

## Tartalom

Eredendően a munka teremti az értéket, de a munkát hatékonyabbá téve számos más tényező is hozzájárul ehhez: a tőke, a menedzsment, stb... A termelés hasznának felosztása: ki mindenki részesedik még belőle a dolgozókon, a közvetlen értékteremtőkön kívül? Mik határozzák meg a munka eredményét? Az erőfeszítés, a képességek és a körülmények. A munka piaci ára, és egyéb lehetőségek a munka díjazására.

## Megjegyzés

9 oldal, 3100 szó és érthető. Elvi szempontból az a legérdekesebb benne, hogy a munka az értékteremtés alapja – de az egyéb tényezők is igen fontos szerepet játszanak. Gyakorlati oldalról pedig a haszon felosztásának húsbavágó kérdése, a munka díjazása miatt érdemes elolvasni. Ezúttal is igyekszem gyakorlatiasan közelíteni a problémához.

# Értékteremtés

(Azonosító: 093; Változat: 01)

## Pozíció a műben

### Előszó

#### A világ működése

##### Bevezetés

##### Elvek

##### Alapok

##### Élet

##### Elme

##### Ember

##### Társadalom

##### Csoportok

##### Politika

##### A gazdaság elmélete

Versengés és együttműködés

Racionalitás és önzés

Iparizált világunk

Tulajdon

Preferenciák és hasznosság

A piac alapjai

A piac előnyei

A piac elvi korlátai

A piac gyakorlati hiányosságai

Ár és érték

Specializáció és standardizáció

Gazdaságpolitika, makroökonómia

Közgazdaságtan

Pénz és hitel

## Értékteremtés

##### A gazdaság gyakorlata

##### Kultúra

##### Etika

##### Egység

##### Program

##### Az ember élete

1. Ár, érték, értékteremtés .....	2	—
2. A haszon felosztása .....	4	
3. A munka eredménye és ára .....	8	1

## 1. Ár, érték, értékteremtés

Az ár és érték jelentését, összefüggését és kettősségét egy külön téma tárgyalja. Ezen kívül külön az értékekről is van egy másik téma.

Belőlük a legfontosabbak:

- Az **ár** azt jelenti, hogy valami mennyibe kerül.
- Az **értékek** általában véve a világ megbecsülendő, érvényesítendő dolgai. Konkrétabban és kicsit leegyszerűsítve, értékek azok a dolgok, melyek boldogságot okoznak. (Az értékekkel kapcsolatos főbb megállapítások, az 'Értékek' téma legfontosabb pontjai egyébként össze vannak foglalva az 'Ár és érték' témában.)
- Az árak és értékek hatással vannak egymásra, bizonyos mértékig együtt mozognak – de el is válnak egymástól.
- A **piaci érték** az árat jelenti, és nem ugyanaz, mint az *általában vett érték*.

Amikor az árat piaci értéknek nevezzük, azzal azt hangsúlyozzuk, hogy ha létrehozunk valamit, amit jó pénzért el lehet adni, azzal hasznosat teszünk, hasznosul a befektetett munkánk. A piaci érték ezen kívül egyértelműen mérhető, tudunk számolni vele – szemben az általában vett értékkel.

Ebben a témában az értékről elsősorban, mint piaci értékről lesz szó.

**Az értékek egy részét a természet biztosítja számunkra, a másik részét viszont magunk hozzuk létre munka árán.** Igaz ez az általában vett, nem kereskedett, boldogságot okozó dolgokra; ahogyan a napfényt ingyen kapjuk a természettől – míg mondjuk azért, hogy tiszta legyen a lakásunk, megdolgozunk. De így van ez a piacon kapható, beárazott áruk esetén is: ahogy a méhek ingyen porozzák be a gazdák gyümölcsfáit – viszont a gyümölcsöket leszedni már munkába kerül.

**Minden hozzáadott érték** tehát, vagyis amit nem a természettől kapunk, **eredendően munkából származik.** Azáltal jutunk boldogságot okozó, drágábban eladható dolgokhoz, hogy megdolgozunk értük, kézbe vesszük,

átalakítjuk azt, amit a természetben találunk: kitakarítjuk a lakást, leszedjük a gyümölcsöt, kibányásszuk, feldolgozzuk az érceket, gépeket építünk belőlük, és így tovább.

