Sípos Géza és Szecsei Mihály

A VAJDASÁGI TÁRSADALMI MEGÁLLAPODÁS TARTALMA ÉS JELLEGZETESSÉGE

Társadalmi-gazdasági fejlődésünk jelenlegi szakaszát, vagyis a gazdasági és társadalmi reform időszakát az *önigazgatói megbeszélések* jellemzik, amelyeknek legfőbb törekvése, hogy a társult munka alapszervezeteiben dolgozó közvetlen termelők nagyobb jogkörrel és megfelelőbb feltételek között önállóan rendelkezhessenek a jövedelemmel és az akkumuláció egy részével, s hogy ily módon valóban úgy érvényesülhessenek, mint a bővített újratermelés folyamatának és politikájának tényleges hordozói.

A megbeszélések útján jobb feltételeket kell biztosítani *a gazdaság és más társadalmi tevékenységek önszervezéséhez*, hatékonyabban elő kell mozdítani a társult munka érdekei alapján az integrációs fejlődést, és össze kell hangolni a fejlesztési programokat az ágazatok, tevékenységi ágak és területek, illetve a teljes népgazdaság szintjén. Az önigazgatói megbeszélések eredményeként a munkaszervezetek hozzáláthatnak kölcsönös gazdasági viszonyaik szabályozásához az újratermelési eszközökkel való önigazgatásos rendelkezés terén, a megvalósított jövedelem elosztásában, a közös ügyvitellel elért jövedelemből való részesedés tekintetében stb.

Az önigazgatói megbeszélések formáinak és szerepének bővítése, fokozatos *intézményesítésük és szankcionálásuk* meghatározása döntő jelentőségű lehet társadalmi-gazdasági fejlődésünk egész további folyamatára.

Az önigazgatói megbeszélés különösen a bővített újratermelés társadalmi mechanizmusának válhat nagyfontosságú instrumentumává.

Jóllehet az önigazgatói megbeszélések fejlődésének egyelőre még csak rövid időszakára tekinthetünk vissza, mégis megállapíthatjuk, hogy ez a folyamat is lényeges változáson ment át: mindinkább hozzáidomult az önigazgatás új, korszerű feltételeihez. Amíg ugyanis az önigazgatói megbeszélések kezdeti szakaszában mindenütt érezni lehetett (magában a folyamatban, s nemcsak az okmányokban) *az etatisztikus elemek jelenlétét*, a mai önigazgatói megbeszéléseket egyre inkább *a gazdasági és más érdekek kölcsönös összehangolása jellemzi*, s ez már nagyobb mértékben segíti elő a társult munka anyagi alapjának erősödését és a társadalmi viszonyok fejlődését. Emellett a mai társadalmi megállapodások és önigazgatói egyezmények már fokozottabban támaszkodnak a döntéshozatal korszerű formáira és folyamataira, amelynek alapját az ugyancsak korszerűen fölépített információs rendszer képezi. Az elfogadott társadalmi megállapodás hatalmas tájékoztatórendszert követel meg,

amely lehetővé teheti a társadalmi megállapodások és önigazgatói egyezmények megvalósulásának folyamatos figyelését, valamint az önigazgatói egyezmények dinamikus összeegyeztetését a társadalmi megállapodással.

Az önigazgatói megbeszélések eddigi gyakorlata azt tanúsítja, hogy *a probléma súlypontja nem magában a megbeszélésben helyezkedik* el, hanem abban, hogy *a jövedelem célrendeltetésű elosztásában milyen gazdasági viszonyokat* kell kifejezésre juttatni a társadalmi megállapodások és önigazgatói egyezmények útján, s hogy ehhez milyen kritériumokat és mércéket vegyünk segítségül.

Az eddigi megbeszélések során előterjesztett kritériumokat *nem tarthatjuk véglegeseknek* sem átfogóképességük tekintetében, sem az elosztás tárgya szempontjából, amelyre ezeket a kritériumokat alkalmazni kell. Az elkövetkező időszakban olyan kritériumokat és mércéket kell tehát meghatároznunk, amelyek reális kifejezői lehetnek a valóságos gazdasági viszonyoknak a jövedelem célrendeltetésű elosztásában, s amelyek a társult dolgozók tényleges viszonyait tükrözik. E kérdés megoldása nélkül semmiképpen sem alapozhatjuk meg a jövedelem (az újonnan előállított érték) elosztásának jogérvényes politikáját a társult munka önigazgatású szervezetében, s addig a változások jogérvényes irányításáról sem lehet szó az elosztási viszonyokban, mégha a korrekcióra okvetlenül szükség is lenne e viszonyok eltolódásai miatt.

A megkötött társadalmi megállapodás meghatározott hozzáállást jelent a gazdasági és megbeszéléses viszonyok közötti okozati összefüggések létrehozására a jövedelemelosztás terén a társult munka önigazgatású szervezetei között.

Hogy világosabban megértsük az önigazgatói megbeszélések folyamatának funkcióját, meg kell különböztetnünk egyrészt a *jövedelemelosztás területén érvényesülő gazdasági törvényeket*, tehát azokat a törvényeket, amelyek az új érték elosztása terén uralják a változásokat, másrészt pedig *a társult munka önigazgatású szervezeteinek szabadságát*, hogy megbeszélések útján szabályozzák viszonyaikat az új érték elosztásában, figyelembe véve az objektív gazdasági határokat, amelyek az ismert szükségszerűségek alapján meghatározott keretet szabnak szabadságuknak.

Az így értelmezett önigazgatói megállapodásokra a célrendeltetésű elosztás területén úgy tekinthetünk, mint a társult munka szervezete ilyen értelmű önigazgatói szabadságának jogi kifejezőjére, hogy saját határozataival a „maga akarata" szerint eszközöljön változásokat a megvalósított jövedelem elosztásában (de ezek a változások, mint a mi esetünkben is, az elosztási viszonyok törvényszerűségeit is kifejezik, vagy magukba foglalják a szükséges korrektív elemeket a gazdasági ágazat, terület, csoportosulás stb. helyzete miatt).

A társadalmi megállapodás tehát, mint ahogyan az előbbiekben már láttuk, abból indul ki, hogy *a jövedelemelosztásban a viszonyok objektíve adottak*, éspedig nem csupán a jövedelem elosztása útján kapott gazdasági mennyiségek viszonylagos arányai tekintetében, hanem az abszolút változások objektív határai szempontjából is. Csakis olyan mértékben hozhatunk létre szilárd alapot az önigazgatói megállapodásokhoz és egyezményekhez, amilyen mértékben felismerjük a viszonyok törvényszerűségeit a jövedelemelosztásban, valamint a meghatározott nagyságok mozgásának törvényszerűségeit a jövedelem mozgásmennyiségének és dinamikájának funkciójában.

Amennyiben a megvalósított jövedelem elosztásának viszonyaiban a változások politikája — amit megbeszélés útján szabályozunk — *nem lépi át a törvényszerű kapcsolatok és arányok határait*, akkor ezzel tényleges hatást

gyakorolhatunk *a hosszú lejáratú stabilitás* fenntartására, éspedig nemcsak az adott elosztási rendszer, hanem a többi gazdasági folyamat tekintetében is. És ellenkezőleg, amennyiben a megbeszélt elosztási politika eltér a megállapított törvényszerűségektől és az objektív gazdasági lehetőségektől (a személyi jövedelmek, azaz a fogyasztás kárára vagy javára), akkor megbomlanak a törvényszerű viszonyok, s így maga az elosztás válik a stabilitás akadályozásának forrásává, ami rövidebb vagy hosszabb ideig visszahat a gazdasági növekedés fokára is, valamint a gazdasági struktúra változásainak dinamikájára. Ha feltételezzük tehát, hogy a jövedelemelosztási viszonyok szabályosak a társult munka szervezeteiben, akkor ez egyúttal az elosztási rendszer egyensúlyát is kifejezi, ha viszont ezekben a viszonyokban, gazdasági vagy más okokból kifolyólag valamilyen zavarok keletkeznek, akkor ez voltaképpen az egyensúly megbomlását jelzi az egész elosztási rendszerben.

A jövedelem célrendeltetésű elosztásában semmilyen aránytalanság nem maradhat fenn hosszú időn át, mert ezt vagy a gazdasági törvények elemi hatása szünteti meg, vagy maguk a gazdaság szubjektumai változtatják meg tudatos megbeszélés útján.

A társadalmi megállapodás másrészt *nem határozza meg a társadalmi közösség részesedését* a társult munka termékében. Ezek szerint nem kötelez bennünket azokra az arányokra, amelyeket a gazdaságfejlesztés középlejáratú terve irányoz elő, s amely kimondja, hogy a társadalmi közösségnek kisebb részt kell kapnia a többletmunkából. A jövedelem célrendeltetésű elosztásának egész szerkezetéből azonban, amelyet ez a társadalmi megállapodás magában foglal, kiviláglik a felfogás, amely szerint teljesen érthető és természetes, hogy a felhalmozásra szánt egész értéktöbbletet ténylegesen a társult munka önigazgatásos ellenőrzése alá kell helyezni. Különösen hangsúlyozza ezt a társadalmi megállapodásnak az a része, amely olyan alternatív megoldásokat kínál fel, hogy azok segítségével a társult munka szervezetei rendkívül hatásos befolyást gyakorolhatnak az akkumuláció elhelyezésére a társadalmi termék keretében.

