

TÉNYEK ÉS TENDENCIÁK A VÁLLALATI SZOCIÁLPOLITIKÁBAN

CSÖTÖNYI JÓZSEF
UDVARDI JÁNOS

Milyen mutatóval lehet jellemezni a vállalati szociális ellátás színvonalát? A cikk megkísérel választ adni erre és nem kevésbé arra, hogy mi az összefüggés a szociális ráfordítások, az eredmény és a bér, valamint az érdekeltségi alapok között. A cikk egyrészt szemléletet kíván befolyásolni, másrészt pedig hasonló vizsgálatok elvégzésére ösztönöz.

Az V. ötéves terv időszakában a lakosság jövedelmében a társadalmi juttatások növekedési üteme évről-évre meghaladta a munkából származó jövedelmek növekedési ütemét. Hasonló folyamat figyelhető meg az ágazatban is. A tervidőszak elején a dolgozók személyi jövedelmében a szociális kiadások alig haladták meg a 14%-ot, addig ez az arány 1979-ben megközelítette a 17%-ot. Ez azt jelentette, hogy egy dolgozó átlagosan — közvetve vagy közvetlenül — 5100 Ft béren kívüli juttatásban részesült évente (1. táblázat).

A vállalati szociálpolitika szerepe, fontossága egyértelműen megnövekedett. Az éves szociális ráfordítások — átlagosan — a halmozatlan termelési érték 3,3%-át, a bérnek pedig 17,3%-át tették ki (2. táblázat). A vállalatok között — és nem egy esetben a vállalaton belül is — jelentős eltérések vannak a szociális színvonal tekintetében. Felvetődik a kérdés, hogy — a különbségek ellenére is — milyen mutatóval lehet jellemezni a szociális ellátás színvonalát, milyen mérőszám alkalmas az összehasonlításra. Véleményünk szerint a szociális színvonal mérésére — más mutatók egyidejű figyelembevételével — az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás látszik a legalkalmasabbnak. A mutató tartalmi összetevői valamennyi vállalatnál azonosak (13 feladatcsoport). A mutató növekedése pl. azt jelenti, hogy

- újabb, eddig ellátatlan rétegekre terjesztették ki a szociális juttatásokat;
- javuló mennyiségi és minőségi feltételek mellett vették igénybe az egyes ellátási formákat.

Az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás lényegében egy komplex mutató. Alakulására egyidejűleg objektív és szubjektív tényezők hatnak. Az objektív tényezők közül a gazdálkodás eredményességét, eszközellátottságát, a termelés jellegét, koncentrációját érdemes kiemelni. A szubjektív tényezők közül a szociális igények összetétele, a vállalati vezetés színvonala, a gazdasági és szakszervezeti vezetők szemlélete hat a szociális ellátás színvonalára. Megjegyezzük, hogy helytelen lenne a szociális színvonal alakulására ható bármely tényező szerepét eltúlozni, általánosítani. A vállalati szociális ellátás színvonala lényegesen bonyolultabb gazdasági, társadalmi és szociológiai folyamatoktól függ. Az eredményes és hatékony vállalati szociálpolitika egyre inkább igényli e folyamatok feltárását, elemzését a tisztán látás érdekében. Cikkünkben az alábbiakra kerestük a választ:

- a szociális ellátás színvonalában milyen eltérések vannak a gazdálkodó szervezetek között?

- milyen a vállalatok magatartása az érdekeltségi alapok szociális célú felhasználásában?
- milyen a szociális ráfordítások forrása és a takarékoság kérdése?