1

A képlet azonban ezúttal is összetettebb. Dolgozni ugyanis lehet jól és rosszul, és ha valaki hatékonytalanul használja fel a munkaerejét, dolgozik, de feleslegesen, azzal nem sok értéket állít elő. **Az értékteremtéshez tehát az is hozzájárul, ami növeli a munka hatékonyságát;** különösen a következők:

2

#### ● **Menedzsment**

Az, hogy egy vállalatnak milyen a vezetése, nagyban meghatározza, hogy hogyan működik, jól vagy rosszul aknázza ki a rendelkezésére álló erőforrásokat, munkaerőt. A menedzsment tehát (ami egyébként szintén munka) a jó szervezés által jelentősen hozzá tud járulni az értékteremtéshez.

3

#### ● **Tőke**

4

A munkaerő hasznosításának hatékonyabbá tételéhez a tőke is hozzájárul, mégpedig azáltal, hogy lehetővé teszi, hogy a vállalatok **munkaerőt béreljenek**, amit a vállalaton belül jobban ki lehet aknázni, mintha az emberek önállóan munkálkodnának.

5

Vegyük csak azt, hogy a vállalaton belül **gépekkel dolgozhatnak**, így például, egy drága vállalati markolóval felszerelve a munkások sokkal gyorsabban ki tudnak ásni egy gödröt, mintha csak a saját ásójukat és lapátjukat használhatnák. Ezen kívül a dolgozók **szakosodni is jobban tudnak**, mert az egyéb feladatokat a vállalat többi embere elvégzi helyettük.

6

Másfelől, a tőke segítségével lehet **megteremteni a termelés tárgyi feltételeit**, beszerezni mindazon kellékeket, melyek a munkaerő hatékony felhasználásához szükségesek.

7

**Tőke nélkül** tehát a vállalatnak mindent, ami a késztermék előállításához kell, kizárólag a tulajdonosok munkájának felhasználásával kellene előállítania – ami a mai viszonyok között a legtöbb esetben gyakorlatilag lehetetlen.

Itt érdemes kiemelni azonban, hogy mindazokat a tárgyi eszközöket is, melyeket a tőke segítségével szerez be a vállalat, különösen a termelésben használt gépeket, végső soron a munka hozza létre, azok munkája, akik kibányásszák hozzájuk az alapanyagot, feldolgozzák azt, alkatrészeket készítenek belőle, és így tovább.

8

#### ● **Egyéb, a munka hatékonyságát növelő tényezők**

A menedzsmenten és a tőkén kívül más faktorok is emelik még a munka hatékonyságát, hozzájárulva az értékteremtéshez. Így

az **állam** is, mely többek között biztosítja a zavartalan termeléshez szükséges kereteket (jogrendszer, infrastruktúra, stb...), kezeli a piaci problémákat, igyekszik elősegíteni a gazdasági növekedést. Hasonlóan, az **oktatás**, az iskolarendszer is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a munka több értéket hozzon létre.

\* \* \*

Mindazonáltal, **az említett tényezők önmagukban, a munka nélkül, nem volnának képesek értéket teremteni**, ezek csak emelik a munka hatékonyságát. Hiába volna tehát a tőke, a menedzsment és a többi, ha nem volna, aki a munkát elvégezze. Ezt értem az alatt, hogy *eredendően* a munka teremti az értéket.

Még egy kiegészítés: az értékteremtéshez nemcsak úgy járulhat hozzá valami, hogy a **munkát hatékonyabbá teszi**, hanem úgy is, hogy a **mennyiségét emeli**. (Mondjuk, ha adott körülmények között a magasabb bérek miatt jobban megéri dolgozni.)

## 2. A haszon felosztása

Lássuk most, ki mindenki részesedik a (vállalati) termelés hasznából:

### 1) Dolgozók

Dolgozóknak azokat nevezem, akik **közvetlen értékteremtő munkát végeznek**: vezetik a traktort, a gyártósor mellett állnak, épületeket terveznek, könyvelnek a bankban, stb... A szellemi munkát végzők is ide tartoznak tehát – a menedzsment azonban nem, ők egy külön pontban szerepelnek.