Az önigazgatói megállapodások és egyezmények a társult munka termékének elosztásáról összetevő részét képezik a viszonyokat szabályozó mechanizmusnak a társult munka önigazgatású szervezetén belül. E szervezeteknek elidegeníthetetlen önigazgatási joguk van arra, hogy a társadalmi közösséggel szembeni kötelezettségeik (munkatöbbletből való) kielégítése és az úgynevezett szerződéses kötelezettségek teljesítése után az új érték fennmaradó részét maguk osszák el az önigazgatói megbeszélés útján elfogadott egyezmény és más önigazgatói okmányok rendelkezéseivel összhangban. A szóban forgó társadalmi megállapodásnak, és ezzel együtt a rajta alapuló önigazgatói egyezményeknek egyik legjelentősebb eleme *a szolidaritás* lesz, éspedig mind a meghatározott kritériumok és mércék elfogadása tekintetében, amelyek a munkaszervezetek magatartását szabályozzák a jövedelem célrendeltetésű elosztásában, mind pedig az ún. *legalacsonyabb megegyezéses jövedelem* reális mércéinek meghatározása szempontjából, amelynek szintje alatt egyetlen munkaszervezetet sem lehet a társult munka anyagi alapjának tartós erősítésére kötelezni. Szolidaritás fejeződik ki a megbeszélt legalacsonyabb személyi jövedelem meghatározásában is. A munkaerő értékének szintjén levő munkás személyi jövedelme ugyanis normális esetét képezi a munkás személyi jövedelme alsó határának. Ezt a határt az egyes önigazgatói egyezmények megkötése alkalmával állapítják meg, s e tekintetben meghatározott, sőt igen fontos szerepet játszanak *a gazdasági lehetőségek* a személyi jövedelmek alsó

határának szolidáris biztosítása szempontjából. Egészen más a helyzet a személyi jövedelmek *felső határának* meghatározásával kapcsolatban. Noha ez is elemét képezi a szolidaritásnak, éspedig a munkaeredményektől függő elosztás álláspontjáról nézve, azt mégis meg kell mondani, hogy a legmagasabb személyi jövedelemre vonatkozóan előzetesen semmilyen felső határt nem ismerünk, de azért a társadalmi munka termelőerőinek minden fejlettségi fokán meghatározott feltételek korlátozzák egészen elhatároló módon a személyi jövedelmek növekedését. A személyi jövedelmek e felső határának meghatározása szempontjából a helyes hozzáállás az lenne — véleményünk szerint —, amelyik kiindulásul nemcsak az új érték elosztásának mostani elemeit és a személyi jövedelmek közötti mostani aránymutatókat venné figyelembe, hanem alapul venne valamely társadalmi megállapodást vagy önigazgató egyezményt *a fejlesztési politikáról* is. Eszerint amikor az önigazgatói egyezmény részvevői megállapodást kötnek a munkatöbblet akkumulációra és személyi fogyasztásra való elosztásának politikájáról, ezzel közvetett módon a társult munka szervezete dolgozóinak legmagasabb személyi jövedelmét, a felső határt is meghatározzák — s így válnak aláíróivá a fejlesztési politikáról szóló önigazgatói egyezménynek is.

A jövedelemelosztás társadalmi szabályozásának megszervezése mellett az önigazgatói megbeszélések másik célja, hogy az általános, a közös és a különleges érdekek összehangolásával a lehető legnagyobb mértékben hozzájáruljanak az összes rendelkezésre álló segélyforrások minél kedvezőbb kihasználásához, ami más szóval azt is jelenti, hogy célirányos elosztással megfelelőbb feltételeket hozhatunk létre Vajdaság tervszerű fejlesztési céljainak és irányelveinek megvalósításához.

A vajdasági társadalmi megállapodás kidolgozásakor figyelembe kellett vennünk néhány *kötelező iránymutatót*. A követendő irányt mindenekelőtt azoknak az alkotmányfüggelékeknek a szövege és tartalma szabta meg, amelyek a társadalmi megállapodások és önigazgató egyezmények kérdését szabályozzák megfelelő módon. A XXI. és XXVI. alkotmányfüggelék ugyanis eléggé világosan definiálja a társadalmi megállapodásokat és önigazgatói egyezményeket, és eléggé egyértelműen teszi kötelezővé az önigazgatói megbeszéléseket. Az önigazgatói megbeszélések jelenlegi gyakorlatában nem ritka jelenség, hogy a munkaszervezetek, mégpedig a legnagyobb gazdasági társulások (mint például a szarajevói Energoinvest) az önigazgatói egyezmények megkötésekor közvetlenül az említett alkotmányfüggelékek rendelkezéseire hivatkoznak. Ezért nekünk is az a véleményünk, hogy a társadalmi megállapodások és az önigazgatói egyezmények kidolgozásakor egyaránt és mindenekelőtt az említett alkotmányfüggelékek rendelkezéseiből kell kiindulni. A másik kötelező irányt (számunkra és mások számára is) a jövedelem és a személyi jövedelem elosztását szabályozó társadalmi megállapodásokról és önigazgatói egyezményekről szóló törvény szabja meg, amelyet Vajdaság Tartományi Képviselőháza 1971. december 27-én hozott meg (VSZAT Hivatalos Lapja 23/71). Ez a törvény, amellett, hogy kötelezővé teszi a társadalmi megállapodásokat és önigazgatói egyezményeket, előírja azok kidolgozásának alapelveit is. Így például kimondja, hogy a jövedelemelosztási kritériumokkal és mércékkel biztosítani kell a dolgozók számára, hogy az egyéni és a közös szükségletek kielégítését szolgáló eszközöket a munka és az ügyvitel eredményeitől függően válasszák le a jövedelemből, továbbá előírja, hogy minden munkás részesedésének a személyi jövedelmek eszközei elosztásából összhangban kell lennie önnön munkája eredményeivel és személyes

hozzájárulásával, vagyis azzal, amivel a maga teljes *élő és holt munkájával* hozzájárult az ügyviteli eredményekhez és a munkaszervezet fejlődéséhez. Ez mindenesetre jelentős eltérést jelent azoktól a hasonló szabályrendelkezésektől, amelyekkel más társadalmi-politikai közösségekben rendezték a társadalmi megállapodások és önigazgatói egyezmények kérdését. Egyetlen másik törvény és társadalmi megállapodás sem mondja ki ennyire egyértelműen, hogy milyen alapon kell rendezni a dolgozók részesedését a megvalósított jövedelemből.

Az említett törvény, főképpen a 4. szakasz rendelkezéseivel, megadja a társadalmi megállapodás tartalmának keretét is. Ugyanígy azt is pontosan meghatározza, hogy hányféle társadalmi megállapodásra van szükség: egyet a gazdaság, és egyet a társadalmi tevékenységek számára ír elő. Amellett, hogy szabályozza az eljárást a társadalmi megállapodás meghozatalával kapcsolatban, a törvény előírja a minimális feltételeket az önigazgatói egyezmények megkötéséhez is. Az önigazgatói egyezmények tartalmi vonatkozásának tisztázásán kívül kimondja azok kötelező voltát, és előírja, hogy milyen szervek gondoskodnak majd az önigazgatói egyezmények végrehajtásáról, valamint arról, hogy minden önigazgatói egyezmény összhangban legyen a társadalmi megállapodás rendelkezéseivel.

A törvény egyúttal alapos megszorításokat irányoz elő a társult munka azon alapszervezeteivel szemben, amelyek nem írnak alá önigazgatói egyezményt, vagy amelyek megszegik a megkötött önigazgatói egyezmény rendelkezéseit.

A tartományi törvény a meghatározott szankciók tekintetében is *szabatosabb a többinél*, hiszen a 23. és a 26. szakaszban is pontosan meghatározott intézkedéseket irányoz elő azokkal szemben, akik nem tartják magukat a megkötött önigazgatói egyezmény szabályrendelkezéseihez.

Mielőtt a társadalmi megállapodás értelmezéséhez hozzálátnánk, még egy lényeges körülményt kell tisztáznunk. Meg kell vizsgálnunk, hogy milyen hatást gyakorolhat ez a társadalmi megállapodás az egyes gazdasági területek, ágazatok vagy csoportosulások gazdasági helyzetére.

