4	43,4
A háztartások demográfiai összetételében lévő különbségek	45,4	54,9
A munkavállalásra képes felnőttek és az aktív keresők arányában lévő különbségek	22,7	15,5
A nem munkából származó /főként pénzbeli társadalmi juttatások/ és a személyes jövedelmek közötti aránykülönbségei	- 10,5	- 13,8

Forrás: Timár J: Munkagazdaságtan Bp. 1981. 234. old.

A családi jövedelmek eltérését a demográfiai tényezőkben bekövetkezett változás /csökkenés/ 1972. óta mérsékelte volna, de a népesség gazdasági aktivitása is csökkent. Tehát a demográfiai tényezőkből adódó különbségek társadalmilag indokolt csökkentésének útja csak a munkavállalásra nem képes családtagok eltartásának növekvő támogatása lehet.

Ehhez a társadalmi juttatások jelentős növelése nem lehetséges, mivel az szükségszerűen csökkentené a munkajövedelmek arányát. Ez az egy dolgozóra jutó munkajövedelem ösztönző szerepének a csökkenéséhez vezethet, ami viszont a gazdaság teljesítőképességét csökkenti.

Társadalmunk fejlődésének jelenlegi időszakában megkülönböztetett társadalmi érdek fűződik a munka érdekeltségi rendszerének javításához, a munka motivációs tényezőinek fokozásához, így a j ö v e d e l e m k é p z é s é s j ö v e d e l e m e l o s z t á s d i l e m m á j á t a jelenleg kialakult, adott arányok között kényszerülünk tartani a társadalmi egyenlőtlenség gondjait is vállalva.

A munkával kapcsolatos érdekeltség a munkahely keretein belül hat, termelő üzemek esetében tehát a v á l l a - l a t o n /munkaszervezeten/ belüli é r d e k e l t - s é g i r e n d s z e r r ő l beszélhetünk.

Az anyagi érdekeltség alapja az eddigiekben kifejtettek szerint a munkajövedelem, mely része a lakossági jövedelemnek. De csak alapja, mert mint a későbbiekben bemutatom a munkahelyi anyagi érdekeltséget más jövedelemforrások is táplálhatják.

A vállalat, mint rendszer működik. A vállalati gazdálkodás autonómiája lehetővé teszi, hogy a vállalatok a gazdálkodási funkcióikhoz, valamint a vezetési, irányítási módszereikhez rugalmasan illeszkedő ösztönzési rendszert és bérpolitikát alakítsanak ki.

A munkaszervezetek feladata a társadalmi szükségletek kielégítése, - erre irányuló ösztönzésük a fejlődés során nem csökken. A környezet állandó késztetése ellenére a vállalatok tevékenységében a társadalmi szükségletek megújulása nem jut közvetlenül és automatikusan érvényre.

A vállalati szervezeteknek ugyanis saját szükségleteik és ezek teljesüléséhez fűződő sajátos belső érdekeik vannak. A többletteljesítmények iránti társadalmi igények csak a vállalati különérdekek és azok mozgásformái útján juthatnak kifejezésre.

A gazdálkodási funkciók ellátása és az érdekek szempontjából a vállalat a munkafolyamatot, a termelést és az irányítást ellátó elemi munkaszervezetek hierarchikus rendszere. Az egymáshoz kapcsolódó szervezeti egységek meghatározott operatív önállósággal és sajátos különérdekekkel rendelkeznek. A vállalati érdek tehát a különböző egyéni és csoportérdekek ütközésének, egyeztetésének és integrálódásának a folyamataiban létezik és jelenik meg.

Egyrészt a vállalati teljesítmények növelésére irányuló társadalmi nyomás, valamint a fejlődést tükröző újabb és újabb igények kielégítése, másrészt a vállalaton belüli társadalmi különbségekből és szervezeti hierarchiából fakadó érdekonfliktusok és az érdekek eltérő érvényesítési lehetőségei szükségessé és elkerülhetetlenné teszik az érdekegyeztetést elősegítő és a teljesítményelvet érvényesítő belső érdekeltségi rendszert.

A vállalaton belüli érdekeltség tartalma az alábbi:

Az érdekeltség a szükségletekre épül, és az érdekeket hordozza.

A cselekvési alternatívák megválasztását közvetlenül az érdekek felismerése irányítja. Az igények és törekvések a már felismert, - vélt vagy valós - érdekeket fejezik ki. A cselekvés alternatíváit - az érdekek mellett - az értékek, az érzelmekek és a konvenciók is befolyásolják.

A dolgozók a felismert érdekeiknek megfelelően mérlegelik magatartási stratégiájuk kialakításánál igényeik és törekvéseik érvényesítésének lehetőségeit, esélyeit. Ezek függenek az egyének, csoportok társadalmi, szervezeti pozíciójától és az érdekek intézményesülési folyamatától. Az érdek érvényesülése függ a szervezeten belüli hatalmi viszonyoktól, a dolgozók társadalmi rétegződésétől, nem utolsósorban /főleg napjainkban/ a munkaerőpiaci helyzetüktől.

Az érdekérvényesítés eszközeivel való rendelkezést fejezik ki a hatalmi viszonyok, - mely befolyásolja az érdekegyeztetés kimenetelét.

Az érdekelttség az érdekek érvényesülési folyamata, melyben érvényesülésük lehetőségei és korlátai együtt jelentkeznek, mint a cselekvés belső motivumai. Az érdekelttség a dolgozók elvárásai, a társadalmi-szervezeti helyzet és a dolgozók munkahelyi magatartása közötti viszonyt közvetíti.

Az érdekelttség tág fogalom, - a dolgozók anyagi és nem anyagi elismerését, társadalmi előrejutását, szervezeten belüli érvényesülését, a tevékenységüket érintő döntésekben való részvételüket is tartalmazza.

Mindennek megfelelően a vállalat irányítási rendszerébe beépülnek a dolgozók érdekeltségét befolyásoló - törekvéseik érvényesülését engedő és gátló - ösztönzők, szabályok és intézmények.

A népgazdaság mai helyzetében törvényszerűen előtérbe került az anyagi érdekeltség, - mely vezető szerepet játszik a dolgozók munkájában és magatartásában.

A vállalati vezetésben az anyagi érdekeltség az anyagi ösztönzők vállalati célra orientált alkalmazásában jut kifejezésre. Annyi valósul meg belőle, amennyire összhangban van a dolgozó igényeinek megvalósulása a munkában kifejtett erőfeszítéseivel.

Az anyagi ösztönzési rendszer tartalmilag egyfelől a teljesítmény követelményeket foglalja magában /természetesen differenciáltan/, másfelől a teljesítményektől függő anyagi jutásokat /szintén differenciáltan/. Átfogja a vállalati hatáskörbe tartozó jövedelemszabályozást.

A vállalaton belüli érdekeltségi rendszer /tág értelemben/ funkciói:

- érdekegyeztetés /a részérdekek egyeztetése és befolyásolása/ ;
- szabályozás /a tevékenységeknek a tervcéloknak megfelelő összehangolása/ ;
- ösztönzés /a munkaerő belső elosztása és a munka hatékonyságának javítása/.

1.2.3. A munkát végző ember motivációi és ösztönzése.

Az ember mint munkavállaló magatartását, cselekvését szükségleteinek kielégítési lehetősége motiválja.

Ezért a vállalat nem csak gazdálkodási, hanem szociális rendszer is.

A motivációelmélet elsősorban az egyének és munkacsoportok teljesítményének ösztönzését vizsgálja. Arra a következtetésre jut, hogy az emberek teljesítménye nagymértékben függ attól, hogy az ösztönzés mennyire elégíti ki szükségleteiket.

"A munkavégzést befolyásoló motivumok tehát a cselekvés mozgatóivá váló szükségletek... A motivációelmélet a szükségletek, a munkaszituáció és a teljesítményösztönzés kölcsönhatásait tárja fel." /14/

A motiváció, mint magatartásindíték az érdeknél szűkebb fogalom.

A munkatudomány a szükségleteket többféleképpen rendszerezte a munka motivumaiként.

A Maslow-féle motivációelméletben /15/ a szükségleteknek öt kategóriája van hierarchikus sorrendbe állítva: a fiziológiai, a biztonsági, a szociális, az érvényesülés és az önmegvalósítási szükségletek. E szigorú rendszer és rangsor empirikusan nem bizonyítható. Tapasztalati úton állították fel a kétlépcsős csoportosítást, - ezek: fiziológiai és biztonsági szükségletek, illetve szociális és önmegvalósítási szükségletek.

/14/ Timár J: Munkagazdaságtan Bp. 1981. 286 old.

/15/ Lásd ugyanott.

A motivációs folyamat a motivumok aktivizálódása. A sikertelen motiváció frusztrációra vezet, melynek reakciói a következők: /16/

- az egyén ragaszkodik a céljához, de hatékonyabb cselekvési módot választ annak megvalósítására;
- ugyanazt a szükségletet más cél útján igyekszik kielégíteni;
- követi az eredeti célt, de csökkenti az ehhez fűződő igényeit.

A frusztrációval párosuló lemondás - különösen a harmadik esetben - teljesítmény visszatartást és - ha mód van rá - munkaviszonyon kívüli tevékenység előtérbe helyezését váltja ki. A mezőgazdasági ágazatban erre mód van és az intézményesíti az eredménytelen motivációt is.

Az anyagi ösztönzés akkor válhat a motiváció eszközévé, ha megfelel a következő feltételeknek:

- a dolgozó számára fontos a teljesítményért járó juttatás;
- a dolgozó előtt világos a kapcsolat magatartása és annak díjazása között.

A munkavégzési képesség csak potenciálisan hordozza az elvárt teljesítményt, - az ösztönzőkön múlik, hogy a dolgozó képességeit milyen mértékben fejti ki a munkafeladat elvégzéséhez. /Nem a munkaerejét, csak a munkáját adja el ebben a cserében !/

/16/ Lásd ugyanott 287. old.

Az ösztönzés az attitűdök /előzetes beállítódás/ szűrőjén keresztül érvényesül. Az előzetes beállítódást korábbi tapasztalatok, a munkahelyen, környezetében kialakult értékrend határozzák meg. Jelentős e beállítódásban az egyén által választott és őt befogadó kiscsoport értékrendszere is.

Az anyagi ösztönzés tartós motiváló hatását egyes motivációelméletek tagadják. Így pl. a Herzberger-féle irányzat szerint a teljesítményt ösztönző motivum a feladat jellegében, a személyiség fejlődésében, az elért teljesítményből eredő megelégedettségben fogható meg. Azok a motivumok képesek tartósan magas teljesítményre ösztönözni, amelyeket maga a munka, az elvégzendő feladat hoz létre. Mivel a fejlődés szükséglete, mint a teljesítmények mozgatórugója benne szunnyad az emberben, ezért az ösztönzés alapja - az említett irányzat szerint - a f e l e l ő s é s ö n á l l ó m u n k a.

A gyakorlat hasznosítja ezt az eredményt, - a különböző "munkagazdagítási" eljárások, az önálló feladattal ellátott munkacsoportok kialakítása, ennek megfelelő technológiai és szervezési megoldások keresése jelzi ezen irányzat létjogosultságát.

A legújabb motiváció elméletek az anyagi ösztönzést nem tekintik a motiváció egyedüli eszközének, de nyilvánvaló, hogy az anyagi érdekeltség szorosan összefügg a teljesítményelv érvényesítésével.

A motiváció elméletre alapozva kétféle vezetéselmélet-
ről, s z e r v e z e t f e l f o g á s r ó l é s
e m b e r k é p r ő l beszélhetünk, mely a fejlődési
szakaszokat is tükrözi. /16/

Az egyik a taylori szervezetelmélet, melyben a nagyüze-
mi tömegtermeléssel a munkavégzésnek és a munkafolyama-
tok vezérlésének és koordinálásának teljes szétválasz-
tása, valamint a munka szakosítása és minimális betanu-
lást igénylő műveletekre történő felaprózása valósul
meg. "A formális szervezet személytelenített irányítá-
si viszonyai azonban szembekerülnek a munkaviszonyok
humanizálását és az ennek megfelelő társas munkakapcso-
latok kialakítását igénylő általános emberi igényekkel."

/17/

Az általános fejlődés elvezetett a másik tipushoz, mely-
nek kiindulópontja olyan emberkép, melyben a munka - ked-
vező feltételekkel - az egyén természetes szükséglete.
Ilyen szervezetben a dolgozó saját maga szervezi, irá-
nyítja, ellenőrzi munkáját, - részese a szervezet gazdál-
kodásának, természetesen megfelelő mennyiségű információ
birtokában. Itt jelen van a motiváció a fiziológiai és
biztonsági igények kielégítésében ugyanugy, mint a szoci-
ális és önmegvalósítási szükségletek terén. Ez utóbbiak
kielégítésével a teljesítmények tartós javítása érhető el.

/16/ Timár J: Munkagazdaságtan Bp. 1981. 289. old.

/17/ Lásd ugyanott.

Az utóbbi szervezettel-felfogásnál az egyén és csoport ön-
álló céllal, - feladattal, - hatáskörrel rendelkezik,
irányítása közvetett, nem utasítással vagy kényszerítés-
sel történik, előtérbe kerül egy új belső norma a munka-
helyen: - az együttműködés, a koordinációs készség, a
kezdemenyezés. Itt a vezetés célja a központi célok meg-
határozása, a szabályozás, az eredmények mérése, ellenőr-
zése.

Mindkét szervezettel-felfogás hibája annak feltételezése, hogy
a gazdasági szervezetek hatékony működése megoldható a
konfliktusok kizárásával, vagy azok minimális érvényesü-
lésével. Mindkét felfogás figyelmen kívül hagyja a munka-
vállalók helyzetét meghatározó társadalmi-gazdasági visz-
onyokat, a szervezet és környezet kölcsönhatását.

A motivációelméletek - fogyatékoságaik ellenére - erede-
ti szempontokkal gazdagították az ösztönzéssel kapcsolatos
ismereteinket. Így lényeges a feladat jellege, a kiscsopor-
tos foglalkoztatás, a centralizáció - decentralizáció egyen-
sülya, a dolgozók cselekvési autonómiája.

A szervezettel-felfogás kialakításával tehát megalapozzuk az
ösztönzési rendszer lehetőségeit is. Ehhez a következő főbb
elveket lehet összefoglalni:

- A dolgozók szervezethez való viszonyát szabad munkavállalói státuszuk határozza meg. Érdekük munkaerejüknek észszerű hasznosítása, így ösztönzéssel munkateljesítményük befolyásolható.

Racionális munkaerő-hasznosításuk érdekében szükséges az anyagi ösztönzés alkalmazása.

- A dolgozók termelői magatartását külső társadalmi, gazdasági tényezők is motiválják. Így a dolgozó rendelkezésére állnak olyan eszközök, melyekkel érdekeit érvényesítheti a bér emelése, vállalaton belüli előremenetel stb. tekintetében, - végső soron a munkahely-változtatás, vagy a második gazdaságban lehetséges munkaerő értékesítés eszközével is élve.
- A szervezeten belüli együttműködéshez nélkülözhetetlen az érdekegyeztetés, sokszor kompromisszumok sorozatával is. Ennek szükségessége éppen a vezetés és irányítás objektív korlátaiból fakad.
- Az üzemen belüli hatalmi viszonyok, érdekviszonyok működését a formális szervezeten kívül az informális szervezet is befolyásolja az érdekegyeztetés folyamatában.
- A szervezeten belül a hatalmi viszonyoknak három forrása van: intézményesített tekintélyviszonyok, a vállalat keretein belül működő politikai és társadalmi szervezetek, és a dolgozói csoportok kollektív magatartása.
- A részérdekek egyeztetethetők, illetve befolyásolhatók, mivel a szocialista vállalat általános megítélésének, értékelésének középpontjában is a dolgozók élet- és munkakörülményeinek folytonos javítása, a nyereségen keresztül a dolgozók személyi jövedelmének alakulása áll.

- A helyi munkaerőpiac strukturája és intenzitása nemcsak a munkavállalók, hanem a vállalatok helyzetét is differenciálja.
- A hatékony ösztönzés egyik fontos feltétele, hogy az ösztönzési stratégia kidolgozásakor figyelembe vegyék a munkaerő különböző rétegeinek sajátos helyzetét, viszonyait és várható magatartását /sejtett kapcsolataik működését/.
- Ha a vezetők nem határozzák meg világosan és nem érvényesítik következetesen a teljesítménykövetelményeket, akkor ezeket a dolgozók alakítják ki, és az ösztönzési rendszer a meghirdetett elvektől eltérően, esetleg velük ellentétesen működik.
- Minél elmosódottabbak a teljesítménykövetelmények és a teljesítményértékelés szempontjai, annál gyengébb az ösztönzés hatása.
- Az egyenlősdi akadályozza az anyagi ösztönzés alkalmazását motivációs eszközként. /Lényegében igazságtalan jövedelem átcsoportosítás./
- Teljesítménykövetelmények és nyílt teljesítményértékelés nélkül az érdekegyeztetési folyamatok kerülő utakon érvényesülnek. Mivel a célok és megítélések különböznek, a teljesítmény értékelések konfliktusokkal járnak. Ezek elől való vezetői kitérés az ösztönzést hiúsítja meg.

1.2.4. A munkával kapcsolatos értékek, értékrend.

Filozófiai megfogalmazásban értékek alatt a környező világ objektumainak speciálisan társadalmi meghatározottságait értjük, amelyek kifejezik a tárgyak, jelenségek pozitív vagy negatív jelentőségét az ember és a társadalom számára. Az érték az objektumnak olyan velejárója, mely társadalmi viszonylatok hordozója.

A munkával kapcsolatos értékek területén is zavar lehet, ha átgondoljuk azt, hogy gazdaságunk évtizedek óta napirenden lévő problémája a munkaerő gazdaságilag racionális, hatékony felhasználása. Gazdaságpolitikusok és a társadalmi szervezetek képviselői, népgazdasági irányítók és vállalati vezetők folytonosan hangsúlyozzák, felszólítanak a "munkafegyelem megszilárdítására", a "teljesítményhiány felszámolására", stb. Rámutatnak, hogy "fel kell lépni a hanyag munkát végzőkkel szemben", felhívják a figyelmet a "munka szerinti elosztás helyes alkalmazására", sürgetik a "teljesítményekkel arányos differenciált bérezést", stb. A mellett, hogy e követelmények helyességét nem lehet cáfolni, - hatástalan maradt eddigiekben minden terápia, a gyakorlat érdemlegesen nem módosult.

Egyik megfigyelt jelenséggel a másikat magyarázzák, - végül önmagába visszatérő kört kapunk.

Lerövidítve a folyamatot, - pl. így: a munkaerőhiányt a teljesítmény hiány, a teljesítményhiányt a munkaidő veszteségek, a munkaidő veszteséget a laza munkafegyelem, a munkafegyelem lazaságait pedig esetleg éppen a munkaerőhiány magyarázhatja.

Feltehető, hogy e jelenségben az értékek nincsenek a helyükön. A munkaerő piacon az értékek cseréje megy végbe, - mégpedig az igazságosság elve szerint. A teljesítménnyel arányos jövedelem elve az emberiség első közösségeiben létrejött és a mai napig az igazságosság legfőbb mértéke, mutatója maradt. /18/ Az igazságosság itt az értékeknek /teljesítményeknek ill. jövedelmeknek/ azzal a sajátos arányrendszerrel végbemenő cseréjét jelenti, ami az adott közösségben spontán módon kialakult, amit a közösség természetesnek tart és elfogad.

Az értékrend tekintetében már probléma lehet ott, hogy nálunk nincs munkaerőpiac, - hanem piaci törvények érvényesülése nélkül folyik a munkaerő allokációja.

A másik probléma az igazságelv érvényesüléséhez, hogy a teljesítménnyel arányos jövedelem egyik faktorának tartalma sincs tisztázva, így nem határozható meg kívánatos arányuk sem.

E helyen nincs mód a tisztázatlanságot részletezni, így csak a főbb problémáafelvetéseket jelzem.

/18/ Hankiss E: Érték és társadalom Bp. 1977. 285. old.

Hankiss Elemér hivatkozott munkája szerint.

A teljesítmény mérésének két, egymással ellentétes normája van.

a./ a munkába fektetett fizikai-, szellemi-, erkölcsi "erőfeszítés" nagysága /ráfordítás/;

b./ a munka közösségi-társadalmi hasznossága.

Mindkét norma mélyen beivódott társadalmunkba.

De további probléma az, hogy az "erőfeszítést", a munkaráfördítés értékét hogy mérjük ?

Nem állunk különben a "társadalmi-hasznosság" elvével sem, - jóllehet fejlődésünk jelenlegi szakaszában e mozzanat játsza a döntő szerepet.

Marx "A Gothai program kritikájá"-ban egyszerűnek véli az új elosztásrendnek a megszervezését, - végső soron a munkaidővel mért munkamennyiséggel gondolja a használati értékek cseréjét megoldani. /19/

A "teljesítmény" fogalma az értékek hierarchiájában tehát nincs tisztázva, így egyik oka annak, hogy a teljesítménnyel arányos jövedelem elve úgy érvényesül, - ahogy általában tapasztaljuk.

A jövedelem fogalma sem tisztázottabb. Mi tekinthető jövedelemnek az anyagiakból, - s abból mely rétegeknek mennyi jut.

/19/ Marx K: A Gothai program kritikája /Marx-Engels: Válogatott művek, 1949. 2. köt. 16-18. lap.

A "szükséglet-hierarchia" is befolyásolja azt, hogy mi minősül jövedelemnek, - de azt sem ismerjük.