Ha ezek az emberek önállóan próbálnának munkálkodni, akkor, a fentiek értelmében, a **munkaerejük** meglehetősen rosszul hasznosulna. Ezért aztán jellemzően inkább fogják magukat, és a munkaerőpiacon értékesítik, **eladják azt egy vállalatnak**, szervezetnek, piaci áron.

Ily módon a **dolgozók részesedését a vállalat hasznából alapvetően a munkaerőpiac szabja meg – nem pedig az, hogy a munkájukkal mennyi értéket állítanak elő**: ha magas a munkaerő kínálata a kereslethez képest, akkor a dolgozók

keveset kapnak, függetlenül attól, hogy a vállalatnak jól megy vagy rosszul. (Ez fordítva is igaz, de a mai, egyre inkább gépesített világban inkább az előbb eset a jellemző.)

1

**A dolgozókon, a közvetlen értékteremtőkön kívül azonban sok mindenki más is részesedik a vállalati haszonból:**

## 2) Tőke

**A tőke termelési tényezőként szolgál felhalmozott vásárlóerő.** Ahogy láttuk, a tőke segítségével a munka jobban hasznosul, hatékonyabbá válik a termelés – nem csoda tehát, hogy a termelés hasznából is kiveszi a részét.

2

Mi az, hogy **termelési tényező**? Általában két ilyen emlegetnek, a **tőkét** és a **munkát**, hogy ezek szükségesek a termeléshez, ezek felhasználásával lehet termelni.

3

De ha eredendően a munka teremti az értéket, akkor itt **miért vesszük be mellé a tőkét**? Nos azért, mert ahogyan azt fentebb érzékeltettem, a modern gazdaságban gyakorlatilag meg se lehet nélküle mozdulni, bérmunka igénybevétele, a termelés kellékeinek beszerzése nélkül nem lehet versenyképesen termelni.

4

**A vállalat alapvetően kétféleképpen juthat tőkéhez:** vagy úgy, hogy aki a tőkét adja, az a vállalat tulajdonosává válik, például részvénykibocsátás révén – vagy úgy hogy bérli a tőkét, magyarul hitelt vesz fel.

5

A **bérelt tőke részesedését** megint csak a piaci viszonyok, a hitelpiac határozza meg, az, hogy aktuálisan mekkorák a kamatok.

**Lásd** a 'Gazdaságpolitika, makroökonómia' témában, hogy a kamatokra azért az állam, a jegybank is jelentős hatással van; valamint a 'Pénz és hitel' témában, hogy a hitelezők előrébb állnak a kifizetési sorrendben, mint a tulajdonosok, először tehát az előbbieket jutnak a pénzükhöz.

6

Fontos jellemzője továbbá a **tőkének**, hogy **egyenlőtlenül van elosztva**, abban az értelemben, hogy kevesek tulajdonában áll, kevesen profitálnak belőle – viszont ők sokat.

**Lásd** még ehhez az 'Iparizált világunk' témában, hogy a termelékenység növekedésével, a gépesítéssel a tőke haszna emelkedik a munkaerőével szemben, a munkaerő-kereslet csökkenését, illetve, hogy mind több és olcsóbb árut állítunk elő. Lásd továbbá a 'Globalizáció' témában, hogy az szintén hozzájárul a tőke hasznának emelkedéséhez.

7

## 3) A vállalat tulajdonosai

Tulajdonosok lehetnek egyrészt a **tőkések**, akik a tulajdonrészért cserébe biztosítják a termeléshez szükséges tőkét, részvényeket vesznek, vállalatokat vásárolnak fel. De

8

nemcsak tőkésként lehet valaki vállalatulajdonos: ilyenek egyrészt az **alapítók**, akiknek lényegében csak egy jó ötletük van, alapítanak rá egy vállalatot, melynek egy részét a tőkéért cserébe átengedik másnak. És ott vannak még a **kisrészvényesek** is, akiknek csak egy kicsi tőkéjük van, laikusként próbálnak némi nyereségre szert tenni.

**Lásd** még ehhez a ‘Részvények, tőzsde, spekuláció’ témában az **intézményi befektetőket**, hogy részvényeket, tulajdonrészt nemcsak magánszemélyek szerezhettek, hanem jogi személyek, cégek, szervezetek, intézmények is.