Ha rangsorolni akarnánk a kérdéseket, amelyek a társadalmi megállapodással és önigazgatói egyezményekkel kapcsolatos előzetes tanácskozásokon vetődtek fel Vajdaság-szerte, akkor az első helyre minden tekintetben az a kérdés kerülne, hogy milyen befolyást gyakorolhat a társadalmi megállapodás az egyes gazdasági ágazatok, területek és csoportosulások *helyzetének javítására*. Gyakoriságuk szerint a legtöbb kérdés a mezőgazdaság, az élelmiszer és szövőipar, valamint a szolgáltatóipar helyzetével kapcsolatban vetődött fel. A bizonyítékok, amelyekkel az egyes területek, ágazatok, csoportosulások és gazdasági szervezetek kedvezőtlen helyzetét szemléltették, kétségkívül nagyon meggyőzőek voltak. Ennek ellenére meg kell állapítanunk, hogy mindezek a megjegyzések a téma lényegétől való eltávolodást jelentették (kiváltképpen minthogy csak a vajdasági társadalmi megállapodásról volt szó), hiszen ez az okmány semmiféle javaslatot nem tartalmazhat az elsődleges elosztásban érvényesülő viszonyok rendezését illetően.

A kedvező jövedelemszerzési feltételek az elsődleges elosztásban kétségtelenül döntő szerepet játszanak abban, hogy egyes munkaszervezetek, csoportosulások, sőt ágazatok is — rendkívül magas munkásonkénti jövedelmet valósíthatnak meg. Az is bebizonyosodott már — elsősorban épp a vajdasági elemzéseknek köszönhetőleg —, hogy a meglevő árviszonyok mellett vagy más kedvező feltételek révén egyes nagyjövedelmű munkaszervezetekbe,

csoportosulásokba vagy ágazatokba jelentős eszközök ömlenek át más ágazatokból és tevékenységi területekről (például a mezőgazdaságból). Ha megállapítást nyerne, hogy az egy feltételezett munkásra eső jövedelem tekintetében a túl nagy különbségek kizárólag az elsődleges elosztás hatásának eredményeként jönnek létre, akkor a jövedelemelosztás politikáját *az elsődleges elosztás területére* kellene irányítani. Véleményünk szerint ez esetben szükségszerűvé válna, hogy a társadalmi megállapodás egy részével szélesebb társadalmi-politikai közösségben állítsunk fel olyan mechanizmust, amely megakadályozhatná a jövedelem indokolatlan átömlesztését. Ennek az akciónak olyan széles körűnek kellene lennie, hogy abba a társadalmi újratermelés folyamatának minden résztvevője okvetlenül bekapcsolódhasson, tehát biztosítani kellene, hogy a termelés és a forgalmazás szubjektumain kívül a (reprodukciós, invesztíciós, általános és személyi) fogyasztás szubjektumai is részt vehessenek benne.

E kérdéskör rendezéséhez *megfelelő kutatómunkára* is feltétlenül szükség lenne, mert csak annak eredményei alapján alakíthatnánk ki az elsődleges elosztással kapcsolatos társadalmi megállapodás elemeit. Az elsődleges elosztás szabályozásához sem a társadalmi megállapodásokról szóló törvény, sem az eddigi kutatások nem adnak semmiféle feltételeket, ami azonban másrészt nem zárja ki annak lehetőségét, hogy amikor a jövedelem célrendeltetésű elosztásának politikáját kialakítjuk, igenis figyelembe vegyük az egyes ágazatok vagy területek helyzetét az elsődleges elosztásban. Ez a lehetőség viszont ugyanakkor nem jelentheti azt, hogy a társadalmi megállapodás hatóeszközeit az elsődleges elosztásban kifejezésre jutó kedvezőtlen különbségek megakadályozásának vagy kiküszöbölésének szolgálatába kell állítanunk.

Ehhez hasonlóan a társadalmi megállapodás nem szabályozza a viszonyokat a másodlagos elosztásban sem, nem írja elő az elosztási arányokat a társadalmi közösség és a munkaszervezetek viszonyában. Ezek szerint tehát e tekintetben sem támaszthatunk olyan igényeket a társadalmi megállapodással szemben, hogy csökkentse a fennálló szintkülönbségeket a munkásokként megvalósított jövedelem tekintetében. Mindenesetre az igaz, hogy a másodlagos elosztás jelenlegi rendszere bizonyos értelemben ellentétes hatású, hiszen a személyi jövedelmek proporcionális járulékaival még inkább növeli a különbségeket a munkaszervezetek között a rendelkezésre álló munkásonkénti jövedelem magassága szempontjából.

A másodlagos elosztásban akkor következne be változás, ha a törvényes kötelezettségek alapjának nem a személyi jövedelmeket, hanem a munkásonkénti jövedelmet vennék, s a járulék százalékát aszerint különböztetnénk meg, hogy milyen magas az egy munkásra eső megvalósított jövedelem a munkaszervezetben.

A jövedelem és a személyi jövedelmek elosztását szabályozó társadalmi megállapodásokról és önigazgatói egyezményekről szóló tartományi törvény kimondja, hogy Vajdaság SZAT területén mind a gazdasági, mind a nemgazdasági tevékenységekben társadalmi megállapodással kell szabályozni a jövedelemeloszási politika társadalmi alapelveit és mércéit. A társadalmi megállapodás tehát alapját képezi azoknak az önigazgatói egyezményeknek, amelyeket a társult munka alapszervezetei kötnek meg egymás között a jövedelem célrendeltetésű elosztására vonatkozólag, összehangolva a személyi jövedelmeket és egyéni kereseteket avégett, hogy kiküszöböljék az indokolatlan különbségeket a személyi jövedelmekben, azokat a különbségeket, amelyek nincsenek arányban a munkaeredmények közötti különbségekkel.

A társadalmi megállapodás aláírói a törvénnyel összhangban:

— a Tartományi Végrehajtó Tanács,
— a Szakszervezeti Szövetség Tartományi Tanácsa,
— a Tartományi Gazdasági Kamara igazgató bizottsága, a társadalmi tevékenységekre és az érdekközösségekre vonatkozóan pedig a társult munka szervezeteinek megfelelő tartományi társulása.

A törvény 5. szakasza kimondja, hogy külön társadalmi megállapodást kell kidolgozni a gazdaság számára, míg a társadalmi tevékenységekre vonatkozóan vagy egy egységes, vagy több különálló társadalmi megállapodást kell meghozni.

1. A JÖVEDELMI POLITIKA NÉHÁNY KÉRDÉSE A CÉLRENDELTETÉSŰ ELOSZTÁS TERÜLETÉN

A társult munka szervezeteinek helyzetét elemezve Vajdaság gazdaságában a jövedelem célrendeltetésű elosztása tekintetében, a társadalmi megállapodásban meghatározott képletek alkalmazásával a következő mennyiségi mutatókhoz jutunk:

A gazdasági tevékenységek területén működő 270 munkaszervezet közül mindössze kettőben, tehát a megfigyelt munkaszervezeteknek csupán 1 százalékában magasabb az egy feltételezett munkásra eső jövedelem a megbeszélt legmagasabb szintnél.

Jellegzetes e munkaszervezetek megoszlása is, azaz besorolásuk a gazdasági területekre és ágazatokba. Ugyanis a munkaszervezetek közül, amelyek az egy feltételezett munkásra eső jövedelem tekintetében meghaladják a legmagasabb megegyezéses szintet, az egyik az iparba, a másik pedig a kereskedelembe tartozik:

a) Épületanyag-ipar	1 munkaszervezet	(q = 219)
b) Kereskedelmi szolgáltatás	1 „	(q = 383)

A megfigyelt munkaszervezetek közül csupán 20, vagyis az elemzés alá vett vállalatoknak mindössze 7,5%-a valósított meg kisebb jövedelmet a megbeszélt legalacsonyabb jövedelemnél. E munkaszervezetek megoszlása ágazatok szerint a következő:

Ágazat		Munkaszervezetek száma
122	Faipar	1
124	Szövőipar	8
125	Bőr- és cipőipar	1
127	Élelmiszeripar	1
211	Mezőgazdaság	1
412	Építőipar	1
620	Vendéglátóipar	1
724	Kisipari szövött-termékek	2
740	Kisipari építkezés	3
	Összesen	20

A meghatározott arányok keretéhez viszonyítva igen nagy különbségek vannak a munkaszervezetek magatartásában a célrendeltetésű elosztás szempontjából. Minthogy ezen a téren is léteznek bizonyos törvényszerűségek, az alábbiakban olyan jellegzetességek szerint csoportosítjuk a munkaszervezeteket, hogy milyen magatartást tanúsítottak a jövedelem célrendeltetésű elosztása arányainak meghatározásában.