A szociális ráfordítás, az eredmény és a bér

A 3. táblázatból kitűnik, hogy hányszoros különbségek vannak a szociális ráfordítás, az eredmény és a bér egy foglalkoztatottra számított mutatóinak legkisebb és legnagyobb értékei között. 1976 és 1979 között legnagyobb az

1. táblázat

A személyi jövedelem és a szociális ráfordítás alakulása

| Megnevezés | 1976. | 1977. | 1978. | 1979. |
|--|------------|-------|-------|-------|
| Személyi jövedelem növekedési üteme | % 100,0 | 108,7 | 107,6 | 106,5 |
| Egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás | Ft/fő 5015 | 6132 | 6891 | 7396 |
| A szociális ráfordítás növekedési üteme | % 100,0 | 122,3 | 112,4 | 107,3 |
| Szociális ráfordítás a személyi jövedelem %-ában | 14,2 | 16,0 | 16,7 | 16,9 |

2. táblázat

A szociális ráfordítások a termelési érték és a bér százalékában

| Megnevezés | 1976. | 1977. | 1978. | 1979. |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Szociális ráfordítás a termelési érték (Té) %-ában | 3,1 | 3,4 | 3,5 | 3,5 |
| Szociális ráfordítás a bér (B) %-ában | 15,3 | 17,4 | 18,1 | 18,2 |

3. táblázat

Különbségek az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordításban, bérben, eredményben

| Megnevezés | 1976. | 1977. | 1978. | 1979. |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Szociális ráfordítás | 6,4 | 8,1 | 4,2 | 6,9 |
| Eredmény | 12,5 | 18,3 | 10,3 | 17,9 |
| Bér | 1,7 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |

4. táblázat

A Spearman-féle képlet alapján számított korrelációs együttható értékei

| Megnevezés | 1976. | 1977. | 1978. | 1979. |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| Eredmény | -0,32 | -0,23 | -0,32 | -0,27 |
| Bér | +0,21 | +0,29 | +0,10 | +0,24 |

Az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás (Sz), eredmény (E), bér (B) rangsora

| Gazdálkodó szervek sorszama | 1976. | | | 1977. | | | 1978. | | | 1979. | | |
|-----------------------------------|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|
| | Sz | E | B | Sz | E | B | Sz | E | B | Sz | E | B |
| 1. | 7 | 8 | 16 | 7 | 9 | 16 | 1 | 8 | 19 | 4 | 8 | 20 |
| 2. | 12 | 21 | 14 | 15 | 20 | 15 | 10 | 15 | 15 | 14 | 17 | 13 |
| 3. | 6 | 10 | 13 | 14 | 11 | 13 | 12 | 13 | 13 | 8 | 10 | 12 |
| 4. | 2 | 19 | 6 | 6 | 21 | 6 | 9 | 19 | 10 | 7 | 12 | 6 |
| 5. | 15 | 9 | 20 | 20 | 10 | 22 | 16 | 10 | 21 | 12 | 18 | 21 |
| 6. | 1 | 17 | 8 | 2 | 18 | 8 | 5 | 20 | 7 | 2 | 22 | 8 |
| 7. | 13 | 22 | 21 | 12 | 23 | 18 | 13 | 23 | 18 | 16 | 23 | 19 |
| 8. | 4 | 18 | 10 | 4 | 22 | 11 | 4 | 22 | 11 | 3 | 19 | 10 |
| 9. | 5 | 20 | 15 | 13 | 19 | 12 | 14 | 17 | 12 | 15 | 21 | 18 |
| 10. | 10 | 14 | 18 | 5 | 14 | 14 | 8 | 21 | 16 | 9 | 20 | 17 |
| 11. | 17 | 15 | 19 | 18 | 16 | 19 | 17 | 13 | 20 | 21 | 13 | 15 |
| 12. | 11 | 13 | 17 | 3 | 15 | 17 | 3 | 18 | 17 | 5 | 14 | 11 |
| 13. | 8 | 12 | 11 | 11 | 8 | 10 | 6 | 9 | 8 | 10 | 9 | 14 |
| 14. | 18 | 16 | 4 | 16 | 13 | 4 | 15 | 11 | 4 | 11 | 11 | 3 |
| 15. | 14 | 23 | 12 | 10 | 17 | 20 | 7 | 10 | 14 | 6 | 15 | 16 |
| 16. | 22 | 11 | 23 | 22 | 12 | 23 | 22 | 14 | 23 | 22 | 16 | 23 |
| 17. | 23 | 6 | 22 | 23 | 6 | 21 | 23 | 7 | 22 | 23 | 7 | 22 |
| 18. | 3 | 2 | 2 | 9 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 6 | 5 |
| 19. | 20 | 1 | 9 | 17 | 4 | 2 | 20 | 1 | 3 | 20 | 1 | 4 |
| 20. | 9 | 4 | 3 | 8 | 2 | 5 | 11 | 3 | 5 | 13 | 3 | 7 |
| 21. | 16 | 5 | 1 | 19 | 7 | 1 | 19 | 5 | 1 | 18 | 4 | 1 |
| 22. | 19 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 21 | 4 | 6 | 17 | 2 | 2 |
| 23. | 21 | 7 | 7 | 21 | 5 | 9 | 18 | 6 | 9 | 19 | 5 | 9 |