Még bonyolultabbá teszi a helyzetet a nem anyagi javak /pl. ökológiai javak, erkölcsi, érzelmi javak, mint a megbecsülés, a jó előmeneteli lehetőség, az üzem "légkör", stb./ jövedelem képzése. Ezeknek sokszor az a sajátosságuk, hogy akkor válnak fontossá, értékhordozóvá, ha hiányoznak...

Nincs megbízható kép arról sem, hogy a társadalom különböző rétegei, régiói hogy részesülnek a társadalom rendelkezésére álló javakból. A szükségletstruktúra sem ismert ilyen relációkban, így nem határozható meg a rétegek jövedelmének objektív, illetve szubjektív értékszintje.

Társadalmunk anyagi alapú társadalom, így legfőbb igazság elve, mint érték kategória a teljesítménnyel arányos jövedelem elve. Az ismertetett dilemma megoldására kísérletek történtek, - társadalmi szinten eredménytelenül, az egyéni megoldáskísérletek pedig csak fokozzák az "igazságérzet sérüléseit".

Óriási feladatot jelent társadalmi szinten valamiféle szabályozás, "szerződés" létrehozása, mely helyére segíthetné ezen alapvető értékeket.

2. A munka filozófiai kérdéseinek megjelenése a szocialista mezőgazdasági nagyüzemi környezetben.

Az ember a munkáját mindig adott, meghatározott környezetben, feltételrendszerben végzi. Vizsgálódásaimat a szocialista mezőgazdasági nagyüzemi környezetben végeztem. E szférában elemeztem a munkával kapcsolatos filozófiai kérdések megjelenését.

Miután a munka általános tartalma mellett mindig konkrét is, - így a vele kapcsolatos összes viszonyt is a konkrét munkaszervezetben, környezetben lehet vizsgálni. Nem lehet beszélni általában a mezőgazdaságban végzett munka kérdéseiről, - mivel egy-egy munkahely önálló, sajátos rendszer a munkavégzés szempontjából is. Az adott munkaszervezet, mint rendszer a munkával kapcsolatos érdekeltségnek is kerete.

A mezőgazdasági vállalatok /állami gazdaságok, termelőszövetkezetek/ határozzák meg a mezőgazdasági környezetet, - tipikus színhelyei a mezőgazdaságban végzett munkának. Tipikus munkaszervezetnek, g a z d á l k o d á s i é s s z o c i á l i s r e n d s z e r n e k kell tekintenünk azzal együtt, hogy a mezőgazdaságban előállított terméktömeg kb. 1/3-át a kistermelésben, háztáji gazdaságban, kisüzemi környezetben állítja elő nemcsak a mezőgazdasági népesség, hanem munkások és alkalmazottak is. /20/

/20/ Csizmadia E: Az agrárkérdés és a falu szocialista átalakulása. Pártélet 1983/12.

A munkavégzésnek ez a szférája is közismerten a nagyüzemek által integrált, szervezett, többé-kevésbé szabályozott, - így része a tág értelemben vett vállalati munkaszervezetnek, mint rendszernek.

Ma már nem lehet a munka érdekelttségi, motivációs kérdéseit, általában a munkát vizsgálni egy-egy üzem "kerítésén" belül, - mivel sok szállal kapcsolódik annak környezetéhez. Tehát vizsgálatomat konkrét üzemben, az I z s á k i Á l l a m i G a z d a s á g -ban végeztem úgy, hogy mindvégig értékeltem a gazdálkodás és munkavégzés környezettel kapcsolatos vonatkozásait is.

2.1. A vizsgálat alapjául szolgáló nagyüzem bemutatása.

2.1.1. Az üzem, valamint gazdasági környezetének ismertetése.

Az Izsáki Állami Gazdaság az ország 121 állami gazdasága között a közepes nagyságrendet képviseli. Területe 5036 ha, mely kisebb, mint az országos átlag, mely 7585 ha 1982-ben. Termelési értéke 800. millió Ft, lényegesen meghaladja az országos átlagot, amely 500 millió Ft. Az évente produkált nyereségtömeg is az átlag fölé emeli, - 1983-ban produkált vállalati eredmény 72 millió Ft. nyereség.

A gazdaság 1952-ben alakult, lényegesen kisebb területtel /2900 ha/, nem nagybirtokon, hanem Izsák község tagosított állami-tartalék földjein, melyeket a mezőgazdaság erőltetett ütemű szocialista átszervezése során a jellemzően közép- és gazdagparasztok felajánlottak az államnak.

Igy a gazdaság létrejött egy olyan területen, ahol a nagyüzemi gazdálkodásnak előzménye nem volt, heterogén birtok - és talajviszonyokból adódóan szétaprózott területeken vegyes művelési ágak voltak, - nagyüzemi gazdálkodásra teljesen alkalmatlan feltételt teremtve. -

Izsák község közismerten szőlőtermelő vidék, melynek kisüzemi adottságait, "népi" technikáját "örökölte" az állami gazdaság az eredeti népesség nélkül. /Az elment az iparba és egyéb munkahelyekre./

Szükségesnek tartottam előzményként mindezeket leírni a munkavégzés későbbi motivációi miatt is.

Alapítólevele szerint /621./4/1952./ a gazdaság "tevékenységi köre nagyüzemi mezőgazdasági termelés, valamint az ezzel összefüggő feldolgozás és értékesítés".

A vállalat jelenlegi besorolása: "K" kategória.

A gazdaság adottságaiban a természet nem volt bőkezű. Éghajlati jellemzői e területnek a legszélsőségesebbek hazánk viszonyai között. Domborzati és vízviszonyok a növénytermelésre kedvezőtlenek.

Talajadottságaira jellemzők a kevésbé termékeny, sőt nagy arányban hasznosíthatatlan homoktalajok és ezek ellentétei, a mélyfekvésű réti, szikes és lápos talajok.

A talajadottságok alapján is a gazdaság k e d v e z ő t -
l e n t e r m ő h e l y i a d o t t s á g u, /összes terület átlagos AK értéke 10,19 AK/ha/.

A gazdaság jelenlegi termelési szerkezete, profilja harminc éves fejlődés és fejlesztés eredménye, melynek során napjainkra kialakult a természeti adottságokhoz, közgazdasági lehetőségekhez leginkább illeszkedő, azokat lagjobban kihasználó szerkezet. A gazdaság kezelésében lévő földterület művelési ágak szerinti megoszlását mutatom be a 2. táblázatban.

2. táblázat: A gazdaság földterülete 1982. évben

Megnevezés	T e r ü l e t	
	ha	%
szántó	1433	28,5
szőlő	639	12,7
gyümölcs	317	6,3
gyep	2219	44,1
erdő	80	1,6
nádas	84	1,7
művelés alól kivett terület	264	5,1
Ö s s z e s e n :	5036	100,0

A termelési szerkezetet csak megalapozza a földterület hasznosításának szerkezete, aránya. A tényleges termelési szerkezetet az üzemi összes termelési érték és a vállalat eredményének tevékenységek szerinti megoszlásával mutatom be. /3. táblázat/

3. táblázat: A gazdaság üzemi összes termelési értékének és vállalati eredményének megoszlása 1982-ben.

Ágazatok tevékenységek	Üzemi össz.term. érték mFt.	%	Vállalati eredm. mFt.	%
Szántóföldi növ.term.	7821	1,5	- 1602	- 2,4
Gyepgazdálkodás	10985	2,2	-	-
Gyümölcsstermelés	13332	2,5	- 2258	- 3,4
Szőlőtermelés	12503	2,5	-	-
Egyéb /ültetv.tel./	12093	2,3	-	-
Állattenyésztés	25366	4,9	6185	9,3
Erdőgazdálkodás	372	0,1	- 161	- 0,2
Melléktevékenység	2146	0,4	-	-
Borászat, palackozás pezsgőtermelés	409951	78,3	64260	97,0
Mg. szolgáltatás	9590	1,8	949	1,4
Egyéb alaptev.kiv.tev.	20614	3,5	-1113	- 1,7
Ö s s z e s e n :	524773	100,0	66260	100,0

A kertészeti ágazatok - szőlőtermelés, gyümölcsstermelés, borászati tevékenység - produkálják a termelési érték 83,3 %-át, a nyereség 93,6 %-át.

Ebből következik: a v á l l a l a t f ő p r o f i l j a a kertészeti termelés, azon belül is a szőlőtermelés és a borászat.

A terület 44 %-át gyepként hasznosítjuk, így a területhasznosítás alapján nagyon fontos ágazat a gyepre alapozott húsmarhatartás, - ha eredménytömege nem is versenyképes a főágazattal, - de a terület közel felének egyedül gazdaságos hasznosítását eredményezi.

A borászat vertikálisan és horizontálisan kiépített tevékenység. Egyszerű gazdasági társulás formájában tíz szőlőtermelő, vagy szőlőfelvásárló üzemmél, vállalattal társult a gazdaság a s z ő l ő - b o r v e r t i k u m létrehozására. A szőlőtermeléstől a k v a l i f i k á l t v é g t e r m é k /70 %-ban pezsgő/ értékesítéséig /90-95 %-ban exportra/ egy közös eredmény-érdekeltségű társulásba integrálta a gazdaság a kooperáció megszervezésével a környező termelőket úgy, hogy azok tőkével /fejlesztési alappal/ is részt vesznek a közös tevékenységben.

A gazdaságnak, mint munkaszervezetnek, mint gazdálkodási - és szociális rendszernek lényegi, a k ö r n y e z e t r e i s h a t á s t g y a k o r l ó . meghatározó eleme a s z ő l ő - b o r v e r t i k u m .

A borászatban a feldolgozottság fokát a legkvalifikáltabb végtermékig /esetünkben a pezsgő/ kellett fokozni ökonómiai okokból /nyereségtartalom/. Ehhez megfelelő technológiai tartalmu üzem kellett, mely gazdaságosan csak bizonyos nagyságrend felett üzemel /időben haladva a termék nyereségtartalma csökken, tehát a volument állandóan növelni kell./ Az optimális nagyságu és megfelelő műszaki színvonalu üzem kiépítése és fenntartása tőkekoncentrációt igényelt, - ehhez kellett a tőke társulása.

Az üzemeléshez állandó minőségű alapanyag biztos beszerzési lehetősége is kell, - mivel az ökonómiai okokból kiépített nagykapacitás alapanyag igénye 7-8-szorosa a gazdaság szőlőtermésének.

Ehhez is kellett a társulás, melyben a termelő üzemek, kistermelők érdekeltségét a szőlő - mint alapanyag - átlagon felüli értékesülése jelenti.

Ezek szerint a termék-előállítás rendszer - a szőlő-bor vertikum - és a kooperáció adott formája /tőke - és alapanyag társulás/ **s z o r o s v i s z o n o s s á g - b a n v a n , - kooperáció nélkül nincs megfelelő vertikum, s a vertikum kiépítése nélkül nem lehet létrehozni megfelelő érdekeltségi alapokkal a kooperációt.**

A gazdaság működésében e tevékenység a kimagasló gazdasági eredményével nemcsak a vállalatnak biztosít jó eredményt és gazdasági-, erkölcsi-, politikai stabilitást, - hanem közvetlenül hatást gyakorol /motivál/ a környezet szőlőtermelő üzemére /azokban dolgozók munkájára/, valamint a környezet kistermelésben végzett szőlőtermelésére is.

A rövid bemutatásból is kitűnik, hogy a szőlő-bor vertikum kiépítésével az érdekvizonyok közös célba állításával a **m e n n y i s é g i v á l t o z á s m i n ő s é g i v á l t o z á s b a v a l ó á t c s a p á s á n a k** dialektikus folyamata figyelhető meg. A létrejövő új minőség ez esetben végső soron egy kvalifikáltabb termékkel realizálódó **m a g a s a b b m u n k a j ö v e d e l e m** érdekeltsége.

A vertikális és horizontális integráció munkát motiváló hatását a későbbi fejezetekben kívánom kifejteni.

A gazdaság termelési szerkezetében tehát két főágazat van, egyik a szőlőtermelésre épülő borászat, a másik a gyepre alapozott husmarhatartás. Ez utóbbi ágazatnál is megkezdődött a vertikum kiépítése az 1983-ban üzembehelyezett vágóhíddal és husüzemmel, - mely miután háztáji sertést dolgoz fel nagyobb arányban, a környezetre is hatást gyakorol a termelési érdekeltség javításával.

Az egyéb tevékenységek kiszolgálói az árutermelő ágazatoknak, illetve kis volumenük miatt nem meghatározóak.

Az üzemben a termelés feltételrendszere a már jelzett természeti adottságokon túlmenően kielégítő, sőt egyes ágazatokban /borászat/ magas színvonalu.

A termelést /1982. évi adatok/ 782.069 m/Ft. ö s s z e s e s z k ö z é r t é k k e l folytatja, melyből 422.969 m/Ft. az állóeszközök értéke.

Az üzem intenzitását fejezi ki az egy hektárra vetített összes eszközérték, - mely a gazdaságban 174.413 Ft, az ország állami gazdaságainak átlagában 103.609 Ft.

E magas érték a termelési szerkezetből adódik /ültetvények, borvertikum, állattenyésztés/, s az intenzitás fokát jó értelemben csak akkor jelöli, ha megfelelő eszközhatékony-ság is párosul hozzá. Ezen túlmenően azonban a m u n k a - v é g z é s t több tekintetben erősen m o t i v á l j a , - pl. eltartóképességet növeli, munkakörülményeket javítja, munka kvalifikáltságát megalapozza /gépesített iparszerű termelés/, így a munka motivációjának megalapozója.

Az állóeszköz állomány megoszlása 1982-ben az alábbi volt:

Épületek, építmények	33,3 %
Ültetvények	30,4 %
Gépek-berendezések	34,1 %
Üzemkörön kívüli állóeszk.	2,2 %
<hr/>	
<u>Összesen:</u>	<u>100,0 %</u>

A termelés személyi feltételeit a dolgozói létszámmal jellemezhetjük, melyet a 4. táblázatban mutatok be.

4. táblázat: A dolgozólétszám alakulása /fő/év/
/átlagl létszám/

<u>M e g n e v e z é s</u>	<u>1968.</u>	<u>1982.</u>	<u>index</u>
összes dolgozólétszám	1030	761	73,9
- ebből fizikai	942	610	64,8
- ebből alkalmazott	88	151	171,6

A bemutatott létszámváltozáshoz azt is tudni kell, hogy az üzemi összes termelési érték ezen idő alatt 7,8-szorosára nőtt, a vállalati eredmény pedig 19-szeresére.

A létszám összetételében végbement változás jelzi az élőmunka szerepének megváltozását, mely szervesen összefügg a közölt eredményekkel. Nyilvánvaló, hogy a munka hatékonyságának növekedése mögött motivációjának változása is felfedezhető az általános fejlődés mellett.

A fizikai dolgozók éves átlagléttségének 96 %-a állandó dolgozó, aki gyakorlatilag folytonos munkaviszonyban van a gazdasággal. Ők helyi, illetve környékbeli lakosok. A 4 % időszaki dolgozó ma már nem jellemző munkaerő. A vállalat másik munkaerő forrását egyrészt a KISZ táborban foglalkoztatott diákok /korábban 400 fő, jelenleg 100-150 fő/ képezik, akik évente 2 hónapig dolgoznak a gazdaságban. Az "őszi diákfoglalkoztatás" is táborszerű körülmények között folyik, de más szervezésben és más érdekeltséggel, - az ő létszámuk korábban 300 fő, jelenleg 100-150 fő 45 napon át. A diákok munkájának érdekeltségi viszonyai, motivációi sajátosak, - később erre külön kitérék.

A társadalmi-jellegű munkaerő sajátos csoportját képezik a katonák, - kis létszámban, eseti jelleggel foglalkoztatjuk őket. Motiváltságuk sajátos. A termelés személyi felvételeinek másik csoportját képviselik a részes munkát végzők és a kisvállalkozók. Létszámuk nem jelenik meg a statisztikában elszámolástechnikai okokból /ugyanúgy a KISZ tábor sem!/, valamint a szabályozás kategóriái és "kiskapui" által.

A gazdaságban gyümölcs betakarítást végez részes munka formájában kb. két hónapon keresztül átlag 100-150 fő a környező városok lakosaiból.

Jelentős létszám /1982-ben 132 fő + családtagjai/végez vállalkozásban, - "haszonbérletben" szőlőművelést, - mintegy 200 ha szőlő kézimunkáját elvégezve. Hasonló vállalkozás van az állattenyésztésben is.



Mindkét csoport érdekeltsége, motivációja teljesen eltér a vállalati bérmunkásokétól.

Megtalálható a kisvállalkozás "vállalati gazdasági munkaközösség" formája is, - motiváltságuk újabb keretek között valósul meg.

A termelés feltételrendszerének tágabb körébe, - közvetlenebbül a munkavégzés feltételrendszerébe tartozik a szociális ellátottság, az élet- és munkakörülmények alakulása. A szociális ellátás és feltételrendszer színvonala, teljeskörűsége a dolgozók érdekeltségi körébe tartozik, munkavégzésének motiváló tényezője. A munkahely értékét a dolgozó szemében és társadalmi presztisét, megítélését nagymértékben befolyásolják a munkakörülmények, az életkörülmények javításához való hozzájárulása az üzemnek.

A vizsgált gazdaságban a munkakörülmények lényegesen kedvezőbbek a mezőgazdasági átlagosnál.

A fizikai dolgozók többsége iparszerű termelési körülmények között dolgozik. A már fentebb ismertetett adatokból kitűnik, hogy kint a "mezőn" un. "gyalogmunkás" már alig dolgozik, - legalábbis bérmunkás viszonyban.

A munkahelyek berendezése, ellátása munkafeltételekkel és szociális feltételekkel a vezetés figyelmének középpontjában van.

A teljesség igénye nélkül a munka- és életkörülmények, szociális intézmények, lehetőségek ismertetését csak felsorolásszerűen végzem el:

- a dolgozók munkahelyi szállítása autóbuszokkal, menetrend szerint történik /itt már eltulzott a szolgáltatás, egykét főt is külön kocsi szállít/;
- munkaruha, védőruha ellátás szinte igényjellegű - a jogszabályi előírásokon túl;
- az üzemi étkezés lehetőségével mindenki élhet, térítési díja minimális, a dolgozónak helybe szállítják az ebédet, a nagycsaládosoknál az egész családnak ingyenes;
- a munkahelyek színvonalasan felszerelt öltözőkkel, fürdőekkel vannak ellátva, - nemcsak az ipari üzemrészek;
- üzemegészségügyi szolgálat működik, melynek elsődleges feladata a megelőzés, a munkaegészségügy irányítása, szabályozása, a munkafeltételek ellenőrzése, a dolgozók megelőző, rendszeres és teljes körű szűrővizsgálata, nyilvántartása, - s csak másodlagos a gyógyító munka -, /a vizsgálatok szinte teljes körűen elvégezhetők üzemen belül/;
- a dolgozók lakáskörülményeinek javításához a vállalat több módon hozzájárul: vállalati bérlakások-, szolgálati lakások biztosítása, lakásépítés támogatása pénzzel, kedvezményes fuvarszelvényekkel, lakásvásárlás támogatása a hidegpadlós /földes/ tanyák felszámolásánál, lakásépítő szövetkezet szervezése, támogatása, munkásszállás és gyakornokszálló biztosítása;
- a dolgozók belföldi- és külföldi üdültetése rendszeres, évente 100-150 fő vesz részt benne;

- kedvezményes gyermeküdültetés;
- a tanyán és külterületen lakó dolgozók gyermekeinek óvodába és iskolába szállítása;
- bölcsődei, óvodai elhelyezés teljes körü;
- iskolásgyermekek étkeztetése teljes körü.

Mindezek lényeges értékeit képezik a munkahelynek, a munkafeltételeknek. A vállalat, mint "szociális rendszer" ezen feltételekkel együtt alakíthatja csak ki érdekeltségi rendszerét.

2.1.2. A munkavégzés eredménye, a gazdálkodás hatékonyságának alakulása.

Az első fejezetben nagy vonalakban, a dolgozat céljához és sajátosságaihoz igazodva ismertettem a gazdaság jellegét, a termelés feltételeit - elsősorban a munkavégzés szempontjaiból.

A vállalat bemutatása nem nélkülözheti az eredmények ismertetését, - annál is inkább mivel a munkavégzés, a termelőtevékenység nem öncélú. A szocialista mezőgazdasági vállalatok alapvető feladata, hogy a "kezelői jogot" úgy gyakorolják az állami /szövetkezeti/ tulajdonu termelőeszközök felett, hogy azok legracionálisabb használatával a gazdaságnak a n e m z e t i j ö v e d e l e m h e z való hozzájárulása /nettó termelési érték/ a lehető legnagyobb legyen, ezt a munkaerő legésszerűbb foglalkoztatásával érik

el úgy, hogy a dolgozók jövedelme a vállalat jövedelmével összhangban folyamatosan növekedjék, élet- és munkakörülményeik javuljanak.

A gazdálkodás hatékonysági mutatói alkalmasak a munkavégzés eredményességének bemutatására, főleg ha azokat időben és másokhoz viszonyítva vizsgáljuk. Végző soron a munka minőségét is kifejezik.

Először a termelés alapfeltételeinek és vele párhuzamosan a produkált eredménynek a változását mutatom be /5. táblázat/.