I. Azok a munkaszervezetek, amelyek az 1971. évi zárszámadás alapján több eszközt választottak le az alapokba, mint amennyit számukra a mostani társadalmi megállapodás előirányoz, s emellett is magasabb átlagos személyi jövedelmet értek el Vajdaság gazdasági szervezeteinek átlagánál:

Ágazat		Munkaszervezetek száma
111	Villanyerő-gazdálkodás	1
120	Vegyipar	1
121	Építőanyag-ipar	2
127	Élelmiszeripar	3
211	Mezőgazdaság	5
412	Építőipar — építés	1
413	Építőipar — szerelés	1
611	Kiskereskedelem	1
612	Nagykereskedelem	2
614	Kereskedelmi szolgálatok	1
615	Ügyviteli szövetségek	1
722	Kisipari fafeldolgozás	1
811	Lakásgazdálkodás	1
812	Közművesítés	1
	Összesen	22

II. Azok a munkaszervezetek, amelyek az 1971. évi zárszámadás alapján több pénzt helyeztek az alapokba, mint amennyire a társadalmi megállapodás képletei köteleznék őket, de viszont alacsonyabb átlagos személyi jövedelmet értek el, mint Vajdaság összgazdasága:

Ágazat		Munkaszervezetek száma
117	Fémfeldolgozó ipar	9
119	Villamossági ipar	1
120	Vegyipar	2
121	Építőanyag-ipar	1
124	Szövőipar	8
125	Bőr- és cipőipar	1
127	Élelmiszeripar	5
128	Nyomdaipar	1
211	Mezőgazdaság	11
212	Halgazdálkodás	1

412	Építőipar — építés	4
515	Közúti közlekedés	1
611	Kiskereskedelem	1
612	Nagykereskedelem	2
717	Kisipari fémfeldolgozás	1
719	Kisipari villamosság	1
722	Kisipari fafeldolgozás	1
724	Kisipari szövöttermékek	1
725	Kisipari cipészet	1
740	Kisipari építkezés	2
770	Kisipar	1
812	Közművesítés	1
	Összesen	57

III. Azok a munkaszervezetek, amelyek az 1971. évi zárszámadás alapján kevesebb eszközt választottak le az alapokba, mint amennyire a társadalmi megállapodás ma kötelezné őket, s eközben magasabb átlagos személyi jövedelmet értek el a vajdasági gazdasági szervezetek átlagánál:

Ágazat		Munkaszervezetek száma
116	Nemfémipar	1
117	Fémfeldolgozó ipar	9
119	Villamossági ipar	1
121	Építőanyag-ipar	5
124	Szövőipar	1
125	Bőr- és cipőipar	1
127	Élelmiszeripar	6
128	Nyomdaipar	4
211	Mezőgazdaság	14
311	Erdőgazdaság	1
411	Építőipar — tervezés	2
412	Építőipar — építés	4
515	Közúti közlekedés	4
516	Közlekedés	1
519	Közelekdés — PTT	1
611	Kiskereskedelem	4
612	Nagykereskedelem	1
614	Kereskedelmi szolgálatok	1
615	Kereskedelem	1
620	Vendéglátóipar	3
719	Kisipar — villanyszerelés	1

Ágazat		Munkaszervezetek száma
738	Kisipar —	1
744	Kisipari építkezés	4
812	Közművesítés	4
	Összesen	75

IV. Azok a munkaszervezetek, amelyek az 1971. évi zárszámadás alapján kevesebb pénzt helyeztek az alapokba, mint amennyit a mai társadalmi megállapodás megkövetelne tőlük, de ennek ellenére kisebb személyi jövedelmi átlagot értek el a vajdasági gazdasági szervezetek átlagánál:

Ágazat		Munkaszervezetek száma
117	Fémfeldolgozó ipar	3
119	Villamossági ipar	1
127	Élelmiszeripar	2
211	Mezőgazdaság	2
411	Építőipar — tervezés	1
513	Közlekedés	1
515	Közúti közlekedés	2
519	Közlekedés	1
612	Nagykereskedelem	1
613	Kereskedelem	1
717	Kisipari fémfeldolgozás	1
722	Kisipari fafeldolgozás	1
811	Lakásgazdálkodás	1
	Összesen	18

2. A TÁRSADALMI MEGÁLLAPODÁS CÉLJAI

Általános célok

A társadalmi megállapodás alapvető célja, hogy a megfelelő társadalmi alapelvek és mércék alkalmazásával a társult munka alapszervezetei önigazgatói egyezmények útján szabályozzák a megvalósított jövedelem elosztását, éspedig úgy, hogy jövedelmüket az objektív feltételeknek és lehetőségeknek megfelelően osszák el személyi jövedelmekre és alapokra.

E megállapodás alapján a személyi jövedelmekre leválasztott eszökök irányításával biztosítani kell a személyi jövedelmek összehangolását a munka és az ügyvitel eredményeivel, vagyis ki kell küszöbölni az indokolatlan különbségeket a személyi jövedelmek tekintetében. A társadalom jövedelemelosztási politikájával, ami ebben a megállapodásban jut kifejezésre, biztosítani kell a társult munka anyagi alapjának folyamatos erősítését, valamint a fejlesztési politika megvalósítását a társadalom érdekeivel és lehetőségeivel összhangban.

Különleges célok

Az általános céloknak megfelelően a társadalmi megállapodás a következő különleges célok megvalósítását szavatolja:

— az az alapszervezet, amely munkásonként nagyobb jövedelemet valósít meg a gazdasági vagy a gazdaságon kívüli tevékenységek egy munkásra eső átlagjövedelménél, köteles viszonylagosan több eszközt leválasztani a munka anyagi alapjának erősítésére;
— ha a szervezet munkásonként nagyobb jövedelmet valósít meg, akkor munkásonként a személyi jövedelemre is több eszközt fordíthat, de a személyi jövedelmek ez esetben lassabban növekszenek, mint az alapokba kerülő eszközök; mennél nagyobb a munkásonként megvalósított jövedelem, viszonylagosan annál nagyobb az alapokba való leválasztás, és viszonylagosan annál kisebb a személyi jövedelmek növekedése;
— az a munkaszervezet, amely munkásonként kisebb jövedelmet valósít meg az átlagnál, kevesebbet választhat ki ugyan a személyi jövedelmekre, de a személyi jövedelmek viszonylag lassabban csökkennek, mint a munka anyagi alapjának erősítését szolgáló eszközök;
— a különböző munkaszervezetekben foglalkoztatott, azonos képzettségű dolgozók személyi jövedelme, amennyiben a munkaszervezet jövedelme a megbeszélt legalacsonyabb és legmagasabb munkásonkénti jövedelem szintje között mozog, nem haladhatja meg az 1:2 arányát;
— a társadalmi tevékenységű munkaszervezetek, amelyek jövedelmet valósítanak meg, a személyi jövedelmeket e tevékenységen belül egyeztetik össze az azonos képzettségű dolgozók között, de a megbeszélt legalacsonyabb személyi jövedelem összegét ezekben a tevékenységekben is a gazdaság legalacsonyabb megegyezéses személyi jövedelmével kell összeegyeztetni;
— azok a társadalmi tevékenységű munkaszervezetek, amelyek nem valósítanak meg jövedelmet, a személyi jövedelmeket és a személyi jövedelmek alakulását a gazdaságban megvalósított átlagos személyi jövedelmekkel egyeztetik össze;
— azok a társadalmi tevékenységű munkaszervezetek, amelyek a megvalósított jövedelemből olyan összegű személyi jövedelmeket választhatnak le, melyeknek átlaga meghaladja a gazdaságban, illetve a szervezetet pénzelő területen elért átlagos személyi jövedelem összegét, kötelesek a megbeszélt átlagos személyi jövedelmen felüli eszközökből legalább olyan százalékrészt leválasztani az alapokba, ami megfelel az alapokba való lekülönítés átlagszázalékának a gazdaságban;
— minden munkás személyi jövedelmének a maga teljes élő és holt munkájával elért egyéni eredményétől, valamint a társult munka alapszervezetének közös munkasikerétől kell függenie.

Mindezek a különleges célok a jövedelem és a személyi jövedelmek elosztása terén *a társult munka alapszervezeteiben létező alapvető irányzatokkal és magatartásformákkal összhangban* kerültek be a társadalmi megállapodásba. A vizsgálatok arra utalnak, hogy a *munkásonkénti jövedelem tömege és elosztásának arányai között kölcsönös összefüggés* áll fenn. A munkásonkénti jövedelem magasságának törvényszerű hatása a jövedelemelosztásra a gazdaság túlnyomó részében *ösztönös folyamat* keretében jut kifejezésre, úgyhogy azok a gazdasági szervezetek és csoportosulások, amelyeknek az átlagosnál magasabb a munkásonkénti jövedelmük, a gazdaság átlagánál magasabb százalékot

választanak le az alapokba, és az átlagnál magasabb személyi jövedelmeket valósítanak meg, azok a szervezetek és csoportosulások viszont, amelyeknek jövedelme átlagon aluli, a jövedelem kisebb százalékát választják le az alapokba, és személyi jövedelmeik is kisebbek az átlagosnál.

A társadalmi tevékenységek, amelyek *jövedelmet valósítanak meg*, sőt amelyek *nem* is *alakítanak ki jövedelmet* az összbevételből, *ugyanezeket az alapokat, elveket és célokat tették magukévá* — csupán az elemek kvantifikációja idomul a társadalmi szolgálatok területén érvényesülő elosztáshoz.