A költségek (most beleértve a munkabéreket és a kamatokat is) levonása után fennmaradó haszon a tulajdonosoké, az ő hasznuk függ tehát az előállított piaci értéktől. (Ellentétben ugye az eddigi szereplőkkel, akiknek a munkaerő- illetve hitelpiac határozta meg a részesedését.)

Megérdemel még egy megjegyzést a **tulajdonviszonyok gyakori áttételessége és homályossága**. Mint említettem, cégek is lehetnek más cégek tulajdonosai, azonban ezeknek a cégeknek is vannak tulajdonosai. Így, végső soron, minden magánszemélyek tulajdonában áll – nem ritkán viszont csak meglehetősen áttételesen, több lépcsőn keresztül. Ez azért jó ezeknek az embereknek, mert elég jól **ki lehet kerülni vele az adókat, el lehet kendőzni a jövedelmeket és a befolyást.** (@@Jól mondom? Más indoka ennek?)

#### 4) Menedzsment

A menedzsment tehát, mely szintén munka, a szervezésen keresztül növeli a hatékonyságot, hozzájárul az értékteremtéshez. Emiatt **jogosan részesedik a haszonból – viszont:**

Nagyfokú **hatalommal és szabadsággal bír** a szervezeten belül, beleértve a haszon elosztását is, és ezt kihasználva általában **aránytalanul nagy részesedést szerez meg magának.**

A vállalat tulajdonosai ennek ugye elvileg gátat szabhatnának, hiszen hatalmukban áll a menedzsmentet akár leváltani is, azonban, köszönhetően kiváltképp a részvénytársasági formának, **sok olyan tulajdonos van**, a spekulánsok, kisbefektetők, **akik a vállalat ügyeivel nem sokat foglalkoznak.** Másrészt, amikor a menedzsment **friss tőkét** akar bevonni, dönthet úgy, hogy azt **inkább hitelfelvétellel szerzi be, mintsem részvények kibocsátásával** – megkímélve magát új tulajdonosok bevonásától, illetve a régiek érdekeltségének növelésétől. (@@Jól mondom az utóbbit?)

Aztán, a **menedzserszakma**, különösen a komolyabb pozíciókat birtoklók köre, **meglehetősen belterjes**, szűk körű, zárt – ami tovább növeli a szabadságukat, a haszonból való részesedésüket.

Például azáltal, hogy így kisebb a verseny, illetve ha az egyik cégtől ki is raknák őket, találnak más pozíciót.

**Minek köszönhetik ez a belterjességet?** Elsősorban annak, hogy a **kapcsolatok** rendszerint nagyon sokat számítanak abban, hogy ki tud igazán feltörni, a belső körben pedig kevesen vannak. (A kapcsolatok – illetve a törtetés – szerepe aztán abban is lecsapódik, hogy nem ritkán kevésbé alkalmas emberek kapják meg a komolyabb posztokat.) De ott van az is, hogy az ilyen pozíciókra joggal vesznek fel inkább olyanokat, **akiknek már van tapasztalatuk a betöltésükben**, ilyen emberből pedig azért is kevés van, mert komoly pozícióból sincs sok.

Továbbá, a fentiekből az is következik, hogy a **nagyobb cégeknél nagyobb a menedzsment szabadsága, hatalma is**, részben a tulajdonosok nagyobb érdektelensége, részben a nagyobb fokú belterjesség miatt, illetve már csak a cég méretei okán is. β

Lásd még ide kapcsolódóan a ‘Vezető és beosztott’ témát.

## 5) Állam

Az állam is hozzájárul az értékteremtéshez – egyúttal szintén kiveszi a részét a haszonból.

Az erre vonatkozóak nagyrészt más témákban vannak kifejtve, **lásd** különösen az ‘Állam’ témát, abban az állam gazdasági szerepét, valamint a ‘Gazdaságpolitika, makroökönómia’ témát.