5. táblázat: A hatékonyság alakulása

M e g n e v e z é s	1968.	1975.	1982.	Index %
összes nagyüzemi terület /ha/	5548	5573	4484	80,8
munkavállalók létszáma /fő/	1030	936	761	73,9
összes eszközérték mFt. /XII.31./	235979	498474	782069	331,4
üzemi összes term.érték /mFt./	67285	266375	524773	779,9
vállalati eredmény mFt.	3435	17696	66260	1929,0
eredmény a term.ért. %-ban	5,1	6,6	12,6	247,1

A termelés volumene közel nyolcszorosára nőtt, az eredmény tizenkilencszerese a 14 év előttinek, úgy, hogy a földterület csökkenése mellett a létszám 26 %-kal csökkent /évi átlag 2 % csökkenés/, a termeléshez felhasznált összes eszközérték mintegy háromszorosára növekedett csak.

A rész-hatékonysági mutatók a gazdálkodás, munkavégzés egy-egy területének eredményeire mutatnak rá.

Az alapkapacitás - a termőföld - hatékony felhasználását jelzi a területi hatékonysági mutató /6. táblázat/.

6. táblázat: Területi hatékonysági mutatók alakulása.

1 ha nagyüzemi területre jutó	1968.	1975.	1982. Index		
			ÁG.átl. ÁG	Izsáki %	
- eszközérték	42534	89444	103609	174413	410,0
- termelési ért.	12128	47797	70572	117032	965,0
- nyereség	619	3175	5167	14777	2387,2

A gazdaságban folytatott termelés intenzitását fejezik ki a felsorolt mutatók, - összehasonlítva az országos átlaggal.

A gazdálkodás színvonalát jelzi az eszközhatékonysági mutató alakulása. A magyar mezőgazdaságot, elsősorban az állami gazdaságokat e mutató terén általában elmarasztalják, mivel kedvezőtlenül alakul.

Gazdaságunkban ez:

1000 Ft. évvégi eszközértékre jutó/Ft/	1968.	1975.	1982. Index		
			ÁG.átl. IÁG.		
- termelési érték	285	534	681	671	235,4
- nyereség	14	36	50	85	607,1

A mezőgazdaság iparosodásával együttjár az intenzitás fokozódása, - ez az eszközállomány aránytalan növekedését vonja magaután. Az eszköz növekedéssel nem jár együtt minden esetben az eredmény növekedése, mivel nagyon drágák és több esetben rossz hatékonyságúak eszközeink. A mezőgazdasági áruk világpiaci árai nem ilyen eszközháttér alapján jöttek létre.

A m u n k a t e r m e l é k e n y s é g mutatója az élő munkaproduktumát mutatja be, - a m u n k a v é g z é s m e n n y i s é g i é s m i n ő s é g i jellemzését k o m p l e x e n adja. Kifejeződik benne közvetve a dolgozó munkához való viszonya is - természetesen a gazdasági kollektíva átlagában.

1 fő átl.munkavállalóra jutó /Ft/	1968.	1975.	1982. ÁG.átl.	IÁG.	Index %
- termelési érték	65325	284589	487000	689583	1056
- nyereség	3335	18906	35000	87070	2611

A munkatermelékenység mutatójának növekedési üteme mögött a már bemutatott 26 %-os létszámcsökkenés és vele szemben a termelési érték 7,8-szoros, a nyereség 19-szeres növekedése van. Itt nem spontán eredménnyel állunk szemben.

A vállalatvezetés folytonos törekvése a termelés bővítése úgy, hogy a szerkezet megváltozásával javuljon a nyereségtermelő képesség. Ez ment végbe a szőlő-bor vertikum kiépítésével, - mely magas műszaki színvonalával, a kvalifikált termék "extra-profit"-jával, nem utolsó sorban a társulásból eredő nagyfokú koncentrációval hozta a nagy munkatermelékenységet.

A munkavégzés oldaláról is változás következett be, - állandó a munkaerő megtakarító módszerekre való törekvés /pl. husmarhatartás/, a t u d a t o s l é t s z á m - c s ö k k e n t é s .

A világpiacon a versenyképesség egyik legfontosabb mérője a munkatermelékenység. Egyes ágazataink produktuma e tekintetben kiemelkedő, - pl. a borászatban egy fő 3,9 millió Ft, a husmarhatartásban 2 millió Ft. termelési értéket állít elő. E mutatók versenyképesek a hazai gyógyszeripar, vegyipar eredményeivel.

Hasonló üzemekkel végzett összehasonlításban a jobb mutatónk mögött nem feltételezhető, hogy a mi dolgozóink külön-külön lényegesen jobban érdekeltek, vagy erősebb a munkavégzésük motivációja. A közvetlen összefüggés helyett itt fogadjuk el a gazdálkodás egészének - az adottságokhoz való alkalmazkodásban, a gazdálkodás stratégiájában - megfigyelhető különbséget.

A gazdálkodás eredményességét a k ö l t s é g h a t é k o n y s á g g a l mérjük, mely az e r ő f o r r á s o k h a s z n o s u l á s á t fejezik ki, - komplex mutatóként.

100 Ft. halmozatlan term.költségre jutó /Ft/	1968.	1975.	1982. ÁG.átl.	IÁG.	Index %
- termelési érték	99	116	106	100	101
- nyereség	5,1	7,7	7,8	12,7	249

E mutató az eredményképzésben ma a legfontosabb, - a tényleges helyzetet tükrözi időbeni és térbeni összehasonlításban is. Az országos átlaghoz viszonyítva a vizsgált vállalatnál kedvező ez az érték, de csökkenő tendenciát mutat 1983-ban. Országos alakulása mögött az "agrárqlló" működése van. A költségek növekedése többszöröse az árbevétel változásának. A magyar mezőgazdaság drágán termel /országos átlagban e mutató 7-8 %/ - hangzik a vád ellene, - de gazdasági környezetén nem tud önerejéből változtatni /utalok itt az 1.1. fejezetre/.

Összegezve az eredmények bemutatását, - megállapítható egy konkrét üzem példáján, hogy a termelésben végzett munka eredménye lemérhető, bemutatatható konkrét gazdasági adatokkal. Az eredményes, hatékony gazdálkodás pedig olyan hosszútávon érvényesülő érdekviszonyokat teremt, melynek jellemzője a dolgozók jövedelmének állandó, egyenletes emelkedése, az élet- és munkakörülmények folytonos javítása, a vállalat presztisének, anyagi- erkölcsi- politikai stabilitásának fokozása, a kollektiva munkájának folytonos megújulása. Mindezeket a következő fejezetekben mutatom be.

2.1.3. Üzemi- és vezetésszervezet, - a munkát végző ember helye, szerepe az üzem életében.

Amint az 1.2.3. fejezetben elvileg már kifejtettem és a 2. fejezet bevezetésében indokoltam a munkavégzés motivációi és eredménye szempontjából alapvető jelentőségű a munkaszervezet, - mint a gazdálkodási - és szociális rendszer milyensége, tartalma.

A munkavégzés kereteit az üzemi szervezet adja. Működését, tartalommal való megtöltését a vezetésszervezet eredményezi. A két rendszer feltételezi egymást, - dialektikus kapcsolatban van egymással. Ha megfelel egymásnak a két szisztéma, akkor előnyös oldalai érvényesülnek, elősegítik a termelést. Ha nincs összhang a két rendszer között, akkor felszínre kerülnek a negatív vonások, nehézségek és azok eluralkodva lerontják a vállalat teljesítőkéességét.

Az ellentétek egységének és harcának dialektikája szerint kell a vezetés "művészetével" élni ahhoz, hogy adott munkaszervezetben az emberi produktum lehető legnagyobb legyen.

A z ü z e m i s z e r v e z e t ismertetéséhez előre kell bocsájtani, hogy a gazdaság 5036 ha területével a kisterületű gazdaságok közé tartozik, de területi tagoltsága üzemi szétszórtságot eredményez, így a centralizációnak objektív határai vannak. A szakosodás, specializáció követelményét, a közlekedés, szállítás, hírközlés lehetőségét is figyelembe kellett venni.

A t e r ü l e t i e l v e n alapuló szervezeti formát hoztuk létre, az üzemi szervezet fő egysége a k e r ü l e t . Szakosodtak a kerületek egy-egy termékcsoporthoz előállítására, tevékenység típus végzésére. Két termelő kerület van, továbbá egy élelmiszer feldolgozó és egy szolgáltató kerület. Így megvalósítottuk a specializációval együtt a tevékenységek lehetséges koncentrációját is.

Az üzemi szervezetben a gazdálkodás alapegysége a kerületen belüli ágazat. A gazdálkodás mérhetősége tekintetében ez a legkisebb egység, - melyben teljeskörűen tervezhető és megmérhető a munka eredménye.

Az ágazatokon belül, azok jellege szerint a legkisebb önállóított szervezeti egység a telep, vagy műszak, vagy brigád. Ezek munkaszervezeti egységek, - melyek már közelítenek a kiscsoport fogalmához, - de hátrányuk, hogy a munka pénzügyi eredménye nem mérhető már ezen a szinten, illetve a telepeknél csak szűkebb értelemben.

A termelő tevékenység operatív részének üzemi szervezetét, strukturáját a 7. táblázatban mutatom be.

7. táblázat: Üzemi struktúra az Izsáki Állami Gazdaságban.

Kerület megnevezése	Profil	Ágazatok	Munkaszervezet
I.	kertészet	szőlőtermelés gyümölcssterm. gépesítés	telep /4/ telep /2/ brigád-műhely
II.	állattenyésztés	husmarhatartás növénytermelés gépesítés	telep /4/ brigád brigád-műhely
III.	borászat	alapborászat pezsgőgyártás palackozás raktározás és értékesítés gépesítés	műszak /2/ üzem műszak /2/ brigád műhely

Kerület megneve- zése	P r o f i l	Ágazatok	Munkaszer- vezet
IV.	szolgáltatás	gépjavítás szállítás építészet gondnokság vágóhid	műhely /2/ brigád /2/ brigád /2/ - üzem

A kerületek, mint az üzemi szervezet fő egységei nemcsak szervezetileg, de gazdálkodásukban is teljesen ö n á l l ó a k . Rendelkeznek a termelés végzéséhez szükséges összes feltétellel, a fölött gazdálkodási hatáskörük van /terület, állóeszközök, anyag, munkaerő, irányítási szervezet/.

Önálló, teljes körű üzentervet készítenek, annak teljesítését mérik, saját tevékenységük eredményét mutatják ki /kerületi mérleg/, a kerületek vezető beosztású dolgozóinak érdekeltségi rendszere egyezik a gazdaság magasabb vezető beosztású dolgozóival. Az alacsonyabb beosztású vezetők /ágazat, telep/ érdekeltsége a saját munkaterületükhöz kapcsolódik,- részben pénzügyi eredményéhez, részben naturáliákhoz.

A fizikai dolgozók helyzetét meghatározza az üzemi szervezetben elfoglalt helyük, - munkájuk jellege, munkakörülményeik e szerint változik. Anyagi érdekeltségük lehetőségeiben azonban nincsenek kiszolgáltatva az adott terület eredménylehetőségének. Érdekeltségük nagyrészt független a termelési egység eredményétől.

A v e z e t é s s z e r v e z e t a vezetési munkameg-
osztásnak, az üzemi szervezet működtetésének formáját és
tartalmát rögzíti.

A gazdaság vezetésszervezetében három jól elkülöníthető
h i e r a c h i k u s v e z e t ő i l é p c s ő ala-
kult ki.

- Ezek a - felsőszintű vezetés /igazgató és helyettesei/;
- középszintű vezetés /kerület, osztály- és ágazat-
vezetők/;
- alsószintű vezetés /termelésirányítók és csoport-
vezetők/.

E vezetési szinteknél a kapcsolatrendszert az alá- és fö-
lérendeltségi viszonyok jellemzik, a l i n e á r i s ve-
zetés elve érvényesül. Minden vezetési szintnek meghatáro-
zott és sajátos feladatköre, funkciója, jog- és hatásköre,
valamint az ehhez kapcsolódó felelőssége van. Ezeknél a ve-
zetői csoportoknál valamennyi alkalmazott ténylegesen veze-
tő, mert bizonyos létszámú beosztott dolgozót irányít. Mun-
kakörüket döntően v e z e t é s i f u n k c i ó k moti-
válják.

A vállalat vezetésszervezetében dolgozók másik csoportjához
tartoznak a s z a k m a i f u n k c i ó k a t ellátók
/tervezés, előkészítés, külső kapcsolatok ápolása, ellenőr-
zés/, akik a fenti vezetői lépcsőknek mellérendelten végzik
munkájukat. Itt a vezetés f u n k c i o n á l i s elve ér-
vényesül.

Az egyes vezetői szintek kapcsolatát, a l i n e á r i s és f u n k c i o n á l i s egységek munkájának harmónikus összhangját, - mindezzel az üzemi szervezet működését a vállalat "Szervezeti és Működési Szabályzata" rögzíti. E szabályozást folyamatosan karban kell tartani, igazítani a megváltozott viszonyokhoz, mert ha az üzem működésével szemben a szervezet ellentmondásai elmélyülnek, a produktivitás csökken. E dialektikus összefüggés a magyarázata annak is, hogy tisztán elvi alapon megalkotott vezetésszervezet nincs, - bizonyos kompromisszumot mindig alkalmazni kell a személyi, környezeti, külső szabályozási, piaci, stb. adottságokhoz való igazodásban. Arra is van példa, hogy a személyi, üzemi adottságokra, hagyományokra építik ki a vezetésszervezetet. E megoldás is a vezetés ellentmondásai feloldásának egy lehetősége.

A vállalat vezetésének elvei között a v e z e t ő i s z e r e p tartalmával külön foglalkozni kell, mivel a vezetésben dolgozók munkamotivációival szorosan összefügg.

Az egyes vezetői posztokon összhangban, egységben kell lenni a h a t á s k ö r n e k és f e l e l ő s s é g n e k . Ezek "mennyisége" a vezetői szintek szerint változik, de összhangjuk állandóságigény.

A vezetői munkában általában megnövekedett a jog- és felelősség, - ez a belső irányítási mechanizmus változtatását igényelte. Az egyszemélyi felelősség fenntartása mellett a vezetői munka demokratizálását vonta ez maga után, - a túlzott centralizmus felszámolásával, a hatáskörök dinamikus leadásával.

A vezetési munkamegosztásban a felső szintű vezetésben a legfontosabb a politikai státusz gyakorlása /igazgató/. Átfogó feladat a vállalat egészének erkölcsi-politikai, gazdasági stabilitást biztosító irányítása. A felsőszintű vezetés döntési hatáskörei a vállalat fejlesztésével, terveivel, átfogó külső kapcsolataival, a szervezet, működés, gazdálkodás szabályozásával, ellenőrzésével, személyzeti munka átfogó irányításával kapcsolatosak. A döntések egy része a társadalmi szervekkel egyetértési hatáskörben meghozható intézkedésekre terjed ki. A társadalmi szervek munkájának zavartalanságát szintén az egyszemélyi vezetőnek kell biztosítani - mint nemcsak gazdálkodási, hanem politikai formáció vezetőjének is.

A felsőszintű vezetés munkamegosztása két nagy területre terjed ki, - a termelési- és a közgazdasági tevékenység irányítására. A két tevékenységi kör egymástól szervezetenként elkülönült, de a munkában szoros elvi és napi operatív kapcsolatban kell állniuk.

A vezetési munkamegosztás legkritikusabb területe vállalatban belül a tervező-fejlesztő és a kivitelező apparátus munkamegosztása. Az egymástól elkülönült, kétféle munkát szervezetenként is egymástól függetlenül, de egymással szoros összhangban kell elvégezni a vállalati célok megvalósítása érdekében.

A vállalatnak szüksége van olyan apparátusra, mely a fejlesztés munkáját a napi végrehajtási gondoktól függetlenül végezheti.

E feladatkört specialisták végzik, akikkel szemben a speciális és magas színvonalu szakképzettség hasznosítása az igény. Ők vezetői munkát kevésbé végeznek, - van több olyan munkakör, melyben nem is kell embereket irányítani.

A vállalat közép- és alsószintű vezetői a vezetési apparátus végrehajtó /operatív/ részét képezik. Tipikus képviselői a csoportoknak a területen, üzemekben dolgozó kerület-, ágazat-, telep-, műhely, stb. vezetők. Sajátos a központi "törzskari" osztályok vezetőinek feladata, akik az említett fejlesztő, előkészítő, ellenőrző munkavégzése és végeztetése mellett az adott osztály munkáját irányítják, - melyben végrehajtási típusu feladatok /pl. munkaügy, bérelszámolás/ is vannak és a külső kapcsolatok gyakorlásának a feladata is ide sulyozódik.

A vezetői munkamegosztásban külön kell szólni a kerületvezetőkről, - akik az üzemi szervezetnél ismertetett kerületek, mint önálló gazdálkodási egységek élén állnak. Mindezekhez mért jog- és hatáskörrel rendelkeznek, - mely a vezetői szemléletüket és mozgásformájukat hasonlóan motiválja, mint az igazgatóét.

Feléjük egy- az egyben k ö z v e t i t i a gazdaság vezetése azokat a g a z d a s á g p o l i t i k a i h a t á s o k a t , amelyek a vállalatot érik, illetve alapvetően motiválják.

Az irányítás tulzott centralizmusa megszüntetése és a munkamegosztás fokozása érdekében részben a kerületek - mint önálló gazdálkodásu kollektívák, - főként pedig azon belül az

ágazatok vezetőinek hatáskör és felelősség növelése hozott érdemi változást a vezetői munka motiválásában. Kísérletképpen egy kerületben a telepvezetők rendelkeznek a fizikai dolgozók tekintetében "munkáltatói" jogokkal.

A h a t á s k ö r - é s f e l e l ő s s é g - l e a - d á s t a r t a l m á t röviden úgy összegezhetem, hogy teljes mértékben rendelkeznek a termelés feltételrendszerével az illetékes beosztott vezetők /kis munkahelyi csoportok vezetői is/, önállóan készítik elő feladataik végrehajtását, tevékenységük eredményében érdekeltek és a hozzájuk beosztott vezetők, valamint munkások anyagi ösztönzését saját maguk alakítják, működtetik az elért eredmény függvényében, - megegyezően saját érdekelttségük motivumaival.

A gazdaság felső szintű vezetése tehát k ö z v e t v e i r á n y i t , - az arra létrehozott apparátus döntést előkészítő munkája alapján szabályoz, teljes körű feladatot ad, meghatározza a fejlődés irányát, tartalmát. Ezen túlmenően a v e z e t ő i e l l e n ő r z é s rendszerét működteti, mégpedig a - munkaköri ellenőrzések,

- beszámoltatások,

- belső ellenőrzés módszereivel.

A folytonos, valós vezetői ellenőrzés munkakontroll eszköze, belső funkciója a b e l s ő i n f o r m á c i ó, mely egyben a következő vezetői intézkedések egyik racionális alapja is. Működtetése a különböző szintű vezetői munka tartalmi részét képezi, - módszereit szabályzat rögzíti.



A vezetői munkamegosztás tartalmi kérdése a környezettel való külső kapcsolattartás mechanizmusa is. Ez gazdasági, felügyeleti és politikai jellegű.

A külső kapcsolatok felvételének és ápolásának feladatát a gazdaság központi apparátusa /törzskari osztályok/ látja el az igazgatóhelyettesek irányításával.

Az egyéb motiváló tényezők közé tartozik a vezetői munkában a vállalat társadalmi- és politikai élete. Ennek rendszerében a hatáskör és felelősség lebontásának megfelelően valósul meg az illetékes társadalmi szervekkel a vezetői kapcsolattartás feladata és felelőssége.

A vezetés munkájának szerves része és egyben a dolgozók, mint kisebb - nagyobb kollektívák tagjainak egyik lehetősége a vállalat életében való érdemi részvételre az
ü z e m i d e m o k r á c i a f ó r u m r e n d s z e -
r e.

Állami gazdaságban erre a következő szervezett formák alakultak ki:

- igazgatói tanácsülés /gazdaságszintű, képviseleti/,
- termelési tanácskozások /kerületi szintű, teljes körű/,
- ágazati tanácskozások /ágazatonként, mindenki részére/,
- az SzB. és a bizalmiak együttes tanácskozása
/szakszervezeti fórum/.

Az üzem munkájának, az üzem- és vezetésszervezet bemutatása után az üzem dolgozóinak összetételét, szakmai megoszlását kívánom bemutatni annak érdekében, hogy az ember oldaláról érzékeltessem a vállalatot, mint munkaszervezetet.

A 8. táblázatban a fizikai /állandó/ dolgozók szakmai összetételét láthatjuk.

8. táblázat: A fizikai dolgozók szakmai megoszlása
/fő/év/

Megnevezés	1970.	1982.	Index
összes állandó dolgozói /munkajogi/ létszám	636	586	92,1
- ebből szakmunkás	112	239	213,4
- ebből betanított munkás	176	287	163,1
- ebből segédmunkás	348	60	17,2

A táblázatból egyértelműen látszik a pozitív irányú változás, - ez is kellett ahhoz, hogy a 2.1.2. fejezetben bemutatott eredmények létrejöjjenek.

A fizikai dolgozók átlagéletkora 1982-ben 37,3 év volt, a nők részaránya 40 %-os /164 fő/ és a fiatalok /30 év alattiak/ aránya 43 % /179 fő/.

Az alkalmazotti állomány szakmai összetételét a 9. táblázat tartalmazza.