A fenti elvek szankcionálása a társadalmi megállapodással lehetővé teszi, hogy a társult munka minden szervezete *megbízható mércékhez* jusson saját magatartásának értékeléséhez a jövedelem célrendeltetésű elosztásában, s hogy saját döntéseit a célrendeltetésű elosztásban fokozatosan összeegyeztesse azokkal az irányzatokkal, amelyek már jelen vannak a gazdasági szervezetek döntő többségében. Ily módon a társadalmi megállapodás létrehozza annak lehetőségét, hogy *azt*, ami az eddigi önigazgatási gyakorlatban a gazdaság legnagyobb részében *ösztönszerű folyamatként* megvalósult, *tudatos akcióval* fokozatosan megvalósítsuk az egész gazdaságban.

A társadalmi megállapodás csupán a munkaszervezetekben folyó célrendeltetésű elosztás területén kezdeményez egy meghatározott jövedelmi politikát. Ennek a politikának azonban két nagyfontosságú vetülete van: egyrészt biztosítja *a hosszú lejáratú globális arányok fenntartását* a gazdaság és a társadalmi szolgálatok jövedelmének célrendeltetésű elosztásában, másrészt pedig lehetővé teszi *a túlzott keresetkülönbségek megbeszélt csökkentését* a munkaszervezetek között az egész gazdaságra vonatkozóan, ide értve a társadalmi tevékenységek területét is.

Az elosztási alapelvek érvényesítése végett *a társadalmi megállapodás meghatározza:*

— a jövedelemelosztás *alapelveit és mércéit*, továbbá a személyi jövedelmek összehangolását, ami kiindulási pontját képezi az önigazgatói egyezmény megkötésének;
— a teljes munkaidővel megvalósított rendes munkateljesítményért járó *legkisebb személyi jövedelem összegét;*
— a jövedelem *legalacsonyabb* és *legmagasabb összegét*, valamint *a személyi jövedelmek határösszegeit* a gazdaság feltételezett szakképzetlen munkásainak átlagos személyi jövedelméhez viszonyítva;
— a közös fogyasztási eszközökből kifizethető *személyi juttatások*, valamint az anyagi költségeket terhelő személyi juttatások legmagasabb összegét;
— a jövedelemelosztás, illetve a személyi jövedelmek *összehangolásának módját* azokban a munkaszervezetekben, amelyek *alacsonyabb*, illetve *magasabb jövedelmet* valósítanak meg munkásonként *a legalacsonyabb*, illetve *legmagasabb* megbeszélt munkásonkénti jövedelemnél a gazdasági ágazatban, illetve az egész gazdaságban;
— a jövedelemelosztás, illetve a személyi jövedelmek összehangolásának módját azokban a munkaszervezetekben, amelyek *nem kötnek önigazgatói egyezményt*, vagy nem csatlakoznak valamely önigazgatói egyezményhez, illetve kiválnak belőle;
— a társadalmi megállapodás végrehajtásának módját, valamint a módosítási és kiegészítési eljárásokat.

3. A TÁRSADALMI MEGÁLLAPODÁS ALAPVETŐ TÉNYEZŐI ÉS ELEMEI

A társult munka alapszervezete

A társult munka alapszervezetét képezi minden olyan szervezet, illetve bármely szervezet olyan szervezeti része a gazdaságban és a társadalmi tevékenységekben, amely önállóan határozza meg és osztja el jövedelmét, illetve bevételét.

A törvény és a társadalmi megállapodás a társult munka minden alapszervezete számára kötelezővé teszi, hogy a jövedelem célrendeltetésű elosztása és a személyi jövedelmek elosztása összehangolásának módját önigazgatói egyezmény útján szabályozza.

A társadalmi megállapodás értelmében *gazdasági tevékenységeknek* tekintjük a társult munka alapszervezeteinek következő tevékenységeit: ipar, mezőgazdaság, halászat, erdészet, építőipar, közlekedés, kereskedelem, vendéglátóipar, kisipar, lakás- és kommunális gazdálkodás, pénzgazdálkodás és biztosítás.

A társadalmi megállapodás értelmében *társadalmi tevékenységeknek* tekintjük a Vajdaság SZAT területén működő társult munka alapszervezeteinek következő tevékenységeit: közoktatás, művelődési tevékenység, tudományos tevékenység, egészségügy, szórakoztató-művészi tevékenység, szociális védelem, testnevelési tevékenység, a társadalmi-politikai közösségek munkaszervezeti szerveinek tevékenysége, igazságszolgáltatás, önigazgatású érdekközösségek, kamarák, nemzeti bankok, a társadalmi könyvviteli szolgálatok, egyesületek, valamint a társadalmi-politikai és más szervezetek.

A célrendeltetésű jövedelemelosztás tárgya

A jövedelmet, vagyis a célrendeltetésű elosztás tárgyát az az összeg képezi, ami az alapszervezet által megvalósított összbevételből a törvényes és szerződéses kötelezettségek teljesítése után fennmarad. A jövedelem részét alkotják, azok az eszközök is, amelyeket a törvény vagy az idevágó társadalmi megállapodás alapján lakásépítési célokra választanak le.

Ez a társadalmi megállapodás tehát egyöntetűen kezeli a jövedelmet minden ágazat és csoportosulás tekintetében, hiszen másként ellentétbe kerülne a jövedelem elvével.

Egyes *társadalmi tevékenységű szervezetek*, habár rájuk vonatkozóan is érvényes a társadalmi megállapodás, *nem valósítanak meg jövedelmet*, s ezért a társadalmi tevékenységek számára kidolgozott társadalmi megállapodás előírja, hogy *az elosztásra kerülő jövedelem a bevételnek azt a részét képezi, amelyet személyi jövedelmekre és a szervezet alapjaiba* választanak le. Ilyenformán tehát a személyi jövedelmek és az alapok eszközeinek összegét minden szempontból a munkaszervezet jövedelmének tekintjük.

A megvalósított jövedelem minden szervezetben *személyi jövedelmekre és alapokra* oszlik; a közöttük levő arány meghatározásának alapvető kritériumát *a gazdasági szervezetben* — illetve a társadalmi tevékenységű alapszervezetben *megvalósított feltételezett munkásonkénti jövedelem* és az *összgazdaságban* — illetve a teljes társadalmi tevékenységekben *megvalósított feltételezett munkásonkénti jövedelem aránya* képezi. Ezt az aránymutatót „q"-val jelöljük.

A személyi jövedelmekre és alapokra való elosztás alapvető arányának

meghatározásában a társadalmi megállapodás az 1971. évi zárszámadások átlagos elosztásából indult ki.

A személyi jövedelmek és az alapok aránya a jövedelem 1971. évi célrendeltetésű elosztásában a következőképpen alakult:

	Bruttó sz. jöv.		Alapok
1. Gyáripar	72	:	28
2. Mezőgazdaság és halászat	77,5	:	22,5
3. Erdőgazdálkodás	77	:	23
4. Építőipar	80	:	20
5. Közlekedés	77	:	23
6. Kereskedelem és vendéglátóipar	70	:	30
7. Kisipar	77	:	23
8. Lakás- és kommunális gazdálkodás	71	:	29
Átlagos arány az összgazdaság szintjén	72	:	28

A társadalmi tevékenységekre vonatkozó társadalmi megállapodás *a személyi jövedelmek és az alapok átlagos arányát* 92:8 *arányában* állapította meg azzal, hogy a feltételezett munkásonkénti átlagos személyi jövedelem összegét *az összgazdasági átlag magasságában* határozta meg.

A társult munka szervezeteinek *legalacsonyabb megbeszélt jövedelme* az a jövedelem, amelyből a dolgozók legalacsonyabb megegyezéses személyi jövedelmének biztosításán kívül a gazdaságban 8, a társadalmi tevékenységekben pedig 6%-ot le lehet választani az alapokba.

Az alapok *legalacsonyabb összegéből* biztosítani kell a törvény és a társadalmi megállapodás által előirányzott eszközöket a lakásépítésre, továbbá azokat az eszközöket, amelyeket kötelező hitelként a fejletlen köztársaságok és Kosovo tartomány fejlesztési alapjába kell befizetni, valamint a kötelező tartalékeszközöket. A megbeszélt legmagasabb jövedelem összege egyenlő az átlagos személyi jövedelmek 1,60-dal mint koeficienssel való szorzatának és a társadalmi megállapodásban előirányzott alapokba leválaszott eszközöknek az összegével.

Az a tény, hogy a munkaszervezetek jövedelmének célrendeltetésű elosztásában az arányokat összefüggésbe hozzuk a gazdasági ágazatok célrendeltetésű jövedelemelosztásának arányaival, nincs ellentétben a megfelelő politika céljaival az elsődleges elosztás terén. A tevékenységi területek szerint elfogadott sajátos elosztási arányokkal *csupán részben befolyásoljuk a munkások egyéni életszínvonalára ható feltételeket* a gazdálkodás különböző területein.