Itt csak röviden:

Fentebb utaltam rá, hogy az **állam** mikkel járul hozzá a **munkaerő hatékonyabb kiaknázásához, a termeléshez**: a gazdasági keretek biztosításával, a piaci problémák kezelésével, a gazdasági növekedés elősegítésével. Az állam ezen kívül maga is **szolgáltatót**, illetve **termelő vállalatokat tulajdonol**.

Másfelől az állam **adóztat** is, személyi és társasági jövedelemadó, ÁFÁ-t, és sokféle más adót szed, így részeltetve magát a termelés eredményéből. Ezzel nemcsak a gazdaság szereplőinek jövedelméből vesz el, hanem általában is fékezi a gazdaságot. A beszedett adók egy részét aztán másoknak juttatja, ezzel jövedelem-újraelszotást hajt végre.

A globalizált világ országainak a tőkéért folytatott versenye miatt azonban az állam a **tőkét** kevésbé meri sarcolni; valamint a **felsőbb rétegek** is jobban el tudják intézni, hogy **ne kelljen annyi adót fizetniük** – ez pedig a **dolgozók terheinek növekedésével jár**.

És ha már a hatékonyságról van szó, idézzük még fel a **korrupciót**, annak a hatékonyságot rontó hatását. **Lásd** erről is az ‘Állam’ témában, benne azt is, hogy nemcsak az államtól nyert hatalommal lehet visszaélni.

## 6) Oktatás

Szintén utaltam az oktatás szerepére az értékteremtésben: a képzettebb munkaerő értékesebb munkát tud végezni. De természetesen ez sincs ingyen, vagy az államon keresztül, vagy privátban az iskolák, tanárok is megkapják a részüket. (Jellemzően az érték megteremtéséhez képest előre.)

\* \* \*

Hogy a dolgozókon kívül **a többi felsorolt szereplő is részesül a termelés hasznából, az tehát részben jogos**: a termeléshez szükség van az állam szolgálataira, az oktatásra, irányítani is kell valakinek a munkát, és az is jó, ha vannak vállalkozók, akik munkahelyeket teremtenek.

**A gond azzal van, ha bizonyos szereplők, rétegek aránytalanul nagyot hasítanak ki a tortából**, különösen, ha a **menedzserek** túl sokat tesznek zsebre, vagy, ha a **tőke** egyenlőtlen elosztása miatt az csak keveseket gazdagít.

Meg persze a **korrupció**, az általa elnyelt pénz is **baj**. Lásd továbbá idevágólag az 'Egyenlőtlenség' témát.

Erre fel **merül fel**, hogy ha közösségi tulajdonba lehetne venni a tőkét, ha ki lehetne küszöbölni a menedzsment aránytalan részesedését, akkor a dolgozók lényegesen többet kaphatnának. Ilyesmivel próbálkozott a **kommunizmus** – mely azonban látványosan **kudarcba fulladt**. Lásd az 'Ideológiák' témában, hogy milyen okokból.

Gyakorlatiasan szemlélve a kérdést, annyit lehet mondani, hogy **ha nem is igazságos, de** a rendszer működése, ezáltal a kisember jóléte szempontjából is **praktikus lehet a tőkének, a tulajdonosoknak, a menedzsmentnek megadni a részét, akár többet is, mint amennyi járna – de nem bármennyivel többet: mértéket kell szabni a kapzsiságnak**. Ez a hozzáállás annyiból is hasznos, hogy az említettek így is jól járnak, és ezáltal könnyebben elfogadják a mértéktartást, a haszon igazságosabb felosztásának jogosságát. (Meg annyiból is, hogy ebben a világban a jelek szerint sokkal többet nem is lehet elérni.)

**Lásd** ehhez az 'Érdekek' témában, hogy az érdekek erejét érdemes kihasználni; illetve az 'Egyenlőtlenség' témában, hogy teljes egyenlőtlenséget nem is igazán vár senki, amit az emberek várnak, az sokkal inkább a szolidaritás, a lehetőség az alapvető boldogulásra és az esély a felemelkedésre. Lásd továbbá a haszon felosztását illetően a fogyasztói és termelői többletről írtakat 'A piac alapjai' témában; valamint a belépési korlátokat, monopóliumokat, illetve a gazdasági járadékot 'A piac elvi korlátai' témában.