9. táblázat: Az alkalmazotti állomány szakmai összetétele
/fő/év/

Megnevezés	1968.	1982.	Index
Egyetemi, főiskolai végzettségű	28	52	185,7
középfoku végzettségű	26	66	253,8
alsó foku végzettségű	34	33	97,1
összesen:	88	151	171,6

E fejezetben /2.1./ tehát összességében bemutattam a vizsgálódás, megfigyelés alapjául szolgáló üzemet, mint munkaszervezetet, mint gazdálkodási- és szociális rendszert a munkavégzés feltételeként, a munka motivációinak tükrében számbavett adottságaival.

2.2. A munka jellege, annak változása a mezőgazdasági nagyüzemben a szocialista fejlődés során.

2.2.1. A szocializmus - kép változása a mezőgazdasági szférában.

Társadalmunk fejlődésében a mezőgazdasági népesség körében lezajló változások, átalakulások történelmünk fő "sodrásába" tartoznak. A k é t a g r á r f o r r a - d a l m i á t a l a k u l á s , a magyar mezőgazdaság, a falu és társadalma korszakváltozása e g y e m b e r - ö l t ő a l a t t l e z a j l o t t . A mai termelősövetkezeti tag, vagy állami gazdasági munkás úgy lehet, hogy a negyvenes évek elején még fiatal napszámos, netán kispazda, vagy a "hárommillió koldus" egyike, majd 1945-ben ujjazda - kisbirtokos, munkájával, lehetőségeivel jól élve a negyvenes évek végére esetleg középparaszt /ezért az ötvenes évek elején sokirányú korlátozás sújtja/, a hatvanas évek elejétől szövetkezeti paraszt, majd két évtized múltán saját házában élő, háztáji gazdaságát művelő /mely különb, felszereltebb, mint annak idején sok "kulákbirtok"/ termelősövetkezeti nyugdíjas /350.000-en vannak jelenleg/, aki árutermelést végez.

Ezt nevezhetjük egyfajta "szocialista karrier"-nek falun. Közismert, hogy a fejlődés nem volt egyenes vonalú, az ut nem ivelt mindig fölfelé. Ennek ellenére a megtett ut történelmi, a magyar nép legnagyobb vívmányai közé tartozik.

A mezőgazdaságban a "szocializmus-kép" -e fejlődési folyamat során az egész társadalomban végbement változásokkal összefüggésben lényegesen változott.

Az ötvenes évekbeli mezőgazdasági-munkás ideál, vagy annak a termelőszövetkezeti parasztnak a típusa, aki a csoport tulajdon részese ugyan, de végsősoron bér munkásként dolgozik, a közös tulajdonhoz való tulajdonosi viszonyulása csak elméletben létezik, - napjainkra lényeges változáson ment keresztül. Vállalkozó típusu, gazdálkodó, helyel-közzel már versenyképes árutermelő mezőgazdasági termelővel állunk szemben, akinek a termelési eszközökhez való viszonya nem a bér munkás viszonyulását tartalmazza.

A nagy sodrású, a helyzetet gyökeresen megváltoztató hatvanas évek során olyan folyamatok bontakoztak ki, amelyek magát a falut, a falun élő emberek élet- és munkakörülményeit, a társadalmi-gazdasági összefüggéseket, a művelődési lehetőségeket is átrendezték. A gyökeresen megváltozott falusi helyzetben gyorsan kiterettedek, meghatározókká váltak a szocialista jellegű folyamatok.

Az új térhódítása természetesen ellentmondásokon keresztül valósul meg, - esetenként ott is háttérbe szorult a "rég", a hagyományos, ahol az új még távolról sem volt "korszerű", mert nem volt a körülményeknek megfelelő.

A tradíciók és az újítások együttesen alakítják, befolyásolják a mezőgazdasági népeség arculatát. Ebbe beletartozik a multat sokáig őrző társadalmi emlékezet, amely hatott a szocialista átszervezést megvalósító, majd a nagyüzemek sikereit kovácsoló nemzedék elhatározására, tetteire is.

A szocializmus - képváltozásának bemutatását részletesebben is el kell végeznem ahhoz, hogy a munka jellegének a gyökeres megváltozását bizonyítsam. Ehhez bizonyos történeti sort kell áttekintennem, a változások felsorolásával: /21/

- Alig néhány évvel a földosztás után, az országosan kiszélesedett középparaszti réteg addig ismeretlen termelési kedvével szemben /a vetetlen terület aránya 1945-ben 13,9 %, 1948-ben 1,6 %/ a lenini szövetkezeti elvek durva megsértése mellett megindul a termelőszövetkezetek szervezése.

- Országszerte elkezdődött a folyamatos tagosítás, az egyéni földhasználat elbizonytalanodott, súlyos gazdasági teherré vált a két-három év alatt százezer hektárokra rugó állami tartalékterület nagysága.

/21/ Romány Pál: A falu szocialista átalakulásának folyamata

Ezt nem vállalták fel teljesen a hasznosításukra megszervezett állami gazdaságok sem.

Megindult a menekülés a földtől, a föld-felajánlás.

- A kötelező beadás jelképes árak mellett, kivett vetés- és hizlalási terv, helyszini elszámoltatás, a túlzó előírásokat is fölöző büntetésekkel, az intenzív művelésű területek "felszorzása" a termelési kedvet teljesen megszüntette.
- A falusi közvélemény nem fogadta el a kulákkorlátozás szélsőséges módját. Amikor mindez a jól gazdálkodó középparasztokra is kiterjedt, - politikai szembenállássá fokozódott a falu viszonyulása.
- A falu ellátása alárendelt besorolást kapott, egyfajta maradék elv érvényesült. A falu dugdozással, "feketevágással", stb. próbálta ellátni magát, s így 1955-re már százezrekre rugott a "közellátást veszélyeztető büntettek" címén indított eljárások száma.
- A létrejött nagyüzemek helyzeten nem tudtak segíteni, mégkevésbé példás gazdálkodást folytatni. A nagyüzemi fölény túlzó és valótlan propagandája hitelrontó volt és növelte a bizalmatlanságot. A nagyüzemekben - főleg a termelőszövetkezetekben - a maradék termés nem biztosított olyan jövedelmet, mely vonzó lett volna.

- A hagyományostól teljesen eltérő termelési kultúrák, módszerek erőltetett bevezetése érzékeny veszteségeket okozott. A hazai agrárviszonyok, a mezőgazdasági termelés sajátosságainak figyelemmel kivül hagyása, a központositott, részletekbe menő döntési mechanizmus aligha találkozhatott a mezőgazdasági népesség egyetértésével.

- A falusi, mezőgazdasági népesség iparba áramlása tömegessé vált.

- Az időszakra jellemző a konstruktív politikai élet visszaesése a falvakban. A kétségtelenül végbemenő fejlődést, haladást értékelte ugyan a szegényparasztság, agrárproletariátus a társadalmi emancipáció terén. A falvak villamosítása, ipari munkahelyek létesítése, a kulturális téren bekövetkező változások a szocializmus erejét és lehetőségeit bizonyították.

Mindez mellett a bizalom hiányzott legfőképpen, nem kevésbé a "cikcakk" politika miatt.

A munkás - paraszt szövetség - a sérelmek közepette - sok külsődleges formában és helyi kontaktusokban nyilvánult meg.

A népi demokratikus Magyarországnak értékes éveket vesztett a fejlődésben, a lehetőségeket nem használta ki a gazdaság fejlesztése terén, - pedig erre a politikai-társadalmi változások lehetőséget nyújthattak volna.

Ilyen történelmi előzmény után az MSzMP-nek a magyar mezőgazdaságban újra kellett formálnia a s z o c i a l i z - m u s - k é p e t . Ezt politikai eszközökkel oldotta meg, megalapozva a folyamatot az 1957-es agrárpolitikai tézisekkel. A mezőgazdaság átszervezésének rugalmas, helyi sajátosságokat is figyelembevevő és érvényesítő végrehajtása biztosította a kettős feladat /az átszervezéssel együtt a termelés fokozása/ eredményes végrehajtását.

A szocialista mezőgazdaság kiépítése egy hosszú folyamat munkája lehetett csak, - ennek megfelelően az átszervezést követően három feladatot kellett megoldani:

- a szövetkezetek és általában a nagyüzemek megszilárdítását népgazdasági méretű szabályozással és rendezéssel, nemkevesbé anyagi támogatással;
- ezt követően az agrártermelés magasabb színvonalra emelését;
- majd az ország gazdaságának részeként a mezőgazdaságban is a gazdálkodás korszerűsítését.

A három, logikailag és történelmileg is egymásra épülő fejlődési szakasz elkülönült ugyan egymástól, de egymásra hatásukban, kölcsönös összefüggésükben /időben és térben differenciáltan végbemenve/ e r e d m é n y e z t é k a m e z ő g a z d a s á g i s z f é r á b a n a s z o c i a l i z m u s - k é p u j m i n ő s é g ű , h a l a d ó f e l f o g á s u k i a l a k i t á s á t .

Ennek alátámasztására a következő motivumokat célszerű felsorolni:

- A nagyüzemek gyorsan konszolidálódtak. Kölcsönös bizalom alakult ki a párt és a szövetkezeti parasztság között,

mivel olyan ígéretek beváltása erősítette ezt, mint a társadalmi juttatások kiterjesztése, a veszteséges, gyenge adottságu gazdaságok segítése.

- Tisztázódott a szövetkezeti tulajdon szocialista jellege, a szövetkezeti önkormányzat mibenléte.
- Kialakultak az érdekvédelmet ellátó területi szövetségek.
- A termelés fejlesztéséhez a kormányzat sokoldalú támogatást biztosított /beruházások, szakember biztosítás a "3004-es határozatok által/.
- A szaktudományokban is megújulást hozott a szélsőséges, dogmatikus nézetek egyeduralmának megszüntetése /pl. a Liszenkó elvek helyett teret kapott a hibridizáció, a modern genetika/.
- A feltételek létrejöttével, a hetvenes évtizedben a mezőgazdaság termelésének színvonala ugrásszerűen megnőtt.
Röviden: olyan i n t e n z i v t e r m e l é s t h o n o s i t o t t meg, fejlesztett ki a magyar népgazdaság a falun, amely a hetvenes évek végére a kollektivizált magyar mezőgazdaság helyét a világ tekintélyes mezőgazdasági termelői között jelölte meg.
- A termelés fejlesztése, a hatékonyság javítása megkövetelte az "élelmiszer-gazdaság" vertikális kiépítését, az agrár infrastruktúra megteremtését /élelmiszeripar, utárlózat stb./.

- A gazdálkodási stabilitás, rugalmasság, megújulási képesség megalapozását jól szolgálja különféle ipari tevékenység bevezetése, melynek eredményeképpen a termelés alapjai erősödtek.
 - Ugrásszerűen megnő a mezőgazdaságban a szellemi kapacitás, az agrártermelésben munkát vállaló mérnökök száma, kibővül a képzés intézményrendszere. /Szellemi foglalkozásuk aránya a mg-i aktív keresőkből 1960-ban: 2,7 %, 1970-ben: 8,2 %, 1980-ban: 13,1 %./
 - A hetvenes évek végén megkezdődik és ma is folytatódik a szakmunkások visszaáramlása a mezőgazdaságba, - megállt a mezőgazdasági keresők számának csökkenése.
 - Szerencsésen találkozott nálunk a tudományos-technikai forradalom eredményeinek alkalmazása a szocialista agrárforradalom eredményeivel.
 - Mindez kevés lett volna társadalmunknak az élelmiszer-gazdasággal szemben támasztott igényei kielégítésére, ha a nagyüzemek szárnyai alatt, szervezésük és támogatásuk révén nem kapott volna polgárjogot a m e z ő - g a z d a s á g i k i s t e r m e l é s . Ennek sikere a valóságra épülő gazdaságpolitika tartalékait is bizonyítja.
- A kistermelés mai arányai és méretei természetesen politikai megnemértéssel és ideológiai aggályokkal is jártak - járnak, - de n é l k ü l ö z h e t e t l e n e r e d m é n y ü k révén és a szocialista szektor

tényleges részeként üzemelve az ország gazdaságának fontos alapjai, nélkülözhetetlenek. A mezőgazdaság szocializmus-képének ma szerves alkotórészét képezik - mivel a társadalom gazdasági alapját szilárdítják.

- A szocialista mezőgazdaság k o r s z e r ü s é g é v e l k a p c s o l a t o s f e l f o g á s napjainkra lényegesen megváltozott. Az ö k o n ó m i k u s gazdálkodás kora valósult meg, előtérbe állítva a hatékonyság összetett követelményét. Ezen új fejlődési szakasz ismérveit csak azért érintem, mert a mai szocializmus-kép lényeges részét képezi. Jellemző ismérv a hagyományok újraértékelése, a természeti adottságokhoz való igazodás, a vertikális üzemek kialakítása, a túlzott specializáció megszüntetése, melléktermék hasznosítás, stb. Lényegében e folyamat teljesen szakít a felülről irányított és elvárt törekvésekkel, - helyette az adott helyen és időben legeredményesebb megoldáshoz köti a korszerűség fogalmát.

A falu társadalmi életének számos területén tapasztalható változás:

- A tulajdonviszonyok megváltozása új erkölcsi-politikai magatartást alapozott meg, de éppen az egyéni érdekelttség előtérbe kerülésével felerősödtek a tulajdonnal, a vagyonnal összefüggő polgári nézetek is.
- A lakosság szemlélete kedvezően változott a mezőgazdasággal kapcsolatosan.

- Az anyagi- és szellemi javak arányának változása, az utóbbi előretörése, a tájékozottsági igényszint növekedése, az életmódnak és életvitelnek a kedvező irányu változása figyelhető meg.
- A mezőgazdasági pálya iránt megnőtt az érdeklődés, mind a szellemi, mind a fizikai munkaterületeken. Ma már nem feltűnő az sem, hogy a szakszövetkezeti tag gyermeke valamely mezőgazdasági főiskolai kart /netán egyetemet/ elvégezve nem is nagyüzemben helyezkedik el, hanem szülei "gazdaságába" megy vissza dolgozni, hasznosítva ott a magas színvonalu, korszerű mérnökképzés eredményét. /Más kérdés, hogy ez társadalmi szinten hatékony-e, illetve a nem megfelelő iskolarendszer következménye./

Ezen áttekintés után összefoglalva megállapítható, hogy a mai szocialista mezőgazdaságban - a megoldandó problémák mellett is - a szocialista társadalom céljait magának valló, annak érdekében dolgozó, sőt általa motivált mezőgazdasági népesség dolgozik, melynek szocializmus-képe nem hasonlítható akár a két évtizeddel ezelőttihez sem. Természetesen a tudati visszatükröződésben az ideológiai fejlődés is szerepet játszik,- de alapvető az objektív valóság megváltozása.



2.2.2. A mezőgazdasági dolgozók körében megvalósuló célrendszer megváltozása.

A mezőgazdasági termelés színvonalának megváltozása a munka jellegének változását eredményezte. Az nem szorul bizonyításra, hogy a fizikai munka tartalma, eszközei, módszerei alapvetően mások, mint akár husz évvel ezelőtt. Arról már szóltam, hogy mintegy ötszörös növekedés ment végbe husz év alatt a szellemi munka részarányában, annak tartalma, jellege a tudományos - technikai forradalom körülményei között változott. Ha igaz az, hogy az életmód változás egyik összetevője a munka, akkor az agrártermelés mai színvonalával fémjelzett munka más embert, más életformát feltételez. Az életmód változásban a célrendszer megváltozása ragadható meg legpregnánsabban.

A z a n y a g i c é l o k valójában mindenkor központi helyet foglaltak el a célrendszerben, - összefüggésben az anyagi érdek motivációs szerepével. Amikor ennek nem tulajdonítottak megfelelő szerepet, elmaradt a munka motiváltsága is.

A z a n y a g i c é l o k között állandó tényező az é l e t - s z i n v o n a l l a l összefüggő célok jelenléte. A f o g y a s z t á s s z i n v o n a l a, összetétele a mezőgazdasági népesség körében ugrásszerűen változott 25 év alatt.

A táplálkozás - kultúra ugyan az egészséges életmód követelményeinek sok tekintetben nem felel meg, - de tartalma, jellege gyökeresen megváltozott. E tekintetben a fogyasztási cél ma már nem a mennyiség, hanem a minőség. A mezőgazdasági, falusi népesség táplálkozásának minősége, összetétele alig különbözik a városi lakosságétól. Ebben negatív tendencia a közellátásra való támaszkodás, az önellátás arányának rohamos csökkenése. Pozitív viszont az egészségesebb táplálkozási struktúra. Nagy arányt képvisel az üzemi étkeztetés /főleg ebéd/ igénybevétele, - mint a mezőgazdasági üzemek szociálpolitikai eredményeinek egyik lényeges faktora.

A fogyasztási célok között a táplálkozás minőségének megváltozása, az élvezeti cikkek fogyasztásának, minőségi összetételének szintén feltűnő átalakulása ma már semmiképpen nem emlékeztet a hagyományos paraszti életformában megszokottra.

A táplálkozási fogyasztási célok változásával együtt jár annak feltételeit biztosító infrastruktúra iránti igény rohamos növekedése. Így igény a falvak élelmiszer ellátásának többoldalu fejlesztése. Vagy például jellemző cél a falusi háztartásokban a fagyasztó láda beszerzése, mellyel az élelmiszer ellátást minőségében, kulturáltságában, kényelmében, gazdaságosságában sokkal kedvezőbbé teheti a parasztcsalád.

A fogyasztási igény tehát átalakult, - más célok jelentek meg.

Amiak kiközlégítése az alapvető célok közé tartozik, s ahol arra nincs mód, ott a település népesség-megtartó ereje gyenge és bekövetkezik a városias falvak, vagy városok felé történő elvándorlás.

A ruházkodás terén is közismert az igények és célok gyökeres átalakulása. Ma e területen is egyértelműen felismerhető a fogyasztási cél megjelenése, - főleg a mezőgazdasági népesség összetételének kedvező irányu változása által.

A l a k á s k u l t u r a a 25-30 év előtti állapotokhoz viszonyítva a "felismerhetetlenségig" megváltozott, - a táplálkozási fogyasztással együtt az egyik legfőbb anyagi céllá vált. A faluszociológiai felmérések /22/ mindezt dokumentálják. A mezőgazdasági népesség körében a személyi tulajdonban lévő, elrendezésében, kivitelében korszerű /ha nem is mindig esztétikus/ több generációt is befogadó családi ház, minél nagyobb kerttel ma alapvető céllá vált.

Megszerzését a szociálpolitika intézményrendszere segíti, - különösen előtérbe került mindez az utóbbi években a településfejlesztés szabályozásával, a hitelnyújtás megváltoztatásával a falusi települések javára.

Természetesen a lakással, a házzal kapcsolatos célok között megtalálhatók a mezőgazdasági népesség körében is bizonyos tulzások, főleg ott, ahol a jövedelmi lehetőségek erősen differenciálják a lakosságot /pl. a szakszövetkezeti keretben gazdálkodó szőlőtermelők között/.

A lakás, a házingatlan megszerzése, mint cél a jövedelem-szerzésben a mezőgazdasági népesség körében ma elsődlegesebb, mint bármikor.

/22/ Orbán Sándor: Átalakuló parasztság, változó parasztpolitika.

Orsz. elméleti tanácskozás Kecskeméten, 1982.
nov.24-26.

A célrendszer hierarchiájában az első helyen található. A cél realitását nagyon megalapozza például a mezőgazdasági nagyüzemekben a "kislakás-építés", korábban, helyenként a "munkáslakás-építés" támogatása kamatmentes vállalati kölcsönrel, olcsó fuvarszköz biztosításával, az építési anyag /pl. bontóanyag/ esetenkénti rendelkezésre bocsátásával, és a munkahelyi kollektívák és intézmények nagyfokú segítségével /un. "kalács" mozgalom kialakulása/.

A családi ház, mint cél a megszerzés realitásával együtt is általában nagy terhet jelent a mezőgazdaságban dolgozók számára is, - legyen az fizikai dolgozó, vagy vezető. Az "adósságszolgálat" terhe, az építkezés hosszú idejű, kimerítő munkája, a segítség visszaszolgáltatása ezen c e l - s ő d l e g e s c é l legalább fél emberöltőt felölelő terheit is meghatározza. /23/

Ezek által valósul meg a munkavégzés megváltozott célrendszerhez kapcsolódó motivációja is.

A mezőgazdasági népesség céljai között a fogyasztás jelképéül jelent meg a motorkerékpár, majd a gépkocsi. Mai szemmel nézve egyértelmű, hogy a mezőgazdaságban a s z e - m é l y g é p k o c s i nem fogyasztási szimbólum, nem luxuscikk, hanem termelőeszköz, vagy az életforma feltétele, velejárója.

/23/ Gábor Iván: Agrárhorizontok

Magyar Hírlap 1984. április 4.

Ha mást nem tekintünk, csak a munkahelyre járás, a tömegközlekedés hiányának a körülményeit, - a személygépkocsi a civilizáció mai szintjén a falusi-tanyasi életmód feltétele. Megszerzésének célját, jelentőségét csak erősítette a kistermelés térhódítása. Sok családban megszerzésének lehetősége, forrása a kistermelésből képződő jövedelem, ugyanakkor a kistermelés fokozásának, realizálásának feltételrendszeréhez tartozik. Fokozottan fennáll ez a mindenkor nagyobb vállalkozói szabadságot és aktivitást képviselő mezőgazdasági szakszövetkezeti tagság körében.