Az ilyen elosztási kritériumok elfogadásával arra is lehetőség nyílik, hogy a társadalmi megállapodással megfelelőbb politikát folytassunk a különböző munkaszervezetekben dolgozó azonos képzettségű munkások *személyi jövedelme közötti különbségek csökkentése* terén, kiváltképpen ha ezek a különbségek nem egyenes következményei az egymástól eltérő munkaeredményeknek.

A megbeszélt *legmagasabb jövedelem megvalósítása* esetén a célrendeltetésű elosztás aránya az egész gazdaságban a következő: 53,9% *a személyi jövedelmekre,* és 46,1% *az alapokba.*

A megbeszélt legalacsonyabb személyi jövedelem az az összeg, amelyet a társult munka minden alapszervezetének biztosítania kellene mint minimumot a munkásnak, aki a teljes munkaidő alatt normális munkateljesítményt ér el. Ez a legkisebb megegyezéses személyi jövedelem voltaképpen 80%-át jelenti a feltételezett szakképzetlen munkások átlagos személyi jövedelmének. A feltételezett munkásonkénti *legmagasabb megegyezéses személyi jövedelem* azt az összeget jelenti, amennyit az a munkaszervezet választhat le személyi jövedelmekre, amelyik a megbeszélt legmagasabb jövedelmet valósítja meg. Ez a személyi jövedelem voltaképpen kétszerese a feltételezett munkásonkénti legalacsonyabb megbeszélt személyi jövedelemnek.

A feltételezett munkásonkénti *átlagos személyi jövedelem* azonos azzal az összeggel, amelyet a munkaszervezet a teljes munkaidő alatt normális munkateljesítményt megvalósító munkásnak biztosít, amennyiben feltételezett munkásonként átlagos jövedelmet ér el.

Az alapok

A szóban forgó társadalmi megállapodas értelmében *alapoknak* tekintjük azokat az eszközöket, amelyeket a társult munka alapszervezete meghatározott célrendeltetéssel választ le a jövedelemből. Ilyenek:

— tartalékalap — kötelező,
— tartalékalap — nem kötelező,
— a gazdasági szervezetek közös tartalékalapja,
— ügyviteli alap,
— közös fogyasztási alap,
— egyéb alapok,
— a jövedelemnek az a része, amely a közös ügyvitel többi részvevőjét illeti meg,
— a jövedelemnek az a része, amelyből a társult munka másik önálló szervezetének veszteségét fedezik,
— a jövedelem része a társadalmi szolgálatok szükségleteire, valamint a törvény, illetve a társadalmi megállapodás által előírt lakásépítési eszközök

A feltételezett munkások számának meghatározása

A Tartományi Statisztikai Intézet, akárcsak az ország más statisztikai szolgálatai, rendszeres nyilvántartást vezet a foglalkoztatottak képzettségi összetételéről, s a dolgozókat, képzettségük szerint, nyolc csoportba sorolja. E csoportok: szakképzetlenek, félszakképzettek, szakképzettek, magas szakképzettségűek, továbbá alsó, közép, fő- és felső iskolai végzettségűek. A jogos követelmények ellenére a statisztika egyelőre nem tartja nyilván külön kategóriában a specialistákat, a magisztereket és a tudományok doktorait.

Tekintettel arra, hogy a különböző képzettségű foglalkoztatottak egymástól igen eltérő személyi jövedelmeket valósítanak meg, másrészt pedig a munkaszervezetek is bizonyos fokig eltérő feltételek között valósítják meg jövedelmüket, és javadalmazási politikájuk is különböző lehet, okvetlenül szükséges volt a különböző képzettségű dolgozók számát közös nevezőre, tehát valamely azonos képzettségű dolgozók meghatározott számára levezetni. Ezt a célt szolgálja az ún. *feltételezett munkás*. Csak így határozhattuk meg azokat az alapvető mutatószámokat, amelyek az elemzéseket és a jövedelem célrendeltetésű elosztásának tervezését szolgálják.

A feltételezett munkások száma tehát azt a matematikai alapelemet képezi,

amelynek segítségével a társult munka alapszervezete, sőt az egész gazdaság foglalkoztatottjainak számát *közös nevezőre* hozhatjuk, hogy a dolgozók összlétszámát minden munkaszervezetben egységes módon vezethessük le azonos képzettségű dolgozók számára, s hogy ily módon minden munkaszervezet esetében *egységesen számolhassuk el és hasonlíthassuk össze a munkásonkénti jövedelmet* a gazdaságban vagy a gazdaság valamely ágazatában, ill. a társadalmi tevékenységekben megvalósított munkásonkénti jövedelemmel.

Ha meg akarnánk állapítani *a valós arányokat a* különböző szakképzettségi kategóriákba tartozó dolgozók hozzájárulása tekintetében, akkor, elsősorban is, minden gazdasági ágazat számára *azonos jövedelemszerzési helyzetet* kellene létrehoznunk, majd pedig a munka analitikai értékelésével *értékarányba* kellene állítanunk minden szakképzettségi kategóriát a saját munkaeredményeik szempontjából, s csak így juthatnánk el a *reális koeficiensekhez*, melyeknek segítségével a különböző fokú képzettséggel rendelkező foglalkoztatottak számát levezethetnénk a feltételezett munkások számára. Minthogy azonban időbelileg és anyagilag korlátozottak voltak a feltételek, a meglevő nyilvántartásokra kellett támaszkodnunk, s a valódi képzettségnek a feltételezett képzettségre való átszámításában az eddigi módszereket kellett követnünk.

Az egyes koeficiensek végleges nagyságának meghatározásakor, korrektivumként figyelembe vettük a már közzétett analitikai módszereket e koeficiensek meghatározásáról[1], valamint azt az elemző áttekintést, amely a társadalmi szektor foglalkoztatottjainak összetételét mutatja be Vajdaság gazdaságában a következőképpen:

A szakképzettség foka	A foglalk. száma a munkahelyre előirányzott szakképz. szint szerint		A foglalk. száma a tényleges képzettség szerint		Százalékarány 4/2
	Szám	Összetétel	Szám	Összetétel	
1	2	3	4	5	6
Összesen	333 357	100,00	333 357	100,00	
Szakképzetlenek	46 941	19,48	99 577	29,87	153,33
Félszakképzettek	48 248	14,47	40 926	12,28	84,82
Alsó isk. végz.	11 093	3,33	21 574	6,47	194,48
Szakképzettek	116 355	34,90	100 732	30,22	86,57
Középisk. végz.	39 068	11,72	31 422	9,43	80,43
Magas képzett.	33 603	10,08	25 975	7,79	77,30
Főiskolai végz.	8 775	2,06	5 939	1,78	67,68
Egyetemi végz.	11 277	3,38	7 212	2,16	64,00

Ezen az áttekintésen kívül, amelynek ágazatok és tevékenységek szerinti elemzése döntő módon kihatott a koeficiensek végleges megformálására, felhasználtuk (mint a korábbiakban már megjegyeztük) a tényleges és elismert képzettségek szerinti átlagos havi személyi jövedelmek aránymutatóit a szakképzett munkások személyi jövedelméhez viszonyítva Vajdaság gazdaságában,[2] ami a következő helyzetképet adta:

[1] Stjepan Han mérnök és Ratko Vuković: Analiza ekonomskog položaja privrednih grupacija na bazi zakona vrednosti (1962—1966), Közgazdasági Intézet, Zágráb.
[2] A Tartományi Gazdasági Kamara anyaga — Gazdaságfejlesztési Osztály és Munkaügyi Titkárság.