### 3. A munka eredménye és ára

#### 1) A munka eredménye



Az, hogy a munka végül is mekkora eredményt produkál három dologból áll össze. (Itt most fizikai, eszmei, nem pedig pénzügyi eredményről beszélek.)

### ○ **Erőfeszítés**

Ez lényegében a kifejtett munka mennyisége. Az ember elsősorban erről tehet. (Illetve arról az erőfeszítésről is tehet, amit az adottságai, képességei fejlesztésébe, kibontakoztatásába fektetett.)

### ○ **Adottságok, képességek**

Ezek az ember belső tulajdonságai, melyek bizonyos külső körülményekkel együtt meghatározzák a munka hatékonyságát. Például ha egy laikus leül cipőt készíteni, az eredmény azonos erőfeszítés mellett lényegesen gyengébb lesz, mintha egy cipész tenné ugyanezt. (Ugyanazokkal a szerszámokkal ellátva.)

### ○ **Körülmények**

Körülmény sok minden lehet: elképzelhető például, hogy egy kiváló varrónő, jelentős erőfeszítés árán elkészít egy szép ruhát – a raktár azonban, amelyben azt tárolták, leég, a ruha megsemmisül: a jó képességek és a komoly erőfeszítés ellenére a munka mégis eredménytelenül végződik. Körülménynek számít aztán a fentebb bemutatott tényezők nagy része: az, hogy mennyi tőke segíti a munkát, milyen eszközök állnak rendelkezésre a munkavégzéshez, milyen a menedzsment, a munka szervezése, stb... (De a munka hatékonyságát befolyásoló tényezők nemcsak a körülményeken keresztül hathatnak: az oktatás például a képességeket fejleszti.)

Az adottságok és a körülmények is meglehetősen egyenlőtlenül és igazságtalanul vannak elosztva.

Merthogy például van, aki jobb ésszel lett megáldva, más kevésbé; az egyik embernek leég a raktára, a másiknak nem; illetve egyesek olyan országba születtek, ahol van tőke és termelőeszközök, valamint a termelést segítő stabil állam, infrastruktúra, oktatás, stb... – mások viszont kevésbé szerencsések.

## **2) A munka piaci ára $\beta$**

Az ember, piaci körülmények között, ennyit kap a munkájáért, annak eredményéért. Ez a munka pénzügyi eredménye.

### **Mik határozzák ezt meg?**

- **A munka fizikai, eszmei eredménye**, illetve az azt meghatározó, az imént bemutatott tényezők

Mivel hogy egy jó cipőt általában jobban el lehet adni, mint egy rosszat.

- **A piaci viszonyok**

Melyek ismét csak nem rajtunk múlnak.

Egy jó cipőt sem feltétlenül lehet ugyanis könnyen eladni: lehet, hogy sokan gyártanak jó cipőt, nagy a konkurencia, a kínálat; és lehet, hogy az emberek inkább szandálban járnak, vagyis alacsony a kereslet. A piaci viszonyoktól is nagyban függ tehát, hogy mennyi pénzt kapunk a munkánkért.

**Az elmondottakból látható, hogy a munka díjazását meglehetősen egyenlőtlen ségek, igazságtalanságok illetve bizonytalanság jellemzi.**

**Bizonytalanok például a körülmények**, hogy leég-e a raktár, és a **piaci viszonyok** is, hogy mekkora lesz a konkurencia és a kereslet, amikor majd el akarom adni a munkám eredményét. (Illetve figyeljük meg, hogy amikor az ember önellátásra termel, akkor piaci bizonytalansággal nem kell szembenéznie, tudja, hogy, amit megtermel, az lesz az övé.)

**Lásd** ehhez 'A piac gyakorlati hiányosságai' témában a bérek egyenlőtlen ségeinek összefoglalását, aminek az itt elhangzottakon kívül más okai is vannak, így a termelékenység növekedése, a gépesítés, ami a munkaerő piacképesekre és piacképtelenekre történő kettészakadásával jár.

### 3) Lehetőségek a munka díjazására

A **piaci díjazást** az előbb láttuk, ez a legjellemzőbb. Több előnye is van neki, viszont eléggé igazságtalan.