Az utazás, a szabadidő kulturális célú eltöltése, a művelődés feltételeinek megszerzése, megteremtése a mezőgazdasági népesség körében új célként jelent meg az elmúlt évtizedekben. Ennek anyagi, tárgyi feltételei fogyasztási célként - főleg a fiatalabb generációnál megtalálhatók. E célnál is szerepe van a közlekedésnek, a személygépkocsi birtoklásának, - mivel a kulturális lehetőséghez utazni kell, kevésbé "jön helybe". A külföldi utazás, az üdülő birtoklása anyagi státuszszimbólum is, - de mindenképpen olyanfogyasztási cél, melyhez a jövedelem megszerzésében erős motivációja van a munkának a termelés különböző szférájában.

Az anyagi célok között ma ismét előtérbe került a gyermek, - az utód érvényesülésének anyagi biztosítása. A parasztember célrendszerében a megelőző társadalomban ez a vagyongyűjtés területén nyilvánult meg, a nagy társadalmi átalakulás évtizedeiben e tekintetben a célnélküliség volt inkább jellemző.

Ma a mezőgazdasági munkástól a vállalkozó szakszövetkezeti tagig egyformán jellemző az utód "karrierjének" meg-
alapozására az anyagi áldozat vállalása, az annak érdeké-
ben végzett jövedelemszerzés. Vonatkozik ez a tanulás fel-
tétteleinek biztosítására, a fiatal számára a városi lakás
megszerzésére, vagy esetleg falun a "nem paraszti" munka-
kör, életmód anyagi háttérének megteremtésére.

Az anyagi célok másik szférája a v a g y o n g y ü j -
t é s . Társadalmunk mai fejlődési szakaszában jelen van
a s z e m é l y i t u l a j d o n g y a r a p i t á s a i s é s a
m a g á n t u l a j d o n f u n k c i o n á l á s a , növelésének le-
hetősége is. A szocialista tulajdonviszonyok változatlanul
uralkodó jellege mellett társadalmi cél a termelés hatékony-
ságának növeléséhez a társadalmi szükségletek kielégítésé-
hez az érdekeltség fokozása. Ehhez kiegyensúlyozott viszo-
nyokat kell teremteni a személyi szükségleteket kielégítő
személyi tulajdonon alapuló kistermelés és árut termelő,
magántulajdonon alapuló magántermelés részére is. /24/
Igy a mezőgazdasági népesség körében is anyagi céllá vált
- válhatott - a személyi tulajdon, más felfogásban és bizo-
nyos esetekben a magántulajdon létrehozása, gyarapítása.
E cél másodlagos, a fogyasztási igények kielégítése után
következik. Itt nem általános, de tipikus jelenségként kell
azt is megjegyezni, hogy egyes rétegek és csoportok a pa-
rasztság körében a termelés eredményének növekedése mellett
nem növelték fogyasztásukat, nem "tanulták meg" még a

/24/ Kahulits László: A magántulajdonosi viszonyok társadal-
munkban. Pártélet 1983/12.

fogyasztást, - de jövedelmükből vagy on sem képződik, mert "elfogyasztják" azt azon leszármazottaik, akik már városiként fogyasztani "jobban tudnak". /25/

A vagyongyűjtési cél - személyi- és magántulajdon létrehozása céljából elsősorban t e r m e l ő e s z k ö z l é t r e h o z á s á r a , gyarapítására irányul. Tipikus példája ennek a kistermelési eszközök beszerzése, hétvégi telek, bérelt, vagy saját tulajdonu földterület birtoklása, ültetvény létesítése, vásárlása, stb.

A termelőeszköz megszerzése általában termelési céllal történik, - további jövedelemszerzési célból, de jelen van mindinkább és mind jellemzőbben e törekvésekben a "vagyon" értékének megőrzési szándéka az ingatlan értékállandóságába vetett bizalom jegyében.

Miután a mezőgazdasági lakosság körében a fogyasztás még más funkcióju és mértékü, - szabad pénzeszközét igyekszik befektetni. A fentebb sorolt fogyasztási - életszínvonalal összefüggő igényének kielégítése után lehetőséget keres vagyonának megőrzésére. Az előzőekben vázolt termelőeszköz birtokláson tulmenően kezd jellemzővé válni a nagyüzem által integrált k i s t e r m e l é s b e v a l ó t ő k e b e f e k t e t é s , ültetvény létesítésben saját tőkével való részvétel /pl. nagyüzemi szakcsoportos szőlőtelepítési formák/, részjegy, kötvény vásárlás.

/25/ Böhm Antal: A falu társadalma

Országos elméleti tanácskozás Kecskemét,
1982. nov.24-26.

Az anyagi célok összességében tehát széles körben adnak lehetőséget a munka motiváltságára. Az anyagi célok a célrendszerben erősödtek, általában a társadalom céljaival összhangban jelennek meg az életszinvonal terén, a fogyasztás változásában, s másodlagosan, de egyes csoportoknál markánsan a vagyongyűjtés terén. Mindez nagyon jelentős motivációt hoz létre a mezőgazdaságban.

A n e m a n y a g i jellegű célok közé az erkölcsi elismerést, a jobb munkakörülményeket jelentő munkakört, a kvalifikáltabb, magasabb színvonalú munkát jelentő munkakör elérését, - általában a munkahelyi előrelépést, a társadalmi érvényesülést, a beosztottból vezetővé válást, a fizikai munkából szellemi munkássá válást sorolhatjuk. A parasztság körében ezen céloknak sajátos hierarchiája van.

Történelmi beidegződésként, a paraszti "társadalmi emlékezetbe" mélyen beágyazva él az a törekvés és cél, hogy a gyermek többre vigye szüleinél, tehát ne maradjon "paraszt". Ebben nemcsak a múlt rendszer értékrendje kísért, hanem az "ötvenes évek" mezőgazdasági politikája is.

Az utóbbi évtized sikerei hoztak változást, felértékelődést a mezőgazdasági munkában és az utóbbi években kezdeti jelei tapasztalhatók annak, hogy érvényesülési cél lehet a mezőgazdasági fizikai munka is. E jelenség ma a vállalkozások körében tapasztalható /egyéni, magán vállalkozások, szakszövetkezeti formák/, változatlanul nem jellemző a mezőgazdaságban a klasszikus fizikai munkás életpálya vállalása.

A mezőgazdaságban dolgozók céljai között változatlanul uralkodó a paraszti sorból való kikerülés törekvése. Ennek egészséges folyamata a képzés vállalása, szakmai képesítés megszerzése, - és így ipari jellegű, a kétkezi paraszti munkától megkülönböztetett munkakörbe törekvés. A mezőgazdaság fejlődése általában igényli is ezt az át-
rétegződést.

Megnyilvánul egy olyan cél is - nem anyagi motivációval - hogy fizikai munkából szellemi foglalkozásává váljon főleg a fiatalabb munkás. Miután itt az anyagi érdekelttség ellentétes, e törekvés nem válik jellemzővé, - az "íróasztal" a mezőgazdaságban ma már nem annyira vonzó. Csak olyan esetben találkozunk e jelenséggel, ha a szellemi foglalkozás mellett a második gazdaság lehetőségeivel jól lehet élni.

A mezőgazdasági szakemberek érvényesülési lehetőségei háttározottan elősegítették e pálya iránti érdeklődést, és így célként van jelen a mezőgazdasági lakosság fiataljainak pályaválasztásánál. A célrendszerben tehát tapasztalható változás, - de ez nem érvényesül a szakember utánpótlásban. Az agrármérnökök alacsony arányban maradnak tartósan a termelés területén /20-30 %-uk/, sokan nem vállalják a termelés kitétségeit és nehézségeit, - vagy el sem kezdik itt a munkát, vagy idejekorán pályát "módosítanak". A vezetői munka, a vezető beosztás a mezőgazdasági termelő üzemekben ma sem tartozik az elsődleges célok közé, főleg a közép- és alsószintű vezetés terén.

Hozzájárul ehhez az iskolarendszer torzulása, mivel csak mérnököt vagy szakmunkást képeznek. Legfőbb okozója azonban a munka- és jövedelem viszonyokban keresendő, mivel a kvalifikált munkás kisebb felelősséggel nagyobb jövedelemre tesz szert.

A munka erkölcsi elismerése, presztise tehát ma még nem vonzó a mezőgazdaságban, nem képez olyan értéket, mint amelyen szerepet tölt be az ágazat a népgazdaságban. A célrendszer e tekintetben még nem változott, - ehhez hosszabb történelmi tapasztalat kell.

E jelenségben a társadalmi-lét és a társadalmi-tudat összhangjának dialektikus változását figyelhetjük meg, - a társadalmi tudat változása lassabb, bizonyos késéssel követi a társadalmi lét megváltozását.

2.2.3. A munkamegosztás eredménye a nagyüzemi szervezetben és a szervezeten kívüli kapcsolatokban.

A munka jellegét, valamint a munkavégzés motivációját befolyásolja, vagy meghatározza a dolgozó munkamegosztásban elfoglalt helye, szerepe.

A mezőgazdaságnak a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt helyét már kifejtettem. Üzemen belül a munkamegosztás egyik lehetséges rendszerét bemutattam a 2.1.3. fejezetben, ahol az üzemi szervezet és a vezetésszervezet ismertetésével az Izsáki Állami Gazdaságban dolgozók helyét, szerepét vázoltam.

E nagyüzemben a munkamegosztás eredménye a következőkben foglalható össze - a munkavégzés motivációinak tükrében. A hetvenes évtizedben általános gyakorlattá vált az irányítás erős centralizációja üzemek belsejében. Ez a tendencia táplálkozott a gazdaságirányítás reformjának megtorpanásából adódó azon általános törekvésből, hogy a vállalatokat - önállóságuk deklarációja mellett - irányítani szükséges a felügyeletet vagy a felügyelet mellett a tulajdonosi jogokat gyakorló intézmények részéről. Ez az időszak volt a trösztök "virágkora", a vizsgált esetben pedig az Állami Gazdaságok Országos Központjának teljes körű - és teljhatalmu - működése. A termelőszövetkezeteknél közel hasonló valósult meg a területileg illetékes tanácsok szakigazgatási szervei részéről - mintegy kisajátítva maguknak a tulajdonosi, vagyonkezelői jog- és hatásköröket is.

A "felsőbb szervek" irányítási törekvése részben a tervutasításhoz hasonló előírásokban, részben - és idővel főként - ún. "elvárásokban" öltött testet. Ez utóbbi nélkülözött minden szabályozottságot, tág teret adva a szubjektívizmusnak, - és kényelmes is volt, mert az "elvárónak" nem kellett az eredményért felelősséget vállalnia. Az üzemek irányításának e helyzethez alkalmazkodnia kellett, - így jött létre a vezetői munkamegosztásban a fokozott centralizáció. A gazdaság felső vezetése határozta meg a feladatokat részleteiben is, - tehát a stratégiai mellett a taktikai feladatokat is.

Ez a viszonylag merev leszabályozásokban, központi technológiai utasítások, operatív munkatervek kiadásába öltött testet. Ebből következik, hogy a vállalat felső vezetése gazdálkodott, a vállalatra bízott termelőeszközök feletti rendelkezési jogot teljes mértékben magánál tartotta, ezzel együtt természetesen a gazdálkodás felelőssége is őt terhelte.

A vezetés munkája ellátásához viszonylag nagy létszámú "törzskart" szervezett /az iparhoz viszonyítva e létszám mindig kisebb volt/, mely a vezetői intézkedéseket előkészítette és végrehajtásukat ellenőrizte. Itt már létrejött egyfajta vezetői munkamegosztás, - melyben a beosztott munkája önállótlan, hatáskör és felelősség nélkül. Miután a végrehajtás számára minden intézkedés, utasítás formájában adatott, a gazdasági egységek /kerületek, ágazatok, brigádok/ élén álló, a végrehajtást irányító beosztott vezetők e munkamegosztásban személyes munkavégzésükben is teljes mértékben végrehajtottak voltak. E végrehajtási szerepkör minimális hatáskörrel és csak a központi utasítások végrehajtására vonatkozó felelősséggel járt. Mindebből egyenesen következik a munkavégzés célja - az eredményes gazdaságos termelés - tekintetében tapasztalt passzivitás és mindennemű felelősség elhárítása. E beosztott vezetők kevésbé azonosultak a vállalat gazdálkodási céljaival.

A vezetés munkamegosztásában - mint azt már részletesen leírtam a 2.1.3. fejezetben - a fenti hátrányok és hibák kiküszöbölése végett, a gazdaságirányítás általános megváltozásának légkörében, lényeges, tartalmi változtatást eszközölt a gazdaság vezetése: - d e c e n t r a l i z á l t a a z i r á n y i t á s t .

A vállalat gazdálkodási egységeinek vezetőivel érdemileg megosztotta a vezetési munkát. Tehát a vezetés feladata, hatásköre és felelőssége arányosan megoszlik a felső vezetés és az egységek vezetői között. A felső vezetés a vállalati stratégia és a belső szabályozás /közgazdasági, eredménycentrikus, indirekt szabályozásról van szó!/ kérdéseiben dönt, - ezért felel.

A belső közgazdasági szabályozás adja a célt és feladatot az önelszámoló egységek vezetőinek, akik teljes hatáskörrel rendelkeznek a kezelésükre bízott vagyontárgyak felett és munkáltatói jogokat gyakorolnak minden beosztottjuk felett. E munkamegosztás eredményeként a végrehajtás irányítása önálló munkát igényel és tesz is lehetővé, - hozzá tartozik természetesen a gazdálkodás eredményéhez kapcsolódó felelősség is.

A vezetői munkamegosztás ez esetben gazdálkodási aktivitásra, felelős munkavégzésre motivál, természetesen a munkamegosztás rendjéhez igazított erkölcsi- és anyagi érdekeltiséggel együtt.

A beosztott dolgozók munkáját a munkamegosztás szintén befolyásolja, - de itt általában ma is jellemző a már hagyományos "bérmunkás" viszony és viszonyulás.

A munka motiválására hagyományos szervezés mellett az érdekeltség eszközei állnak rendelkezésre.

Új irányzat a dolgozók gazdálkodási aktivitásának felkeltesére /"munka gazdagítási" eljárás/ a kistermelés különböző formáinak integrálása a nagyüzemi tervelésben. Ez legpregnánsabban a szőlőtermelésben vállalkozói bérleti jogviszony keretében valósult meg. Itt a termelést teljes egészében a vállalkozó kistermelő irányítja, dönt annak eredményét érintő munkavégzésben, illetve saját jövedelemérdekeltsége alapján végzi a munkáját. A termés értékesítésének biztonságát a vállalat szerződésben garantálja, - hosszútávú jövedelem érdeke alapján a vállalkozó a leghatékonyabb gazdálkodást szem előtt tartva gazda módjára végzi munkáját.

2.2.4. Az érdekeltség formáinak, tartalmának alakulása a mezőgazdasági nagyüzemben és környezetében.

A vállalaton belüli érdekeltségi rendszerrel szemben az a legfőbb követelmény, hogy a m u n k a r á f o r d í t á s s a l , az erőfeszítéssel e g y e n e s a r á n y b a n álljon a j ö v e d e l e m i g é n y kielégítése. Alacsony értékű munka mellett alacsony szinten legyen kielégítve az igény...

A v á l l a l a t i é r d e k e l t s é g i r e n d - s z e r a vállalat gazdálkodással kapcsolatos érdekeit közvetítse, egyeztesse a munkavállalóval, személyesen és közvetlenül.

Érvényesüljön benne a munkavállaló személyes érdeke. Mind-
ez elsősorban anyagi jellegű legyen. Ezért általános köve-
telmény a s z e m é l y e s , k ö z v e t l e n a n y a -
g i érdekeltség.

Az érdekegyeztetés rendszerének első problémája a vállalat-
belüli kisebb egységek, kollektívák e r e d m é n y
p r o d u k t u m á n a k v a l ó s m é r é s e . Amig
ez a bonyolult népgazdasági - és vállalati pénzügyi mechaniz-
musban bizonytalan, a szabályozók gyakori változása miatt ki-
alakulatlan, esetleges és nem "konvertálható", - addig az ér-
dekeltségi rendszer nem nyugszik biztos alapokon. /Például
hosszas vita folyik arról, hogy a vállalatok eredménye "valós"
é? Ez alatt nem a mérleghamisítást kell érteni, hanem tényle-
ges e a kimutatott évvégi nyereség, vagy csak technikai? Ezt
a kérdést olyan esetek váltják ki, amikor a nyereséges vállá-
lat év végén - év elején fizetéképtelen./

Ha a vállalatok szintjén ilyen dilemmák vannak, elképzelhető,
mennyire bizonytalan a belső elszámolás, és ahhoz anyagi ér-
dekeltséget kell kapcsolni.

A z é r d e k e l t s é g a n y a g i formái és tartalma
az Izsáki Állami Gazdaságban a következőkkel jellemezhetők.

- A m u n k a j ö v e d e l m e k képezik az anyagi érde-
keltség mintegy kétharmadát. A munkajövedelmek körébe a
munkabért, a nem bérforrású, de bérjellegű kifizetéseket,
a nyereségérdekeltséget, a természetbeni juttatásokat so-
roljuk. Ezek az érdekeltség f o r m á i t fejezik ki.
Általános t a r t a l m u k a teljesítménykövetelményt
és teljesítményért járó juttatást fejezi ki, annak egysé-
gét hivatott megvalósítani.

- A munkajövedelmek 80-85 %-át b é r f o r m á j á -
b a n fizetik ki.

Általános a t e l j e s i t m é n y b é r alkalmazá-
sa, ahol az elvégzett munkamennyiséghez rendelik a telje-
sitmény bértételét /darabbért/. Ez komplex munkákra is al-
kalmazható, - ez esetben egyösszegű a bérezés. Olyan terü-
leteken, ahol az elvégzett munka mennyisége csak a ráfor-
ditott idővel mérhető, i d ő b é r t /órabér, havibér/
alkalmaznak.

Elterjedt a k o m b i n á l t b é r e z é s , ahol az
alap-időbért a munka mennyiségétől, értékétől, minőségétől,
időbeniségétől, stb. függően m o z g ó - b é r r e l egé-
szik ki. Ezzel ösztönzik a dolgozót a gazdasági követelmé-
nyek teljesítésére.

Az a l k a l m a z o t t i á l l o m á n y n á l /nem
fizikai/ a munkajövedelem alapja /60-80 %-a/ a bosorolás
szerinti h a v i b é r .

Minden bérezési forma alkalmazásának és tartalmi megvaló-
sulásának legfőbb hibája, dilemmája az egyenlősdí, - a
n i v e l l á l á s ./Igazságtalan jövedelemelosztást va-
lósít meg/.

Nem kielégítő a bérekben a differenciálás vertikálisan /kü-
lönöző szintű munkában/ és horizontálisan sem /különöző
teljesítménynél és értékeknél/. E megállapítás érvényes a
nevezett gazdaságra is, - annyira közismert országosan, hogy
bizonyitanom sem kell.

Fokozottan fennáll a differenciálás hiánya a vezetői munkánál mind az eredményesség, mind a felelősség tekintetében. Csupán a hierarchia elve jelenik meg markánsan, - ami viszont nem fejez ki emberek közötti differenciálást, hanem személytelenül, csoportok között tesz különbséget.

A nivellálás jelenségét bonyolult gazdasági és társadalmi szituáció okozza.

A vállalatok gazdálkodását talán legszorosabban a vállalati bérszabályozás kötik. Ez a mezőgazdaságban átlagbérszabályozás - alacsony 2,5 %-os normatív bérfejlesztési lehetőséggel. E fölötti fejlesztéshez különleges eredményesség /Izsáki ÁG. 4 %/ , vagy progresszív adózás /részesedés terhére/ vállalása kell. Ha egy szabályozás átlagra irányul, ott a differenciálásnak nem sok helye marad.

Vállalaton belül még lehetne "felfelé" és "lefelé" differenciálni az egyes emberek bérét, ha nem lenne e területen is hiánygazdálkodás. Hiány van a dolgozóban és a dolgozó hiányt szenved jövedelemben. /szükségeit hiányosan tudja kielégíteni/

Ezek után az átlagbért technikailag is igyekszik beállítani a vezető - "létszámhigitással". Ez a munkamorál romlásához, a teljesítmény-követelmény feladásához vezet.

Ha e körülményeket együtt értékeljük, - nem valószínűsíthető a "lefelé" való differenciálás, - ez esetben viszont "felfelé" sem lehet, - máris kialakult az egyenlődsdi.

A minőségért, a túlmunkáért, a kiemelkedő többletmunkáért, a célprémiumért fizetett többletbér a többi dolgozó kereseti lehetőségét csorbitja, - tehát még az élet által kényszerített differenciálás megvalósítása is szabályozási akadályokba ütközik.

A vezetők, - főleg alsó- és középszinten - n e m i s v á l l a l j á k a d i f f e r e n c i á l á s s a l j á r ó k o n f l i k t u s t . A vezetői konfliktusváltalásnak /felelős vezetőknél sem/ nem kedvezett eddig a társadalmi-politikai légkör sem. A v e z e t ő i " m e g f e l e l é s k é n y s z e r e " az elvtelen kompromisszumot váltotta ki. /A "politikai" elvárásoknak való megfelelés/. A vállalati k o l l e k t i v á k /műszak, brigád/ sem vállalják pl. a mozgóbér teljesítmény- és minőség arányos elosztását, - űk minden esetben e g y e n l ő e n o s z t a n a k .

Tehát végsősoron kialakul a szabályozás lehetősége szerinti átlagkereset, - kevés ingadozással az egyes emberek között. Ezt tudják a dolgozók és pozitív, valamint negatív értelemben számítanak is rá, - annál inkább, minél nagyobb kollektívában dolgoznak.