— szakképzetlen munkás	100,00
— félszakképzettségű munkás	112,10
— alsó isk. végz. munkás	133,80
— szakképzett munkás	133,60
— középiskolai végz. munkás	161,90
— magas szakképzettségű munkás	181,50
— főiskolai végzettségű munkás	224,90
— egyetemi végzettségű munkás	269,20

Miután az említettek alapján módosítottuk a koeficienseket, amelyek arra szolgálnak, hogy a különböző képzettségű foglalkoztatottak számát a feltételezett szakképzetlen munkások számára vezessük le Vajdaságban, megkaptuk a társadalmi megállapodás tervezetének 14. szakaszában javasolt koeficienseket, s ezek a többi társadalmi-politikai közösség hasonló mutatószámaihoz viszonyítva a következőképpen alakultak:

A szakképzettség foka	Köztársaságok						
	B—H	Crna Gora	Horvátország	Macedónia	Szlovénia	Szűkebb Szerbia	Vajdaság SZAT
Szakképzetlen munkás	100	100,0	100,0	100	100	100	100
Félszakképzettségű m.	123	130,0	115,0	125	113	120	120
Alsó isk. végz. m.	123	146,7	119,9	132	113	120	120
Szakképzett munkás	160	167,7	149,9	150	181	170	170
Középiskolai végz. m.	170	206,7	169,7	173	213	170	170
Magas szakképzettségű m.	210	228,3	209,9	195	213	220	210
Főiskolai végzettségű m.	220	250,0	229,8	230	250	220	230
Egyetemi végzettségű m.	304	325,0	304,8	285	313	300	300
Specialista és magiszter	350	375,0	328,3	315	338	330	330
A tudományok doktora	400	433,3	379,8	350	375	380	380

A társadalmi megállapodásban meghatározott *koeficienseket*, amelyek a feltételezett munkások számának kiszámításához szolgálnak, *tovább lehet differenciálni*. Az önigazgatói egyezménnyel ki lehet mondani, hogy mint koeficienset a feltételezett szakképzetlen munkások számának meghatározásához *a következő magasabb* képzettség koeficiensét lehet alapul venni azoknál a munkásoknál, akik *különleges feltételek* között dolgoznak a munkahelyükön, ha ezeknek a feltételeknek a munkás munkaképességére és egészségére kifejtett *káros hatását* nem lehet védő intézkedésekkel kiküszöbölni, továbbá olyan munka esetében is, amelyre *a munkaviszonyügyi alaptörvény 38. szakasza* rövidített munkaidőt irányozott elő.

A munkások átlagszámának kiszámításakor a rövidített munkaidőt teljes munkaidőnek vesszük, a magasabb koeficiens viszont ebben az esetben a munka magasabb értékelését fejezi ki a különleges körülmények miatt, aminek a rendes képzettségi összetétel elismerésén felül kell megnyilvánulnia a társadalmi értékelésben.

Az önigazgatói egyezménnyel *a legmagasabb tudományos címek* elismeréseként is magasabb koeficienset lehet meghatározni a képzettség alapján előírt koeficiensnél. Azokon a munkahelyeken, amelyeket a munkaszervezet alap-

okmánya az vagy önigazgatói egyezmény *vezetői munkahelyként*, vagy a munkaszervezet szempontjából különleges fontosságú munkahelyként tart számon — önigazgatói egyezménnyel az ott dolgozó munkások tényleges szakképzettségéhez viszonyítva *legfeljebb 40%-kal* lehet növelni a képzettségi koeficienset.

Mindezek a koeficiensek kizárólag a feltételezett munkások számának kiszámításához szolgálhatnak, s *a belső jövedelemelosztásban sem alapját, sem mércéjét nem képezhetik a személyi jövedelmek közötti arányok* meghatározásának.

Véleményünk szerint az ily módon meghatározott koeficiensek megbízható alapját képezhetik a foglalkoztatottak számának feltételezett munkások számára való átszámításának, s eközben egyetlen ágazat sem kerülhet hátrányos helyzetbe az összjövedelem kialakítása szempontjából Vajdaság gazdaságában. Emellett, minthogy a többi társadalmi-politikai közösség társadalmi megállapodásainak hasonló mutatószámaihoz viszonyítva a különbségek a tűrésházárokon belül vannak, a feltételezett munkások számának ilyen koeficiensek alapján való kiszámítása arra is lehetőséget ad, hogy reálisan összehasonlíthassuk az egyes adatokat mind a különböző társadalmi-politikai közösségek társadalmi megállapodásait illetően, mind pedig a tekintetben, hogy kielégítő-e az önigazgatói egyezmények és a társadalmi megállapodás összehangoltsága.

A feltételezett munkások szamát úgy számítjuk ki, hogy minden képzettségi fokozaton belül a dolgozók átlaglétszámát megszorozzuk a fokozatnak megfelelő koeficienssel, s az így kapott eredményeket összeadjuk.

Az egyes képzettségi fokozatokon belül *a foglalkoztatottak átlaglétszámához* úgy jutunk el, hogy a kérdéses időszakra kiszámítjuk *a ledolgozott munkaórák* számát — figyelembe véve a teljes és nem teljes munkaidővel, valamint az idénymunkákon dolgozó munkások megvalósított oraszámát — majd az így kapott összeget elosszuk az egy munkásra eső óraszámmal, amit a kérdéses időszakban elérhetett, ha 42-órás munkahetet számolunk, s figyelembe vesszük a rendes munkaidőt meghaladó túlórázást is, összhangban a munkaviszonyügyi törvény 103—106. szakaszával.

A túlórában, valamint *a vasárnapi szabadnapon* és az *állami ünnepnapokon* végzett munkák óraszámát az elmúlt időszakra *legalább 50*, az éjszakai munkák óraszámát pedig *legalább 12,5%-kal növelni kell*, amikor az összmunkaórák számát határozzuk meg.

REZIME

SADRŽINA I KARAKTERISTIKA DRUŠTVENOG DOGOVORA U VOJVODINI

Autori prikaza društvenog dogovora o osnovama i merilima za ostvarivanje društvene politike raspodele dohotka i ličnih dohodaka u privrednim i neprivrednim delatnostima SAP Vojvodine daju pregled sadržaja i instrumenata društvenog dogovora sa kratkim osvrtom na osnove sprovođenja društvenog dogovora putem samoupravnih sporazuma.

S razvojem i revolucionarnim promenama društveno-ekonomskog života u našoj zemlji, uz sve potpuniju primenu ustavnih amandmana, pojačana je dinamika društvenog dogovaranja i samoupravnog sporazumevanja. Pored ostalih vidova samoupravnog dogovaranja u uređivanju ekonomskih i drugih odnosa između osnovnih organizacija udruženog rada, naročito sa primenom onih odredaba ustavnih amandmana koji se odnose na raspolaganje

dohotkom, u poslednje vreme se sve više šire i razvijaju oblici samoupravnog dogovaranja u oblasti usklađivanja raspodele dohotka i ličnih dohodaka.

Društveni dogovor o osnovama i merilima raspodele dohotka u SAP Vojvodini u suštini ima iste ekonomsko-političke i socijalno-političke ciljeve kao i drugi društveni dogovori u našoj zemlji. U ekonomsko-političke ciljeve autori ubrajaju stvaranje realno boljih uslova za samoorganizovanje privrede i društvenih delatnosti, putem postupne institucionalizacije samoupravnog dogovaranja. Pri tome se ova institucija tretira kao zajednički instrumenat svih organizacija udruženog rada u oblasti proširene reprodukcije. Iako je cilj samoupravnog dogovaranja međusobno usklađivanje ekonomskih i drugih interesa, autori upozoravaju na neke nepovoljne tendencije u ovom procesu (na osnovu iskustva u SAP Vojvodini), a to je, da je težište dogovaranja na uređivanju ekonomskih odnosa u namenskoj raspodeli dohotka a ne na utvrđivanju ekonomskog položaja osnovne organizacije udruženog rada. U socijalno-političke ciljeve su ubrajani, pored utvrđenih odnosa u ličnim dohocima i ostalim primanjima na teret troškova poslovanja i fonda zajedničke potrošnje, i elemenat zajedničko prihvaćene razvojne politike. To znači, da za element solidarnosti u ovom društvenom dogovaranju nisu uzeti samo najniži i najviši lični dohoci, nego i kriterijumi pri utvrđivanju razvojne politike. Posebna analiza je posvećena ponašanju radnih organizacija u namenskoj raspodeli dohotka, što je veoma bitno pri utvrđivanju instrumenata društvenog dogovora. Naime, radne organizacije u Vojvodini su u proteklom periodu imale pravilan odnos u namenskoj raspodeli dohotka, i u većini su izdvojile u lične dohotke toliko sredstava koliko i odgovara rezultatima rada. S druge strane, zbog relativno niske akumulativne sposobnosti vojvođanske privrede, nije bilo mogućnosti za to da se granica najnižeg ličnog dohotka — pa, prema tome, i najnižeg dogovorenog dohotka — postavi na viši nivo.

Društveni dogovor je prikazan kao jedan pristup uspostavljanju kauzalnih veza između ekonomskih i dogovornih odnosa u oblasti raspodele dohotka. Prema tome, društveni dogovor polazi od objektivno datih proporcija, koje su se formirale u namenskoj raspodeli dohotka pod uticajem dejstva ekonomskih zakona i svesnog usmeravanja privrednog razvoja od strane društvene zajednice. Kao i društveni dogovori u ostalim društveno-političkim zajednicama, i ovaj društveni dogovor polazi od načela da, radna organizacija koja ostvaruje veći dohodak po uslovnom radniku ima obavezu da relativno više izdvaja u fondove, pri čemu učešće fondova raste brže od učešća ličnih dohodaka i obratno, organizacija udruženog rada koja ostvaruje manji dohodak, relativno manje izdvaja u fondove, pri čemu učešće ličnih dohodaka opada sporije od kretanja učešća fondova u dohotku. U pogledu raspona između najnižeg i najvišeg dogovorenog ličnog dohotka po uslovnom radniku, u ovom društvenom dogovoru je prihvaćen raspon od 1:2 (kao što je to slučaj u mnogim društvenim dogovorima, na pr. u Sloveniji, Srbiji, SAP Kosovu), dok je u SR Hrvatskoj 1:2,5, u SR Makedoniji 1:1,8 itd.). To znači, da osnovna organizacija udruženog rada koja ostvari najniži dogovoreni dohodak po uslovnom radniku, izdvaja u fondove svega 8%, dok organizacija koja ostvari najviši dogovoreni dohodak u fondove izdvaja preko 46%.