Előnye neki, hogy nem kell a teljesítményt, az erőfeszítést külön méricskélteni, a piac ezt automatikusan elvégzi. Ezen kívül, ha az ember annyit kap, amennyiért el tudja adni a munkáját, az ösztönöz is: a piachoz való alkalmazkodásra, a képességek kiaknázására, fejlesztésére, az erőfeszítésre.

De a piaci díjazáson kívül is elképzelhető **még néhány lehetőség.**

- A **munka eredménye** szerinti díjazás

Ekkor a piac nem befolyásolja a díjazást, az ember annak függvényében kapja a jutalmát, amit a munkájával létrehozott. (Amiben azonban az erőfeszítés mellett a képességek és a körülmények továbbra is benne vannak.) Ez történik például, ha az ember magának dolgozik.

- Az **aktuális erőfeszítés** szerinti díjazás

Ez lenne, ha csak azt vennénk figyelembe, hogy az adott feladat elvégzése során az ember mekkora erőfeszítést tett.

- Az **összes erőfeszítés** szerinti díjazás

Ebbe az előbbin kívül a képességek fejlesztésébe fektetett erőfeszítés is beletartozik. Ez volna a legigazságosabb, hiszen, mint említettem, az ember elsősorban az erőfeszítéséről tehet, és elég ösztönző is volna. Viszont az erőfeszítést magát mérni nem volna egyszerű.

- A **névleges részvétel** szerinti díjazás

Itt meg csak az számít, hogy az ember névleg részt vesz-e a munkában, megjelenik-e a munkahelyén. Nagyjából ez volt a szocializmus kapun belüli munkanélkülisége.

Ha már itt tartunk, nem árt tudni az úgynevezett **teljesítmény-** és **eredményfelelősségről**. Az előbbi azt jelenti, hogy ha az ember bizonyos teljesítményt, erőfeszítést kifejt, azzal teljesíti a kötelezettségét, függetlenül attól, hogy az eredményre vezet-e. Ilyen az, amikor a tanárt a leadott órák után fizetik – függetlenül attól, hogy a diákok aztán átmennek-e a vizsgán. **Eredményfelelőség** esetén ellenben a kötelezettnek eredményt kell produkálnia. Ilyen, például, ha egy építőipari vállalkozással szerződünk egy új lakás megvásárlására: ha

az csak megpróbálta felépíteni azt, de nem sikerült, akkor nem kell kifizetnünk az árát. (@@Jobb példa? A teljesítményfelelősséget így nevezik? Még valamit ezekről?)

Végül ejtsünk még pár szót arról, **amikor valaki kis erőfeszítéssel nagy hasznára tud lenni másoknak**; mint a mozisztár, aki játékával sokmillió nézőt szórakoztat; vagy a kutató, aki felfedez és szabadalmaztat valami olyat, ami tömegeken segít, mondjuk a rák gyógyszerét. Mindketten **rendkívüli összegekhez juthatnak** ezáltal, ami sokkal több annál, mint amennyit a befektetett erőfeszítésük alapján megérdemelnének.

Az ilyesmi természetesen **igazságtalan** – ugyanakkor azt sem lehet mondani, hogy a vásárlók a másik oldalon rosszul járnának, hiszen önként fizetnek a szórakoztatásért és a gyógyszerért – csak éppen olcsóbban is megúszhatnák, ha a sztár és a kutató csak a munkájukkal kiérdemelt pénzt kapná. De miért kapnak mégis többet? Azért mert **tömegeket szolgálnak ki**, és teszik ezt **kvázi monopol helyzetből**: a kutató azért mert övé a felfedezés és a szabadalom, a színész pedig valamelyest a képességei miatt is, de főleg azért, mert a neve márkanévvé vált, a nézők miatta mennek be a moziba. (Meg azért is, mert nehéz versenyre kelni a drága, látványos filmekkel.)



*Ha úgy érzed, kaptál valamit ettől a könyvtől, kérlek, küldd el cserébe a véleményed.*

Klikkelhető linkek (Word-ben a Ctrl-t nyomni közben):

[Kérdőív](#) – [Fórum](#) – [Email](#)

*Valamint, ha tetszett, oszd meg ezt a témát a Facebook-on.*

Klikk a gombra (Word-ben a Ctrl-t nyomni közben):