A végeredmény: n e g a t i v s z e l e k c i ó a munkában és t e l j e s i t m é n y v i s s z a t a r t á s . /Mindenkinek a másikkal igazodik a szükséges minimum nyújtásában, - az átlagbér ugyanis megvalósul./

- Külön kell foglalkoznom a v e z e t ő k é r d e -
k e l t s é g é v e l , mivel külön rendszere van és
az eredményességre a legnagyobb hatást gyakorolják. Az
alaphér /havi bérbesorolás/ közvetve kismértékben függ
az eredményességtől, a munka minőségétől, - elsősorban
a munka értékét, értékrendjét fejezi ki, - ezáltal mo-
tivál a munkában. Az eredmény-érdekeltséget az éves
prémium és jutalom ösztönző rendszere biztosítja.

Az önelszámoló egységek vezetői egységük nyereségének,
vagy bruttó jövedelmének egy főre jutó értékében érde-
keltek, ezen felül munkájuk komplex elbírálása alapján
jutalmat kaphatnak, - a kettő összege tervszinten az
alaphéresítés 50 %-át éri el. Természetesen az eredményes-
ségtől függően ennél több, vagy kevesebb is lehet az
alaphéresítésen kívüli érdekelttség. Ezen ösztönzési forma
a nyereségtömeg növelésre, ésszerű létszámgazdálkodásra
ösztönöz, - és összhangban van a vállalat egészének gaz-
dasági szabályozásával.

A többi vezetői szint érdekelttsége hasonló konstrukcióju,
a hierarchia elv szerinti összeg lehetőségével.

Az ösztönzés tartalmán túl speciális megoldás ez azért is,
mert forrása a kitermelt többlet részesedési alap, - nem
pedig a fentebb leírt, mereven szabályozott bér.

A vezetőknél tehát a személyi jövedelem és nyereség viszo-
nya szorosabb lett, - ahol az egység nyereség stabilitása
nem kielégítő, - a bruttó jövedelemhez van kötve az érde-
keltség. Mindenképpen az illető vezető által irányított
/saját/ terület eredményében közvetlen és személyes érde-
keltség áll fenn.

- A f i z i k a i d o l g o z ó k közvetlen ny e -
r e s é g é r d e k e l t s é g e nem valósult meg ed-
dig, - a vállalati nyereségszint alapján egységesen
osztják fel a nyereségrészesedést. E szituáció a fizi-
kai dolgozók felé nem közvetíti a munkájuk nyereségter-
melését, - ők elvárják, hogy attól függetlenül megkap-
ják évről-évre az "osztalékot". E megoldást nem az egyéb
rendszer lehetetlensége szülte, hanem az egyenlődsdi, a
kényelmesség, a rosszul felfogott dolgozói érdekképvisel-
et /szakszervezet kiállása/.
- Ha most ö s s z e g e z z ü k a fizikai dolgozók ér-
dekeltségét, - abban az eredményesebb, több- jobbminősé-
gű munkára való ösztönzésnek kevés lehetőségét találjuk.
Mindez vissza is tükröződik a mindennapi munkában, - a
"bérmunkás viszonyulás"-ban.
- A t e r m é s z e t b e n i j u t t a t á s o k a
munkajövedelem részt képezik, de volumenük kicsi és nem
szolgálják a munkára ösztönzést /illetménytermény/. Ösz-
tönző erővel akkor bírnának, ha pl. illetmény szőlőben
magasabb jövedelmet lehetne elérni, - de a juttatás fel-
tétele a munkavégzéstől differenciáltan függne.
- A t á r s a d a l m i j u t t a t á s o k az anyagi
érdekeltség volumenének egyharmadát foglalják el.
A társadalmi juttatásoknak a vállalattól függő köre
/amely vállalat-specifikus/ alkalmas a munkahelyi moti-
váció kifejtésére.

Amint azt a 2.1.1. fejezetben bemutattam, az Izsáki Állami Gazdaság sokirányú szociálpolitikai intézkedést tett, illetve lehetőséget biztosított az élet- és munkakörülmények javítására, mely a munkahely vonzerejét javította.

A munkavégzés tekintetében látszatra a legfőbb ösztönző a lakásépítés támogatása, - amely azonban az országban mindenütt megvan, így nem a munkára ösztönöz, inkább "röghöz" köti a dolgozót. Nemcsak a törzsgárda intézményét erősíti pozitív értelemben, hanem "kitartott" dolgozót is teremt és esetleg a szükséges mobilitásnak is gátjává válik.

A társadalmi juttatásoknak van még egy sajátos területe, - az amely a vezetőket érinti. Az országban általános az a tendencia, hogy a vezetői munkajövedelmek vállalaton belül nivellálódnak /1967-1980. között az átlagkeresetek 108 %-kal emelkedtek, a vállalati elsőszámu vezetőké 50 %-kal/, - ahol a differenciálás lenne a cél. Az utóbbi időben a vezetőket "piaciérték" egyre inkább a kereseten kívüli juttatásokban fejeződik ki - ilyen a lakáshoz, kocsihoz, üdüléshez való könnyebb hozzájutás.

A munkának ilymódon való értékelése nem a teljesítmény és eredmény növelésére ösztönöz, hanem a szubjektív kapcsolatok erősítésére. Ez esetben nem munkára motiváló tényező a társadalmi juttatás.

- A n e m a n y a g i j e l l e g ü é r d e k e l t -
s é g é s ö s t ö n z é s a m u n k a h e l y i i r á n y i t á s b a n s z i n t é n e r ő s
m o t i v á l ó e s z k ö z , - h a n e m i s e l s ő d l e g e s . I d e l e h e t s o r o l n i
t ö b b e k k ö z ö t t e l s ő s o r b a n a j ó m u n k a h e l y i
l é g k ö r t . A g a z d a s á g n á l s z e r z e t t t a p a s z t a l a t u n k a z ,
h o g y a d o l g o z ó " k o n f o r t " é r z e t e m é g k e r e s e t i k ü l ö n b ö z ő s é -
g e k e t i s á t h i d a l , - f ő l e g a k k o r , h a a z t s z o c i á l p o l i t i k a i
i n t é z m é n y r e n d s z e r i s e l l e n s u l y o z z a . / P l . j ó k o l l e k t i v a , k i e -
g y e n s u l y o z o t t v e z e t é s m e l l e t t a d o l g o z ó k r ó l v a l ó g o n d o s k o -
d á s , ü z e m i é t k e z t e t é s , m u n k a h e l y r e s z á l l i t á s , t e l j e s k ö r ű
ü z e m g é s z s é g ű g y i e l l á t á s , g y e r m e k i n t é z m é n y e k b i z t o s i t á s a
s t b . /

K o n k r é t t a p a s z t a l a t u n k , h o g y m i n d e z a m u n k á b a n m o t i v á l ó t é -
n y e z ő , - e l ő s e g i t i a z a n y a g i ö s t ö n z é s é r v é n y e s ű l é s é t , f e l -
f o k o z z a a n n a k h a t á s á t / p l . a t e l j e s i t m é n y e k b e n / . S e g i t l é t -
r e h o z n i e g y f a j t a " m u n k a h e l y i k ö z m e g e -
g y e z é s t " .

M i n d e z e k h e z p o z i t i v a n j á r u l h a t h o z z á a d o l g o z ó e r k ö l -
c s i e l i s m e r é s e , - h a a z i g a z s á g o s , v a l ó s
é r t é k e k e t d i j a z .

A f i z i k a i d o l g o z ó k n á l - m i n t a z t a c é l r e n d s z e r i s m e r t e t é s é -
n é l k i f e j t e t t e m - n e m k é p v i s e l i g a z i ö s t ö n z é s t a z e r k ö l c s i
e l i s m e r é s , a n n a k a n y a g i v o n z a t á t t a r t j á k i n k á b b s z á m o n . T e -
h á t a z z a l h a t á s o s a n n e m l e h e t ö s t ö n ö z n i .

M á s a h e l y z e t a n e m - f i z i k a i d o l g o z ó k n á l , - o t t i s e l s ő s o r -
b a n a v e z e t ő k n é l . Ö s t ö n z ő , m o t i v á l ó s z e r e p e v a n a z e r k ö l -
c s i e l i s m e r é s n e k , - v e z e t ő i t e l j e s i t m é n y ű k m e g m é r é s é t é s
a n n a k d i j a z á s á t n y u g t á z z á k a k i t ű n t e t é s b e n .

A szakemberek körében a munka elismerését jelentette és így ösztönző volt a külföldi szakmai tanulmányutak intézménye. Ez költségénél sokkal nagyobb mértékben ösztönzött, - mivel nem volt tömeges és tényleges differenciálást eredményezett a munkavégzés alapján - mivel jó esetben az arra leginkább érdemesek részesültek belőle.

- Az érdekeltség sajátos területe a negatív ösztönzés, illetve a szankcionálás. Itt csak a vezetők körében megnyilvánult túlzott lojalitás káros hatására utalok. Országosan jellemző, hogy a vezető kiválasztásból hiányzik a szankcionálás eleme. A múltban elvétve akadt példa arra, hogy alkalmatlan, vagy rosszul dolgozó vezetőt leváltottak volna. Gyakran ma is nagyobb a hajlandóság arra, hogy a szükséges személyi konzekvenciák levonását szervezeti intézkedésekkel helyettesítsék. Ahelyett, hogy egy-egy vezető, vagy vezetői csoport végzett munkáját, teljesítményét, s ennek tükrében alkalmasságát minősítsék, a szervezetben eszközölnék változtatásokat. Ez általános helyzet, - de kisugárzik egy-egy üzemre is és alapvetően hozzájárul a konfliktus vállalás elkerüléséhez, népszerűtlenségéhez, a követelmények lazulásához.

- A vállalaton kívüli érdekeltség ma az anyagi igények kielégítésének egyre táguló területe a mezőgazdaságban. Sajátossága, hogy általában az üzemben végzett munkától függetlenül, esetleg annak ellenében ösztönöz.

Ennek tipikus területe a mezőgazdasági környezetben a vállalkozások körébe tartozik.

A vállalkozási érdekeltség létrejön a nagyüzem integrálásában megszervezett kistermelés körében. A vizsgált gazdaságban a termő-szőlők bérbeadása, rajta bérleti díj ellenében nyereséges termelés végzése az egyéni munka, a vállalkozás megkülönböztetett anyagi érdekeltségének lehetőségét teremti meg. Itt az érdekeltség munkára, - még inkább vállalkozásra - motivál. A munkavégzés "gazdálkodó" formáját hozza létre e módszer.

A nagyüzem árutermelő tevékenységébe integrált kistermelési vállalkozás az árutermelést népgazdasági szinten hatékonyabbá teheti, mivel e vállalkozás keretében a munka intenzivebb, céltudatosabb, az anyaggal jobban gazdálkodó. Ez volt bevezetésének célja is - figyelembe véve az ösztönzés fentebb ismertetett problémáit. Jó példaként említhető a nagyüzemi "szakcsoportos" szőlőtelepítési forma - mely a legkorszerűbb szőlőművelésnek minősülhet.

A nagyüzemi árutermeléshez nem kapcsolódó, attól független, önálló kistermelés már csak részben valósítja meg az előzőekben ismertetett célokat. Sok esetben nem a szükséglet kielégítés irányában hat, hanem a hiánygazdálkodás adta nyereszkesedési lehetőségeket használja ki. Ha árut termel, még ez sem lenne társadalmilag káros, - károssá akkor válik, amikor forgalmazási költség növelését /igy áremelkedést/ eredményez a vállalkozási tevékenység.

- Az érdekeltség értékét, az ösztönzés motivációit a külső gazdasági, társadalmi környezet erősen befolyásolja /amint ennek elveit az 1.2.3. fejezetben kifejtettem/. E külső hatás-hoz a vállalatban belüli érdekeltségi rendszernek alkalmazkodnia kellene.

Ha az érdekeltség fentebb ismertetett gátjai és hibái miatt nem versenyképes az a környezetével, - eltérőbe kerül a környezet szerepe.

Amikor a sikertelen motiváció frusztrációhoz vezet, - a dolgozó szükségleteit más úton elégíti ki. Jelen esetben a kistermelés lehetőségeihez nyúl, vagy a vállalat által integrált területeken, vagy ha az nincs, illetve nem kedvező, - a vállalattól nem függő környezetben.

A vizsgált gazdaság környezetének jövedelem - viszonyai kedvezőek, sok lehetőséget nyújtanak a vállalkozásra és sok munkával magas jövedelem elérésére is.

Mivel a termőtáj fő kulturája a szőlőtermelés /kisebb volumenben a gyümölcsstermelés/, hagyománya van a régi tulajdonviszonyokból eredően is az egyéni érdekeltségű művelési formáknak.

A környező községekben nem termelőszövetkezetek, hanem mezőgazdasági szakszövetkezetek létesültek az ötvenes évek végén. Ezekben mindvégig az egyéni gazdálkodási és vállalkozási forma volt a jellemző az ültetvényes kultúrák speciális adottságai alapján.

Miután a községekben /Ágasegyháza, Soltszentimre, Csengőd, Orgovány, Kiskőrös, Soltvadkert, Kecel, stb./ a szakszövetkezeti forma legjobban megvalósította a "gazdamódon" való gazdálkodást, vagyis a hatékonyság fokozásában való anyagi érdekeltséget, - az érintett népesség jövedelem viszonyai lényegesen jobbak, mint például a csak munkahelyi jövedelemmel rendelkező állami gazdasági dolgozóké.

A szakszövetkezetek viszonylag laza, rugalmas szervezete tág teret biztosított azok számára is a szőlő egyéni érdekeltségű művelésére /bérelt terület, személyi tulajdon, "tagi" telepítési akcióba való bekapcsolódás/, akik más munkahelyen vannak főállásban. Kialakult tehát bizonyos "kétlaki" életforma. A szakszövetkezetek mellett az utóbbi időben maga az állami gazdaság, illetve a környező nagyüzemek is versengve kínálják tevékenységük kereteibe integrált kistermelési lehetőségeiket.

A környezet jövedelem viszonyai nemcsak a vállalkozók számára kedvezőek, hanem az általuk alkalmi munkában foglalkoztatottak számára is. Munkahelyi keresetüknek két-két és félszeresét keresik meg egy-egy napon ha napszámba mennek.

Az ismertetett viszonyok között a jövedelemnyújtás tekintetében nem versenyképes állami gazdasági, vagy termelőszövetkezeti, netán iparvállalati m u n k a h e l y m o t i v á c i ó s e s z k ö z e i l e é r t é k e l ő d t e k .

A munkahelyi jövedelem /amely több, jobb munkával sem lehet lényegesen magasabb/ csak annyira fontos a dolgozónak, amennyire a munkahelye fontos, - annak előnyeit élvezzi a szociális juttatások terén és a "főállás" jövedelem biztonságot ad...

A z é r d e k a l a p j a a s z ü k s é g l e t k i e l é g i t é s e , i g y a m u n k a h e l y i j ö v e d e l e m h e z k a p c s o l ó d ó é r d e k s u l y a c s ö k k e n , - e l ő t é r b e k e r ü l a m á s o d i k g a z d a s á g b a n s z e r e z h e t ő j e l e n t ő s j ö v e d e l e m é r d e k e . A d o l g o z ó n á l h o v a t o v á b b a z f o g l a l j a e l a k ö z p o n t i h e l y e t , a z a l e g f o n t o s a b b , n e m a m u n k a h e l y i e l v á r á s o k n a k , k ö v e t e l m é n y e k n e k v a l ó m e g f e l e l é s . M i v e l a z é r d e k n e m a z e g y é n t u d a t á n a k t e r m é k e , h a n e m a z o b j e k t i v v i s z o n y o k h o z z á k l é t r e , - i g y s z u b j e k t i v r á h a t á s s a l , m e g g y ő z é s s e l , f e g y e l m e z é s s e l m u n k a h e l y i v e z e t ő n e m é r e l e r e d m é n y t , a z e l l e n é r d e k e l t s é g m e g t e r e m t é s é r e p e d i g n i n c s e s z k ö z e .

A m u n k a h e l y i j ö v e d e l e m - é r d e k e l t s é g m o t i v á c i ó j á n a k c s ö k k e n é s e i l y e n ö s s z e f ü g g é s b e n a k k o r i s v é g b e m e g y , h a a c s e l e k v é s a l t e r n a t i v á i t a z é r t é k e k , é r z e l m e k é s k o n v e n c i ó k i s b e f o l y á s o l j á k . E z u t ó b b i a k l a s s i t j á k a f o l y a m a t o t .

A k ö r n y e z e t j ö v e d e l e m v i s z o n y a i a b e o s z t o t t v e z e t ő k t e k i n t e t é b e n m é g i n k á b b l e é r t é k e l i k a m u n k a h e l y i j ö v e d e l m e t , i g y a n n a k ö s z t ö n z ő f u n k c i ó j á t , - a m u n k a h e l y i j ö v e d e l m ü k / f ő l e g a r o s s z a b b u l , e r e d m é n y t e l e n ü l v e z e t ő k t e k i n t e t é b e n / k e v é s b é l e s z f o n t o s s z á m u k r a , s o k k a l i n k á b b a m á s o d i k g a z d a s á g j ö v e d e l m e .

Ö s s z e s s é g é b e n m e g á l l a p i t h a t ó , h o g y h a a k ü l s ő k ö r n y e z e t l e h e t ő s é g e i v e l n i n c s ö s s z h a n g b a n a v á l l a l a t i é r d e k e l t s é g i r e n d s z e r t a r t a l m a , a k k o r a z t e l j e s i t m é n y v i s s z a t a r t á s h o z , a m u n k a v i s z o n y o n k i v ü l i t e v é k e n y s é g e l ő t é r b e h e l y e z é s é h e z v e z e t / e r r e t a r t a l é k o l j a a d o l g o z ó a m u n k a e r e j é t / .

Ilyen esetben lehetetlenülésbe torkollik a mezőgazdaság sajátosságaiából egyébként törvényszerűen adódó hétvégi munka, napi munkaidő meghosszabbítás, vagy egyéb, megszokottól eltérő helytállás igénybevétele a vállalat részéről.

Jól példázza e helyzet általános jellegét egy másik gazdaság tapasztalata /26/: "Sok egyén a különmunkák és különjövedelmek büvöletében egyéni céljai önalapú megvalósíthatóságának biztonsgátudatában mind kevésbé törődik a közösség, a munkatársak, a vállalat ügyeivel, gondjaival. Számára csak az a közügy, ami őt közvetlenül érintő magánügy is. Mind nehezebb az embereket mozgósítani munkaidőn túl társadalmi munkára, politikai oktatásra, tanácskozássokon való részvételre. Tulórára is lassan csak akkor lesznek hajlandók, ha ezt gazdasági munkaközösség formájában, tehát magas órabérért tehetik."

A vizsgált mezőgazdasági nagyüzemben - a többihez hasonlóan - ellentmondásos a vállalaton belüli érdekeltségi rendszer. Ellentmondásban van a szükséges és a ténylegesen megvalósult érdekeltség, és ellentmondásban vannak a környezettel a vállalat érdekeltségi viszonyai. Amikor az érdekeltségi rendszer zavarairól beszélünk, akkor hiányzik az érdekegyeztetés és érdekérvényesítés összhangja.

/26/ Mészáros István: Nyereségorientált belső érdekeltségi rendszer kialakításának elvi és gyakorlati kérdései az állami gazdaságok tapasztalatai alapján.

Doktori értekezés NK Közgazdaságtud.
Egyetem 1983.

Az érdekeltség formáinak és tartalmának változtatása, fejlesztése - összhangban a munkamegosztás esetenként gyökeres megváltoztatásával /új "munkagazdagítási" eljárások/ - mindehhez a szabályozó rendszer /mechanizmus/ folytonos megújítása, tehát összességében a r e f o r m f o l y a m a t e v o l u c i ó s m ó d o n feloldja a létrejött ellentmondásokat.

Az érdekeltség ellentmondásai nem antogonisztikusok, a munka és tulajdon egységének szocialista elvén megoldhatók.

2.2.5. A munkával kapcsolatos értékrend megnyilvánulása a közvetlen üzemi szférában és azon kívül.

Az érdekeltségi viszonyok tárgyalásakor már rámutattam a munkával kapcsolatos legfőbb igazságelv - mint érték - a teljesítménnyel arányos jövedelem ellentmondásos helyzetére. Miután a munka tényleges hasznossága /hatékonysága/ elmarad a világpiac követelményeitől, így az érte kapott jövedelem is alacsony - a szocialista társadalmunkban megfogalmazott szükségletekhez, az igényekhez viszonyítva.

A munkával kapcsolatos legfőbb érték devalvációja a gazdasági válságjelenségek megjelenésekor vált felismerhetővé. Társadalmi szinten ez a magyar munka leértékelődésében és a ténylegesen megtermelt nemzeti jövedelemnél magasabb felhasználásban öltött testet.

A teljesítménnyel arányos jövedelem, mint érték válsága az üzemen belüli viszonylatokban a munka minőségének, pontosságának, gondosságának, lelkiismeretességének - összességében a minőségnek és vele párhuzamosan a munka mennyiségének az "eróziójában" jutott kifejezésre.

A hagyományos paraszti értékek még élnek az üzemen belül is a régebbi generációban - sokszor azonban már csak "negatív lenyomatukban". A tradicionális paraszti életformának a lényege egy olyan belsővé vált, a kultúra által közvetített értékrendszer volt, aminek tengelyében a munka állt. A munkára ráfordította mindazt a figyelmet, energiát, pontosságot, intenzitást, ami a "konvertálható minőséget" biztosította...