Posebno se ističu razlike iz ovog društvenog dogovora u odnosu na druge društvene dogovore u drugim društveno-političkim zajednicama u našoj zemlji. To se odnosi, pre svega, na priznavanje učešća radnika u dohotku po osnovi minulog rada, i to pre izdvajanja dela sredstava za fondove. Zatim, značajno je preferiranje rada u neposrednoj proizvodnji, jer se za taj rad priznaje interno priznata stručna sprema prema opštim aktima osnovne organizacije udruženog rada, dok se za rad izvan neposredne proizvodnje priznaje stvarna školska sprema. Isto tako, za razliku od drugih društvenih dogovora, ovaj dogovor svojim instrumentima tretira dohodak i lični dohodak u društvenim delatnostima u zavisnosti kretanja dohotka i ličnih dohodaka u privrednim delatnostima SAP Vojvodine.

ZUSAMMENFASSUNG

INHALT UND CHARAKTERISTIKEN DER GESELLSCHAFTLICHEN VERABREDUNGEN IN DER WOIWODINA

Die Verfasser dieser Darstellung der gesellschaftlichen Verabredung über Grundlage und Masstäbe zur Verwirklichung der gesellschaftlichen Politik der Einkommensverteilung und der Verteilung von persönlichen Einkommen in wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten in der SAP Woiwodina, geben einen Überblick über den Inhalt und die Instrumente der gesellschaftlichen Verabredung mit einer kurzen Rückschau auf

die Grundlagen der Durchführung der gesellschaftlichen Verabredung durch selbstverwalterische Abkommen.

Durch die Entwicklung und revolutionäre Wandlungen im gesellschaftlich-wirtschaftlichen Leben unseres Landes, unter immer vollständigerer Anwendung der Verfassungsänderungen, wurde die Dynamik des gesellschaftlichen Übereinkommens und der selbsterwalterischen Vereinbarung verstärkt. Ausser den anderen Formen des selbstverwalterischen Übereinkommens in der Regelung von ökonomischen und anderen Beziehungen zwischen den Grundorganisationen der vereinten Arbeit, besonders aber mit der Anwendung jener Bestimmungen der Verfassungsänderung, die sich auf das Verfügen über das Einkommen beziehen, breiten und entwickeln sich im Bereich der gegenseitigen Abstimmung der Einkommensverteilung und der Verteilung von persönlichen Einkommen in letzter Zeit immer mehr Formen des selbstverwalterischen Übereinkommens aus.

Die gesellschaftliche Verabredung über Grundlage und Masstäbe der Einkommensverteilung in der SAP Woiwodina hat im Wesen die gleichen ökonomisch-politischen und sozial-politischen Ziele wie auch andere gesellschaftliche Verabredungen in Jugoslawien. Zu den ökonomisch-politischen Zielen zählen die Verfasser die Bildung real besserer Bedingungen zur Selbstorganisierung der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Tätigkeiten durch allmähliche Institutionalisierung des selbstverwalterischen Übereinkommens. Dabei wird diese Einrichtung auf dem Gebiet der erweiterten Reproduktion als gemeinsames Instrument aller Organisationen der vereinten Arbeit behandelt. Obwohl das Ziel des selbstverwalterischen Übereinkommens ein gegenseitiges Abstimmen der ökonomischen und anderen Interessen ist, weisen die Autoren auf einige ungünstige Tendenzen in diesem Prozess hin (aufgrund der Erfahrungen in der SAP Woiwodina), die darin liegen, dass der Schwerpunkt der Verabredungen auf der Regelung der ökonomischen Beziehungen in der zweckbestimmten Einkommensverteilung ist und nicht auf der Festlegung der ökonomischen Lage der Grundorganisation der vereinten Arbeit. Zu den sozial-politischen Zielen wurden gezählt, ausser den festgelegten Verhältnissen in den persönlichen Einkommen und den übrigen Einkommen zu Lasten der Betriebskosten und des Fonds für gemeinsame Zwecke, auch das Element der gemeinsam angenommenen Entwicklungspolitik. Das bedeutet, dass als Elemente der Solidarität in diesem gesellschaftlichen Übereinkommen nicht nur die niedrigsten und höchsten persönlichen Einkommen umfassen wurden sondern auch die Kriterien bei der Festlegung der Entwicklungspolitik.

Eine gesonderte Analyse wurde dem Verhalten der Arbeitskollektiven in der zweckbestimmten Einkommensverteilung gewidmet, was bei der Festlegung der Instrumente der gesellschaftlichen Verabedung sehr wesentlich ist. Nämlich, die Arbeitskollektive in der Woiwodina haben in der vrergangenen Zeitperiode ein richtiges Verhältnis in der zweckbestimmten Einkommensverteilung gehabt und in den meisten Fällen für persönliche Einkommen soviel Geldmittel ausgesondert wie viel den Arbeitsergebnissen auch entspricht. Andererseits, wegen der relativ niedrigen akkumulativen Fähigkeit der Wirtschaft in der Woiwodina, gab es keine Möglichkeiten dafür, die Grenze des niedrigsten persönlichen Einkommens — demzufolge auch das niedrigste verabredete Einkommen — auf eine höhere Ebene zu setzen.

Das gesellschaftliche Abkommen wurde dargestellt als ein Zutritt zur Herstellung kausaler Beziehungen zwischen ökonomischen und verabredeten Beziehungen auf dem Gebiet der Einkommensverteilung. Folglich, geht das gesellschaftliche Abkommen von der objektiv gegebenen Proportionen aus, die sich in der zweckbestimmten Einkommensverteilung gebildet haben unter dem Einfluss der ökonomischen Gesetze und der bewussten Lenkung der wirtschaftlichen Entwicklung seitens der Gesellschaft. Ähnlich wie die gesellschaftlichen Abkommen in den übrigen gesellschaftspolitischen Gemeinschaften, geht auch dieses gesellschaftliche Abkommen vom Grundsatz aus, dass jene Arbeitskollektive, die ein grösseres Einkommen je bedingter Arbeiter verwirklichen, die Verpflichtung haben, mehr in die Fonds auszusondern, wobei der Anteil der Fonds schneller wächst als der Anteil der persönlichen Einkommen und umgekehrt, jene Grundorganisation der vereinten Arbeit, dei ein kleineres Einkommen verwirklicht, braucht relativ weniger in die Fonds auszusondern, wobei der Anteil der persönlichen Einkommen langsamer sinkt als die Bewegung des Anteils der Fonds im Einkommen.

Bezüglich der Spanne zwischen dem niedrigsten und höchsten verabredeten persönlichen Einkommen je bedingter Arbeiter wurde in dieser gesellschaftlichen Vereinbarung die Spanne 1:2 angenommen (wie das bei vielen gesellschaftlichen Wereinbarungen der Fall ist, z. B. in Slovenien, Serbien, der SAP Kosovo; während diese Spanne in der SR Kroatien 1:2,5, in der SR Mazedonien 1:1,8 usw. beträgt). Diese bedeutet, dass eine Grundorganisation der vereinten Arbeit, die ein niedrigstes Einkommen je bedingter

Arbeiter hat, in die Fonds nur 8% aussondert, während eine Organisation, die ein vereinbartes Höchsteinkommen verwirklicht über 46% in Fonds aussondert.

Hervorgehoben werden insbesondere die Unterschede dieser gesellschaftlichen Verabredung im Verhältnis zu anderen gesellschaftlichen Verabredungen in anderen gesellschaftspolitischen Gemeinschaften in unserem Lande. Dies bezieht sich vor allem auf die Anerkennung der Teilname von Arbeitern im Einkommen aufgrund der vergangenen Arbeit, und zwar vor dem Aussondern des für die Fonds bestimmten Teils der Geldmittel. Weiterhin ist die Bevorzugung der Arbeit in der unmittelbaren Produktion von Bedeutung, da für diese Arbeit die intern anerkannte Fachausbildung anerkannt wird, gemäss den allgemeinen Akten der Grundorganisation der vereinten Arbeit, während für die Arbeit ausserhalb der unmittelbaren Produktion die tatsächliche Schulbildung anerkannt wird. Ebenso, zum Unterschied von anderen gesellschaftlichen Verabredungen, behandelt diese Verabredung durch ihre Instrumente das Einkommen und das persönliche Einkommen in den gesellschaftlichen Tätigkeiten in Abhängigkeit von der Bewegung des Einkommens und der persönlichen Einkommen in den wirtschaftlichen Tätigkeiten der SAP Woiwodina.