Az alacsonyabb igényszint mellett a megszerzett jövedelem e munkáért elfogadott volt, - a munkával kapcsolatos érték a helyén volt.

Ma úgy vetődik fel ezen értékkategória kérdése az üzemben, hogy "ezért a jövedelemért én csak így és ennyit dolgozom, mert mástól is ezt látom...". Az alacsony mennyiségi és minőségi teljesítmény alacsony jövedelmet produkál, - az igény, a szükséglet viszont sokkal magasabb. E bűvös körből az egyéni- vagy magánérdekeltség fokozottabb érvényesítése az új vállalkozási formákkal hozott bizonyos kilépést. A magas jövedelem reális lehetőségének reményében előlegezi a vállalkozó a magasabb munkaráfordítást /teljesítményt/.

Azt azonban ma figyelembe kell venni, hogy a munkával kapcsolatos értékek devalvációja után hirtelen, gyökeres változás nem várható. A vállalkozásoknál kísért a konjunktura megragadásának veszélye, a rablógazdálkodás, mivel a belső, érzelmi motiváció hiányzik.

A munkával kapcsolatos értékek legjobban a mindvégig egyéni érdekeltségű szakszövetkezeti formánál maradtak fenn és ma is jó példáját adják e szervezeti formával az egyéni képesség kibontakozásának.

A k ö z ö s s é g i é r t é k e k a m u n k á b a n, - mint például a törzsgárda-tagság intézménye, a szocialista brigád mozgalom aktivizáló szerepe kevésbé hat. Ezen intézmények elsősorban anyagi ösztönző tartalmukkal vannak jelen - nem váltak értékhordozóvá. Ezért is került sor például a szocialista brigádmozgalom szabályozásának reformjára, - előtérbe állítva az anyagi ösztönzést, a verseny helyett a vállalás, vállalkozás motivációit.

A m u n k a k u l t u r a, mint a munka jellegének kifejezője általában nem jelenik meg az üzemben végzett munkában. Lélektelen, rövidlátó, csak a pillanatnyi érdeket szem előtt tartó a munkavégzés. Kevés az olyan dolgozó aki megbecsüli munkahelyét, vigyáz szerszámaira, gépére, rendben, tisztán tartja környezetét. E jelenség mögött vezetési mulasztások, a vezetői követelmény hiánya is fellelhető.

A vezetői munka értékrendjére is jellemző az előzőekben vázolt általános kép. Nincs meg ott sem a teljesítmény és jövedelem természetesnek tartott és elfogadott aránya, így a munka értékrendje. A változás a decentralizáció, a fokozott önállóság keretei, lehetőségei - hatásköre és felelőssége - között szelektíve már megfigyelhető.

A vezetői munkában a régi "gazda-értékek", a szakmai hagyományok, gazdász tradíciók és "törvények" akár tekintélyelvű fegyelem is, - már nincsenek. Ma viszont nagyon nehéz elfogadtatni a minőség javítására, a hatékonyságra kiható vezetési normákat, követelmény-fegyelmet és általában a vezetői fegyelmet.

Itt az értékvesztésben az oktatási, nevelési gyakorlat is hibás, de méginkább a szakember "hiánygazdálkodás" közepette elhagyott követelmények.

A vezetői munka, méginkább általában a szellemi munka értékvesztését a célrendszer ismertetésénél /2.2.2. fejezet/ már vázoltam. Nem képez vonzó értéket, alapvetően nem motivál a munkában, a teljesítményekben a munkahelyi előrelépés célja, lehetősége. Ezt bizonyítja az üzemek körében ma is tapasztalható szakemberhiány. A szakmai produkció, a szakmai elhivatottság ma nem tartozik a jelentős értékek közé társadalmi szinten. Ennek nehéz teret biztosítani a merev vállalati szervezetekben, ezért is tapasztalható főleg az iparban a GfK-ba, PJT-be való átvándorlása a legtehetségesebb munkaerőnek.

A vizsgált gazdaságban is ellentmondásban van gyakran a szakmai produktum és a gazdasági eredmény - ez utóbbit kell díjazni.

A teljesítmények leértékelődése a vállalatok tekintetében népgazdasági szinten is fennáll. Helyesebben először itt jött létre. A társadalmi szintű egyenlősdi több évtizeden keresztül nem tett igazán különbséget a jól dolgozó kollektívák és a veszteséget termelők között. Végül soron közel a zonos helyzetbe hozta őket a szabályozás, - sőt a rossz hatékonyságú vállalat kollektívájának azonos jövedelemszintje / a szubvenciók, kisegítések, kiegyenlítések után/ magasabbra értékelte a kevesebb, vagy rosszabb munkát a jó hatékonysággal szemben. Gyakori példa, hogy a gyenge vállalatok "munkaerőpiaci értéke" magasabb, mivel azonos keresetet lehet elérni - lényegesen kisebb követelmény mellett. Negatív tartalommal motiváló tényezővé vált a munkavállalók körében az alacsonyabb követelmény, a teljesítmény visszatartás lehetősége.

A vállalatok közötti valós értékkülönbségek megjelenésének hiányát fejezi ki az is, hogy például a "Kiváló Vállalat" címet több esetben szubjektív alapon, a hatékonyság, a népgazdasági eredményhez való hozzájárulás figyelmen kívül hagyásával ítélték oda.

A vállalatok komplex elbírálásánál nem született, - nem születhetett m e g b i z h a t ó k r i t é r i u m r e n d s z e r , mivel a tényleges teljesítmény megmérése a gazdasági mechanizmusunk hibái miatt lehetetlen. Nem érvényesülnek a piaci törvények, mesterségesek, torzítottak az árak, a költségek, - pl. a munkaerő ára túl alacsony, az ipari termékeké túl magas, stb.

A makro-szinten tapasztalt értékzavar vállalaton belül is hasonló helyzetet teremt. A mezőgazdasági üzemek - mint azt az érdekeltségnél már jeleztem - intenzíven foglalkoznak az önálló egységek, csoportok gazdasági teljesítményének tényleges mérhetőségére különféle önelszámolási, mérési módszerek kidolgozásával. Gazdag közgazdasági irodalma van már e munkának és a gyakorlatban sok modell található.

A társadalom igénye és célja az, hogy a munkával kapcsolatos értékek, - a munka jelentősége a társadalom számára, - a helyükre kerüljenek, ösztönző szerepet töltsenek be a társadalom fejlődésében. Ennek érdekében született az MSZMP. KB. elvi határozata a mechanizmus-reform folytatásáról, - benne az intézményrendszer és a szabályozás továbbfejlesztéséről.

3. A társadalmi célok megvalósítása, a fejlődés lehetséges irányai a hatékonyabb munkavégzéssel összefüggésben.

3.1. A célrendszer perspektívái, a fejlődés lehetséges irányai.

Az élelmiszer-gazdaságnak az egész gazdaság fellendítésében pozitív szerepet kell betöltenie, hozzá kell járulni a külkereskedelmi egyensúly tartós javításával az egész népgazdaság új növekedési pályára való állításához, az ipar szerkezeti átalakításához. Ehhez minden szektorában javítania kell a gazdaságosságot és a piaci igényeknek megfelelő árukinálatot. A lehető legracionálisabban ki kell tehát használnunk minden mozgósítható erőforrásunkat.

Az ezredfordulóig - óvatos becslés szerint - a szántóföldi növénytermelés 60 %-os növelése /21-22 millió tonna gabona/, az állati termék előállítás eddigi növekedési ütemének megkétszerezése a cél. Ezzel 1980-hoz viszonyítva az agrár export két- és félszeresére való növelése az előirányzat. A hozamnöveléssel azonos súlyú, attól elválaszthatatlan feladat az ágazat nemzeti jövedelemtermelő képességének fokozása, hiszen ez is a növekvő export versenyképességének a feltétele. A munkatermelékenységét kétszeresére kell ehhez emelni. /27/

/27/ Páles Gyula: Mezőgazdaság és gazdaságpolitika Magyar-



E cél megvalósításához a tudományos-műszaki haladás eredményeit elérhetővé kell tenni, a szükséges fejlesztések feltételeit biztosítani kell az ágazatban.

A műszaki-technikai háttér biztosításával egyenrangú feladat a munka hatékonyságának növelése. Ehhez a szabályozórendszer, benne az ár - és pénzviszonyok továbbfejlesztése megkezdődött. Az árrendszer tökéletesítése, állami támogatás helyett a hitel szerepének fokozása, az innovációs pénzalapok megteremtése a cél perspektíváját adják. A szabad pénzalapok bekapcsolása a gazdaság vérkeringésébe, a magán pénzforrások tőkévé válásának elősegítése kölcsönformák, célrészjegyek, kötvények formájában mind a pénzviszonyok és érdekelttség fokozását szolgálják.

A mezőgazdaság szervezeti formagazdagságukkal, az adottságokhoz való alkalmazkodásukkal összességében kielégítik a hatékonyság növelésének igényeit. A sokat emlegetett belső mechanizmust, a kisebb csoportok, egyének önállóságát, érdekviszonyait kell a megkezdett módon továbbfejleszteni.

3.2. A hatékonyság követelménye és a tulajdon szerepe, összefüggése.

A termelés és a közvetlen termelő céljának egybeesése olyan pótlólagos termelőerőnek bizonyult a földreform után, ami messzemenően pótolta az anyagi termelőerők hiányát.

Ha pedig ma annak vagyunk tanúi, hogy egységnyi mezőgazdasági termék előállításához növekvő mértékben kell az erőforrásokat igénybe venni, jóllehet ezeknek az erőforrásoknak a hajtóereje nagymértékben megnőtt és folyamatosan tovább nő - nem indokolt-e feltételeznünk, hogy ez a jelenség, - bár igen összetett - nem is utolsó sorban, a tulajdoni-termelési viszonyainkkal van összefüggésben? Vajon a munka és objektív feltételei tulajdonának különállása továbbra is előfeltétele--e az eredményesebb termelésnek, - vagy ellenkezőleg?

A magyar mezőgazdaságban a h a t é k o n y s á g r o m l á s á n a k vagyunk tanúi. A hatékonyság színvonala azonban gazdaságtípusonként jelentősen különbözik. A legrosszabb 15 éves távlatban az állami gazdaságok hatékonysága és a legjobb a háztáji gazdaságoké, de minden szektorban romlott. /28/

E tendenciára - bonyolultsága miatt - többféle magyarázat adható. Tény, hogy a mezőgazdaság iparosodásával /növekvő mennyiségű az ipari anyag felhasználása/ egyre nagyobb függőségbe kerül a környezetével, az iparral. És az a szektor, amelynek társadalmi függősége a legnagyobb /állami gazdaságok/, - legjobban rákényszerül körülményei által az eleven munkának holt /ipari/ munkára való lecserélésére, akkor is, ha ezzel hatékonysága romlik. A szerkezetbeni eltérések is indokolják a szektorok közötti különbséget.

/28/ Donáth Ferenc: Tulajdon és hatékonyság

Szövetkezeti Kutató Intézet 144. kiadványa

A kérdés lényegét tekintve azonban mindenképpen összefüggés van a tulajdonforma és a hatékonyság között, mivel a vállalatok kitettségeinek növekedésével együtt lenne legnagyobb szükség az önállóságra, a döntési szabadságra. A termelészövetkezeti tulajdonhoz kapcsolódó, korábban ténylegesen meglévő nagyobb önállóság szabadabb és racionálisabb, adottságokhoz jobban igazodó gazdálkodást tett lehetővé, - ezt eredményeik is igazolják. A hetvenes évek közepén e szektorban végbement koncentráció, a gazdálkodás irányításának centralizálása és a szövetkezeti demokráciát is sértő állami beavatkozás itt is a "vállalatszerű" gazdálkodás ismert káros jelenségeivel járt. A tagok tulajdonosi jogukat nem tudják gyakorolni, - érdektelené válnak, kialakul a tagi viszonyulás helyett a munkavállalói magatartás. /29/

E kitekintést azért tettem, hogy alátámasszam a mezőgazdaság egészének példájával a vizsgált gazdaságon belüli tapasztalatokat. A 2.2. fejezet tárgyalásán végigvonult a munka jellegével összefüggésben, hogy a legerősebb motiváció az eredményes munkára a személyes, anyagi érdekeltség által a tulajdonosi viszonyuláson keresztül vezet. Ezt itt már nem kell bizonyítanom, - a kistermeléssel kapcsolatban több helyen kifejtett részletek bizonyítják.

/29/ A szövetkezeti mozgalom a gazdasági reformfolyamatban.

Szövetkezeti Kutató Intézet vitaanyaga. Valóság 1984/2.

A tulajdonosi viszonyulást, a tulajdonosi érzetet és az ennek megfelelő értékrendet a társadalmi tulajdonhoz kapcsolatosan próbáltuk minél jobban kialakítani. Hogy az nem sikerült, - bizonyítja az érdekeltség és motiváció, a kialakult értékrend fentiekben már kifejtett helyzete.

A gazdasági mechanizmusunk reformjának folytatása ahhoz biztosíthat megfelelő kereteket, hogy az üzemben végzett munkánál is létrejönnek a közvetlen tulajdonosi - viszonyulások kötései, normái. /Demokratizmus fejlesztése, társtulajdonosi minőség, ösztönzés lehetőségei, tényleges differenciálás./

A mezőgazdaságban, a szocialista nagyüzemekben még bátrabban lehet és kell élni a kistermelés tartós kapcsolatainak lehetőségével. E gazdag formavilágban a nagyüzemmel olyan munkamegosztás jöhet létre, melyben a vállalkozó kistermelőt alapvetően motiválja a tőkével, a termelőeszközökkel való leghatékonyabb gazdálkodás anyagi és erkölcsi érdeke. E kapcsolatrendszer a tulajdonosi viszonyulás minden fontos elemét tartalmazhatja - a társadalmi érdekekkel teljes összhangban.

A tulajdonosi viszonyulás szerepét a hatékonyság követelményének kielégítésében társadalmunk mai fejlettségi fokán a termelési viszonyok és a termelőerők összhangjának folyamatos,

ujból- és újból való megteremtésének d i a l e k t i -
k u s k é n y s z e r é b e n foghatjuk fel. Az
MSzMP. KB. 1984. április határozata a reform folytatásá-
ra ezért korszakos jelentőségű.

3.3. A motiváció ellentmondásainak feloldása, összhangja a tár-
sadalom fejlődésével.

A vizsgált gazdaságban szerzett tapasztalataim alapján a mo-
tiváció területén kialakult helyzet filozófiai értékelése
a következőkben foglalható össze, - kapcsolódva a 2.2.4.
fejezet végén tett megállapításomhoz, miszerint az ellent-
mondások nem antagonisztikusak és feloldhatók.

A f ő e l l e n t m o n d á s a munkavállaló s z ü k -
s é g l e t e és a jelenlegi termelési szinthez létreho-
zott szabályozás által lehetővé tett, és a produkált telje-
sítmény alapján f i z e t h e t ő m u n k a j ö v e d e l -
m e k k ö z ö t t v a n .

/Dolgozatunk-fizetgetnek" közhely erre utal./

Az ellentmondás feloldása végett folytatott érdekegyeztetés
hozta létre az új, az egyéni érdekeltiséget jobban előtérbe
helyező magán-érdekeltiségi formákat. Ezek eredményesebb mun-
kára ösztönöznek és érte nagyobb jövedelmet biztosítanak.
Igy a szükségletek kielégítésének fontos területévé válnak,
- tehát az érdek motivál a több, jobb munkára. E megoldás
az adott területen árutermelési többlettel jár, - növeli tár-
sadalmi szinten is a hozzáadott értéket /GDP/, mivel a haté-
konyságban is érdekeltiséget hordoz.

Az érdekegyeztetési folyamat társadalmi szinten és vállalatban belül is kompromisszummal jár, - ennek elkerülhetetlenségét az ösztönzés elveinél már kifejtettem /1.2.3. fejezet/.

A d i a l e k t i k a t ö r v é n y e i s z e r i n t e f ő e l l e n t m o n d á s m e g o l d á s a u j a t s z ü l . Létrejön az ellentmondás a magánérdekeltségű, vállalkozásban végzett munka jövedelme és a magánvállalkozásba nem adott, nem adható munkahely munkajövedelme között. Ellentmondásba kerül a nagyüzem érdekeltiségi rendszere a másjellegetű környezetével.

Az ellentmondás feloldásának gyakorlati megoldása az nem lehet, hogy minden tevékenységet magánvállalkozásban szervezünk meg. Nem lehet egy egész mezőgazdasági vállalatot VGNK-ba és szakcsoportokba decentralizálni. Természetesen e formákban is több kihasználatlan lehetőség van.

Itt is a vállalati érdek egyeztetésének és a munkavállalói érdek érvényesítésének kompromisszuma révén az intézményrendszer, az ösztönzési lehetőségek továbbfejlesztésével a kisebb egységek, csoportok önálló gazdálkodásának talaján lehet- és kell az eredményérdekeltség formájában a magasabb munkajövedelem motivációját létrehozni.

A társadalom fejlődése, anyagi alapjának gyarapítása minden területen előtérbe állítja az egyén értéktermelését és annak arányában szabályozza a jövedelmet. A kívánatos összhang és egyúttal az új minőséget meghatározó új ellentmondás /anyagi differenciálódás/ ily módon jön létre.

Az ellentétek dialektikus egységének és harcának fejlődést mozgató erejével lehet a társadalom anyagi alapját megteremtő társadalmi-termelést felfogni és megmagyarázni a jövőben is.

3.4. A szocialista munkaszervezeti formák, intézményrendszer fejlődése.

A gazdasági reform egész folyamata az i n t é z m é n y - r e n d s z e r á l l a n d ó m e g u j i t á s á t , korszerűsítését feltételezte. Amint az eddigiekben kifejtettem, a munka motivációjának, a termelés hatékonysága javításának nem felelt meg az eddigi intézkedések sora. Az ismertetett helyzet felszámolását célozza a reform folyamat felgyorsításának terve és az alapját képező politikai döntés. /1984. áprilisi KB. határozat/

A t á r s a d a l m i c é l o k m e g v a l ó s í t á s á h o z elsősorban e p o l i t i k a i d ö n t é s és annak alapján a p o l i t i k a i k ö r n y e z e t idomulása kell. Csak egy példát kiragadva: a munkaarányos jövedelemdifferentiálás eddig helyi politikai ellenállásba is ütközött, a vezetők nem vállalták az ebben rejlő konfliktusokat. Az új vállalkozási formák is "feszültséget" teremtettek... szerencsére.

Természetesen nem a politikai környezetnek kell megoldania a konkrét gazdasági feladatot.

A gazdasági megoldásnak viszont olyan módszereket kell alkalmaznia, amely a politikai célokat erősíti, hosszú távon, jól szolgálja a nagyobb közösség érdekeit is, - így az érdekütközésekből fakadó konfliktus sem alapvető.

Az intézményrendszernek a munkával kapcsolatos szabályozás terén kell elsősorban megújulnia. A központi beavatkozás, irányítás, elvárás ma már tarthatatlan. A népgazdasági célokat jól kifejező közgazdasági szabályozással az üzemeknek jó tapasztalataik is vannak, - elsősorban a tartósságot hiányolták.

A vállalati teljesítmény mérés, értékelés, és annak alapján a jövedelem /azon belül a munkajövedelem/ szabályozásának ösztönző módja az intézményrendszer kulcskérdése a munka hatékonyságával összefüggésben. A vállalat önállósága és azzal együtt a felelőssége akkor jöhet létre, ha az általa létrehozott jövedelem jelentős részével szabadon rendelkezik. /Ekkor lehet rugalmas, alkalmazkodó, tág mozgásterű a vállalat./

A demokratizmus fejlesztése vállalaton belül csak akkor hoz eredményt, ha a vállalaton kívül, a vállalatok felett is érvényesül a demokratizmus és önállóság elve.

A vállalaton belüli demokrácia új formáinak létrehozása, illetve a meglévő fórumok erősítése a munka motivációját és felelősségét nagymértékben segíthetik.

Ténylegesen létrejöhet a dolgozók jelentős csoportjánál a tulajdonosi viszonyulás a társadalmi tulajdon keretei között is. /Választott igazgató tanács, vagy a vezetők választása, a hatalmi viszonyokban a dolgozók kollektív magatartása, stb./

Mindez - hangsúlyozom - csak akkor lehet hatásos, ha kellő önállóság, vállalati függetlenség biztosítja a demokratikus döntések csorbithatatlanágát.

A vállalati demokratizmus erősítése a munkával kapcsolatban az ellenőrzés és felelősség területén hozhat szintén jelentős változást. A vezetői felelősség, a vezetés feletti kontroll új aspektust kaphat. A munka hatékonysága és értékei tekintetében ennek szükségéteddigi pozitív tapasztalatok is megerősítik. Például a demokratikusan vezetett termelőszövetkezetekben a társadalmi kontroll lényegesen magasabb értékű munkát követelt, - főleg a vezetés intézményétől. Másik példát a vállalati gazdasági munkaközösségek szolgáltatnak, ahol a munkában egyértelmű és megvalósul a követelményrendszer.

A vezetői munka értéktétele a vállalati érdek szférájába kerülhet, - az eddigi felügyeleti szervek köréből. Ez egyfelől az eddigi "megfelelés kényszereket" szünteti meg, másrészt a régi szubjektivizmus helyébe újat hozhat, - ha a demokratizmus nem lesz valós.

Az intézményrendszer korszerűsítése, a munka szervezeti formák továbbfejlesztése /melyre az előző fejezetekben lehetséges és jó megoldásokként utaltam/ az ösztönzési és érdekeltségi rendszert a dolgozók minden csoportjánál egyértelművé teheti. /Pl. nyereségérdekeltségű önelszámoló egység önálló működése./

A vezetők hatásköre és felelőssége ez esetben kerülhet összhangba. Kezdeti erősebb szelekció után nagyobb káderstabilitás jöhet létre. A vezető és beosztott munkájának dialektikus kölcsönhatása valósulhat meg.

Mindennek tükrében feltételezem, hogy a vizsgált gazdaság üzemp- és vezetésszervezetét újból át kell alakítani. Még határozottabban önállósítva az egységeket, - azokon belül kisebbeket létrehozva - a vezetés munkáját pedig integrálni kell az önelszámoló egységekbe. Jelentős számú funkciómai tartalmában feleslegessé is válik.

A sokszor hivatkozott hatékonyabb munka keretei, lehetőségei tehát alapvetően a vállalat, mint szociális és érdekeltségi rendszer hatáskörében fejlődhetnek ki, ha a vállalatot kívül- és belül szabályozó intézményrendszer a nagyobb rugalmasságot, döntéskészséget, alkalmazkodóképességet e munkában lehetővé teszi. E változtatás csak népgazdasági szinten jöhet létre.

A változás folyamat formájában valósulhat meg, hiszen az ösztönzés sem hat egyik napról a másikra, mivel az előzetes beállítódás /attitűdők/ szűrőjén keresztül érvényesül. Az előzetes beállítódások pedig eléggé kedvezőtlenek a motiváció értékét tekintve.

3.5. A társadalom fejlődésének tükröződése a munkában és a munkát végző ember formálásában.

A mezőgazdasági üzemekben és a kistermelésben végzett munka eredményei közismertek. E népgazdasági ágazat helyzetét, szerepét a társadalom fejlődésében az 1.1. fejezetben bemutatattam. Az ott közölt eredményeken túl a fejlődési ütem bemutatása jól jellemzi az ágazatban végzett munkát.

Nemzetközi összehasonlító vizsgálatok szerint a tizenhét legfejlettebb európai ország közül első a mezőgazdasági növekedés huszéves időszakra vonatkozó fejlődési ütemében. /30/ A termelési színvonal magas volta ellenére a fejlődési ütem érdemel megkülönböztetett figyelmet, mert kibontakozását kettős történelmi teher hátráltatta: a II. világháború által még tönkre is tett feudális nagybirtokrendszer és az ötvenes évek agrárpolitikája.

/30/ Páles Gyula: Mezőgazdaság és gazdaságpolitika Magyarországon

Gazdálkodás 1984/3.

Ezek az eredmények az ágazatban dolgozók és az egész magyar társadalom eredményes, sok erőfeszítést tartalmazó munkáját feltételezik. A kiemelkedő eredményű munkában visszatükröződik az MSZMP. új agrárpolitikájának ereje, a népgazdasági áldozatok hatása az élelmiszer termelés megalapozásában, kibontakoztatásában.

A társadalom fejlődése e megközelítésben pozitívan tükröződik a mezőgazdasági népesség munkájában.

Ha úgy közelítjük meg a kérdést, hogy az utóbbi tíz évben, vagy akár napjainkban az élelmiszer termelés hatékonysága milyen, - akkor a társadalmi fejlődés tükröződése a mezőgazdasági munkában nem kedvező. Természetesen ezen összefüggést sem lehet ilyen egyszerűen vizsgálni, - mivel a hatékonyság is relatív, - attól függ, hogy milyen módon mérjük és mihez hasonlítjuk.

A munka jellegének tárgyalásakor feltártam a munkavégzés el-
lentmondásait, fogyatékosságait, - így a mezőgazdaságban a munka tartalékait. A társadalom fejlődésének tükröződését ebben az aspektusban célszerű vizsgálni.

Nem kielégítő a munka motiváltsága, az érdekviszonyok nem elég ösztönzőek az előttünk álló növekedési feladatokhoz. Mindebben a társadalom fejlődésének buktatói és tartalékai jutnak kifejezésre, - a mezőgazdasági munkavégzés hiányosságait is csak a már vázolt társadalmi szintű reformmal lehet felszámolni.

A munkát végző ember is ezzel együtt formálódik. Ma az a gond, hogy még a termelészövetkezetekben is a vállalat-szerű, központilag tulzottan szabályozott gazdálkodás lett a jellemző, - vele együtt a csoporttulajdon tulajdonosi részese helyett a termelészövetkezeti tag munkavállaló, bérmunkás státuszba kerül. A munkáját adja el a munkabérért, nem pedig vállalkozó, tulajdonosi viszonyulással gazdálkodva dolgozó résztulajdonos.

Fokozottan fennáll e diszharmónia az állami gazdaságokban. A tulajdonosi, vállalkozói mentalitás mindkét szektorban a háztáji és kistermelés irányában érvényesül.

Mindez nem független a társadalom fejlődésétől, sőt annak bizonyos fejlettségi fokához tartozik.

A munkát végző ember formálásában - a munkavégzés és a társadalom életében való részvétel tekintetében egyaránt - a termelési viszonyok továbbfejlesztése hoz változást. A termelési viszonyok a termelőerők mai fejlettségéhez, a termelés igényeihez folyamatosan igazodva teremthetik újjá a termelési mód - a társadalmi-gazdasági alakulat összhangját, további fejlődésének megalapozását.

A termelési viszonyokon belül az elosztásviszonyok /ösztönzés/ és a tulajdonosi viszonyulás változására van szükség ahhoz, hogy mint a társadalmi lét meghatározója a társadalmi tudatot továbbfejlessze.

Ennek keretében alakulhat ki a fejlett szocialista gazdaságu társadalom aktiv, vállalkozó, munkájáért felelős új ember-típusa.



Összefoglalás - következtetések

Értekezésem célja elsősorban annak vizsgálata, hogy a munka, mint a társadalmi tudatot meghatározó társadalmi lét legfontosabb eleme milyen tényezők által motivált a mai magyar mezőgazdaságban.

A társadalmunk fejlődéséhez szükséges anyagi növekedést legfőbb tartaléka az emberi munka, illetve annak hatékonysága, - ezért különösen indokolt motivációinak vizsgálata. A vizsgálat területe a mezőgazdasági nagyüzemi környezet. A magyar élelmiszer-gazdasági ágazat szerepe megkülönböztetett jelentőségű a népgazdaság stabilitásának, alkalmazkodóképességének javításában. E szerepet más ágazatoknál lényegesen jobb gazdasági hatékonyságával külkereskedelmi egyenlegének nagyarányú aktivumával tölti be.

Az ágazatban a munka hatékonysága a társadalmi átlagnál lényegesen magasabb. Az eltérés alapja és oka a munka motivációs eszközeiben való eltérésben kereshető. Mindez az ágazatban uralkodó termelési viszonyok jellegének különbözőségében kereshető, az eltérő termelési viszonyok másként működtetik a termelőerőket. Az eredményesebb munkának megkülönböztetett szerepe lehet a magyar gazdaság új növekedési pályára való állításában.

A munka "intellektualizálódása" különösen a fizikai munkában valósulhat meg a "gazdasági aktivitás" fokozódásában, ha a társadalmi-termelési viszonyokba ágyazott érdekvizonyok és motivációs eszközök feltételrendszere kiszélesül.

A munka fogalmi meghatározásához tartozik, hogy emberi szükségletet elégít ki, - így a munkával kapcsolatos érdek alapja és motiváló tényezője a szükségletkielégítés lehetősége.

Az érdek nem szubjektív kategória, hanem az objektív viszonyok terméke. Az érdekeltség - az érdekek érvényesülési folyamata - a társadalmi-gazdasági feltételek között, objektíve megvalósuló folyamat, hatásai objektívek. Nem lehet tartalmi megvalósulása nélkül létrehozni /nem lehet "rábeszélni"/ és nem működhet az érdekeltségi rendszer a tényleges, valós érdekektől eltérően, - mivel ez esetben a várttól eltérő eredmény születik. Az érdekeltség társadalmi-gazdasági alapon determinált.

A vállalat, mint gazdálkodási - és szociális rendszer önálló érdekeltségi rendszerként működik. Belső érdekei, kisebb csoportok részérdekei alapján objektíve meghatározott a vállalati érdekeltségi rendszer is. E rendszer kialakítását az egyének, csoportok érdekeinek érvényesülési törekvése vezérli az objektíve létező vállalati-belső és külső társadalmi, gazdasági feltételrendszer közepette. Az érdekeltségi rendszer kialakításánál tehát a társadalmi determinációt figyelembe kell venni.

Az érdekeltségi rendszer létrejöttében a rész- és az egész dialektikus összefüggése valósul meg, - miután az érdekegyeztetésnek társadalmi szinten végbe kell mennie.

Az érdekeltségi viszonyok nem adminisztratív úton jönnek létre, a vállalat belső érdekeltségi rendszere a külön érdekek alapján nagyfokú önállósággal bír, így alkalmas az ösztönzés differenciált megvalósítására, - a szabadság- és szükségszerűség dialektikus törvényének keretein belül.

A munkavégzést befolyásoló motivumok a cselekvés mozgatóivá váló szükségletek. A motivációs folyamat a motivumok aktivizálódása - az ösztönzés.

Az ösztönzést, szabályozást tartalmazó vállalati szervezet és ösztönzési rendszer létrehozása és működtetése konfliktusokon és kompromisszumokon keresztül valósul meg, az ellentétek egységének- és harcának dialektikája szerint.

Társadalmunk legfőbb igazságelve - mint érték kategória - a teljesítménnyel arányos jövedelem elve. Ehhez nincs kidolgozott, elfogadott értékrend, - így a munkához való viszonynak egyik legfőbb ellentmondását adja.

A munka jellege a mezőgazdaságban a társadalom fejlődése, a szocialista forradalom során lényegesen megváltozott, - mind az előző társadalomban ismert jellemzőkhöz képest, mindpedig a szocialista építés első két évtizedében kialakult normákhoz viszonyítva.

Ezen belül a "szocializmus-kép" ma a mezőgazdaságban dolgozó embernél a fejlődés kitérői után átalakult. A hatékony, némely területen világszintvonalú mezőgazdaságban vállalkozó típusu, gazdálkodó, versenyképes árut termelő, munkáját önállóan, gazdálkodási aktivitással végző, a közös tulajdonhoz is

tulajdonosi viszonyulással közeledő dolgozó /termelést vállaló/ ember képe rajzolódik ki, - ez azonban még a jövő "képe".

A mezőgazdaság utolsó két évtizedének fejlődési üteme, elért színvonala alátámasztja a kialakított ember-képet. A tradíciók és újítások együttesen alakítják a mezőgazdasági népesség arculatát, melybe beletartozik a "társadalmi emlékezet" és a szocializmus céljaival való azonosulás a termelő munkában.

A szocialista mezőgazdaság fogalma, képe a nagyüzem meghatározó, biztos kereteket adó jelenlétét, a korszerűség ökonómikus felfogását, az egyéni anyagi érdekelttség és motiváció hajtóerejének általánossá válását tartalmazza.

A termelési viszonyok jellegében bekövetkezett változások visszahatnak a termelőerők fejlődésére és hatékonyságára, ezáltal a termelés eredményére. A társadalmi lét /az anyagi alapok/ megváltozása a társadalmi tudat változását eredményezi elsősorban az ágazaton belül, - de annak külső megítélésében is.

A munka jellegének változásával függ össze a célrendszer változása a mezőgazdasági népesség körében. A munkára és annak eredményes végzésére irányuló tartós ösztönzés a munka anyagi célját is megváltoztatta az egyes embernél.

A fogyasztási kultúra fokozódása mellett az élet minőségének egyéni megváltoztatása is cél /nem vár társadalmi segítségre./

Miután szántalan lehetősége és forrása van a jövedelmet termelő egyéni vállalkozásnak, így a fogyasztási cél mellett ismét létrejött a felhalmozási cél is, - termelőeszköz létrehozása végett. Ez a változás társadalmilag hasznos, mivel a termelő alapok gyarapítását szolgálja. E módon létrejött ismét a személyi- és magántulajdon helye, szerepe a tulajdonviszonyok között. E folyamat a korábbi évtizedek tagadásának tagadása.

A nem anyagi célok változása, erősödése jól kirajzolódik az érvényesülési, "karrier" törekvésekben, a termelési, szakmai sikerekben, önmegvalósítási élményekben. A mezőgazdasági pálya vonzereje javult, de a mezőgazdasági értelmiség érvényesülésének értékrendje torz.

A célrendszer megváltozása tendenciaszerűen létezik, - több káros kísérőjelenséggel együtt. A fejlődés perspektívája mindenképpen az ágazattal szemben igények növekedésére alapozódik, az áru- és pénzviszonyok jobban jellemzik a belső mechanizmus működését. Mindehhez nagy formagazdasággal kell létrehozni a munkavégzés feltételeit.

A mezőgazdaságban a munkamegosztás több tényező által lényegesen változott, - ilyenek: a vezetés decentralizációja, az irányítás önállóságának fokozása, a termelési kooperációk és a kistermelői integráció. Mindez a tulajdonhoz- és a munkához való viszonyulást is folyamatosan változtatja, - de e változás az előzetes beállítódás miatt helyenként lassu.

A munka motivációinak lehetőségeit az érdekeltségi rendszer, az érdekeltségi viszonyok foglalják magukba. A vizsgált gazdaságban és környezetében is meghatározó az anyagi tartalma érdekeltség. Ennek "személyesnek és közvetlennek" kell lennie. A formagazdaság mellett a vállalati érdekeltségi rendszer alapvető hibája a nivellálás. Gazdasági szabályozási, méginkább társadalmi, politikai oka van annak, hogy a differenciálást nem vállalják sem a vezetők, sem a kollektívák. Történelmi fejlődésünkben, a társadalom építésének hibáiban található gyökerei. Pozitív tapasztalatokkal járt a vezetők nyereségérdekeltsége munkájuk motiválásában. Itt a differenciálás megvalósult.

A társadalmi juttatásoknak és a nem anyagi jellegű ösztönzésnek az általánosan ítélt mértéknél nagyobb szerepe van a munkahelyi motivációban.

A vállalaton kívüli környezetben megvalósuló érdekeltség ellentmondásban van a munkahelyi érdekeltséggel. Az ellentmondás fennáll vállalaton belül is a szükséges és ténylegesen megvalósult érdekeltség között. Az ellentmondások nem antagonisztikusak, az érdekegyeztetés és érdekérvényesítés összhangjával feloldhatók. Ezt az összhangot a reform folyamat következetes intézkedései szabályozással megteremthetik, miközben újabb ellentmondás lesz az új "minőség" meghatározója és a fejlődés hajtóereje.

A munkával kapcsolatos értékrend felbomlása, a munka "értékének" devalvációja a munka hatékonyságának, eredményességének leromlása által következett be. A hatékonyság romlását a munkához, a termelőeszközhöz való viszony fellazulása eredményezte. E jelenség mögött viszont a társadalmi egyenlőségi, a jó- és rossz, a sok és kevés közötti egyenlőség tétele húzódik meg. Mindez a társadalom fejlődésének ellentmondásai közé tartozik, az elmélet és gyakorlat elszakadásának példája. Más oldalról közelítve itt is a termelőerők és a termelési viszonyok összhangjának hiánya fedezhető fel.

Az MSZMP. KB. 1984. április 17-i határozata alapján folytatódó reformfolyamat éppen ezen összhangot hivatott megteremteni.

A szocialista termelési viszonyok fejlesztése során a munka- és tulajdon egységének talaján a munkavégzés eredményének növelése céljából, a társadalmi célok megvalósítása végett társadalmi érdek az egyes ember tulajdonosi viszonyulásának erősítése.

Elsősorban az állami tulajdonhoz való viszonyulásnak kell változnia, a szövetkezetek tagjainál a tulajdonosi jogokat kell érvényre juttatni és a magántulajdon ösztönző szerepére is szükség van. A tulajdon funkcióját a történelmi materializmus törvényei szerint töltheti be társadalmunkban.

A felsorolt követelményeket és célokat a szocialista munkaszervezeti formák változatos alkalmazásával, illetve a szervezeti formák gazdagításával lehet egyfelől elérni.

A vizsgált gazdaságnál is a részegységek önállóságának, az ott dolgozók hatáskörének - felelősségének - érdekelt-ségének fokozása a továbbfejlődés utja.

Más részről a társadalom egészének intézményrendszerét kell fejleszteni, mint felépítményt, hogy ismét létrejőjön az alappal való összhang /alap- és felépítmény viszonya/. Az intézményrendszer korszerűsítésének a vállalatok "kerítésén" belül is végbe kell mennie.

A demokratizmus valós fejlesztése az új irányítási formákkal a tulajdonosi gazdálkodás - irányítás - ellenőrzés új alapokra helyezését eredményezheti.

A munkában és a munkát végző emberben a társadalmi fejlődés új minőségének kell megjelennie, ha következetesen megvalósítjuk a reformelképzeléseket.

Kissé talán idealizált cél lehet itt az, hogy a termelési viszonyok továbbfejlesztésével felszámoljuk a mai bérmunkás viszonyt és státuszt. Ne a "minél kevesebb munkáját adja el minél több bérért", hanem "minél több új értéket termeljen minél magasabb jövedelme érdekében".

Ehhez a mai embertípusnak is változnia kell.



Felhasznált irodalom

1. A szövetkezeti mozgalom a gazdasági reformfolyamatban.
Szövetkezeti Kutató Intézet vitaanyaga
Valóság 1984/2.
2. Berend T. Tíz év után - mérleg helyett.
Valóság 1978/7.
3. Bethlendi L. A falu és a mezőgazdaság.
Országos elméleti tanácskozás Kecskeméten
1982. nov. 24-26.
Kossuth Kiadó Bp. 1983.
4. Bóhm A. A falu társadalma.
Országos elméleti tanácskozás Kecskeméten
1982. nov. 24-26.
Kossuth Kiadó Bp. 1983.
5. Csizmadia E. Az agárkérdés és a falu szocialista átala-
kulása.
Pártélet 1983/12.
6. Donáth F. Tulajdon és hatékonyság
Szövetkezeti Kutató Intézet 144. sz. kiadványa
7. Erdős T. Gazdasági növekedésünk üteme és az új növeke-
dési pálya.
Közgazdasági Szemle 1982/11.

8. Fukász Gy. A munka filozófiája.
Kossuth Kiadó Bp. 1965.
9. Gádor I. Agrárhorizontok.
Magyar Hírlap 1984. ápr. 4.
10. Halász P. A városi lakosság és a mezőgazdasági kis-
termelés.
Gazdálkodás 1984/2.
11. Hankiss E. Érték és társadalom.
Magvető Kiadó Bp. 1977.
12. Horváth I. Az iparszerű termelés és a vezetésszervezet
összefüggései az Izsáki Állami Gazdaságban.
Doktori értekezés Bp. 1983.
13. Juhász P. Az agrárértelmiség szerepe és a mezőgazda-
sági szövetkezetek
Medvetánc ELTE KISZ 1982/4-1983/1.
14. Kahulits L. A szocialista tulajdonviszonyok néhány kér-
dése.
Pártélet 1983/10.
15. Kahulits L. Magántulajdonosi viszonyok társadalmunkban.
Pártélet 1983/12.
16. Kádár J. Válogatott beszédek és cikkek.
Kossuth Kiadó Bp. 1975.

17. Kuthy Gy. A vezetési szervezet és a nem fizikai dolgozók állománya a mezőgazdasági, élelmiszeripari és fagazdasági vállalatokban.
Gazdálkodás 1984/2.
18. Lehoczki M. - A mezőgazdasági értelmiség a termelésben és a közéletben.
Csáki Cs .
Pártélet 1984/3.
19. Marx K. A tőke. I. köt.
Bp. 1961.
20. Marx K. Értéktöbblet elméletek
Bp. 1958.
21. Marx K. A Gothai-program kritikája.
Marx-Engels válogatott művek.
Bp. 1949.
22. Méhes L. Megújuló iparunk.
Népszabadság 1983. jul. 9.
23. Mészáros I. Nyereségorientált belsőérdekeltségi rendszer kialakításának elvi- és gyakorlati kérdései az állami gazdaságok tapasztalatai alapján.
Doktori értekezés 1983. Bp.

24. Orbán S. Átalakuló parasztság - változó parasztpolitika.

Országos elméleti tanácskozás Kecskeméten
1982. nov.24-26.
Kossuth Kiadó Bp. 1983.
25. Páles Gy. Mezőgazdaság és gazdaságpolitika Magyarországon.

Gazdálkodás 1984/3.
26. Pírityi G. A tudomány termelőerővé válásának folyamata.

Magyar Filozófiai Szemle 1963/5.
27. Romány Pál. A falu szocialista átalakulásának folyamata.

Kossuth Kiadó Bp. 1983.
28. Timár J. Munkagazdaságtan

Közg. és Jogi Kiadó Bp. 1981.
29. Vági F. Az agrárszektor szerepe az alkalmazkodóképességben.

Gazdálkodás 1983/12.
30. Vági F. A mezőgazdaság a hosszutávú társadalmi - gazdasági fejlődésben.

Közgazdasági Szemle 1984/1.
31. Zám T. Még egyszer az állami gazdaságok történetéről.

Valóság 1983/4.
32. Külkereskedelmi statisztikai adatok.

KSH. Bp. 1982.