6. táblázat

Érdekeltségi alapok és a termelési költség szociális célú felhasználásának aránya (%)

| Megnevezés | 1977. | 1978. | 1979. |
|------------------------|-------|-------|-------|
| Fejlesztési — F-alap | 14,5 | 13,9 | 12,3 |
| Részesedési — R-alap | 4,4 | 3,6 | 2,0 |
| Termelési költség — TK | 2,5 | 2,6 | 2,7 |

7. táblázat

A szociális ráfordítások forrásai (%)

| Megnevezés | 1977. | 1978. | 1979. |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| Fejlesztési alap (F) | 23,4 | 21,2 | 17,5 |
| Részesedési alap (R) | 1,8 | 1,4 | 0,8 |
| Termelési költség (Tk) | 63,5 | 64,1 | 68,5 |
| Jóléti-kulturális alap (J—K) | 11,3 | 13,3 | 13,2 |

eltérés az egy foglalkoztatottra jutó eredményben, az eltérés 10—18-szoros, a szociális ráfordításban 4—8-szoros, míg a bérben 1,3—1,7-szeres volt az eltérés. Felmerül a kérdés, hogy az eredmények differenciáltságából adódnak-e a szociális színvonalban mutatkozó különbségek? Vizsgálódásaink ennek ellenkezőjét erősítették. *Spearmann*-féle rangkorrelációs együttható értékei alapján az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás és az eredmény között fordított (negatív) irányú, laza kapcsolat áll fenn (4. táblázat). Az egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás és a bér közötti pozitív irányú, de laza kapcsolat inkább azt fejezi ki, hogy a kvalifikáltabb, magasabb bérigényű munkaező reprodukciójához a munkáltatónak, ha kismértékben is, de magasabb szociális költségekkel kell hozzájárulnia.

A gazdálkodó szervezetnek a vizsgált mutatók (egy foglalkoztatottra jutó szociális ráfordítás *Sz*, eredmény *E* és a bér *B*) szerinti rangsorolásából is következik, hogy nincs általános törvényszerűség a szociális ellátás, az eredmény és a bér között (5. táblázat). A két kiválasztott változó (*Sz*, *E*) között nincs korreláció. A szóródás sztochasztikus kapcsolatra utal.

Az érdekeltségi alapok és a termelési költségek felhasználása

Az elmúlt esztendőkbén az érdekeltségi alapok (*F*, *R*) szociális célokra történő felhasználásának aránya csökkenő tendenciájú, míg a termelési költség terhére történő finanszírozás ellenben fokozatosan növekszik (6. táblázat). Az alacsony felhasználási arányokból megállapítható, hogy a szociális ráfordítások egyáltalán nem akadályozták, nem veszélyeztették a beruházások végrehajtását, a bér- és jövedelempolitikai célkitűzések megvalósítását. Vizsgálataink szerint a vállalati eredmény alakulására a szociális kiadások nincsenek kihatással. Elemzéseinkből az is kitűnik, hogy az összes termelési költségnek, továbbá az *F*- és *R*-alapoknak lényegesen kevesebb hányadát fordították szociális fejlesztésre, mint ahogyan az a mindennapi közgondolkodásban él. Hiba lenne azonban a szociálpolitikát akár „olcsónak”, vagy akár „drágának” minősíteni. Lényegesen többről van itt szó!

A szociális ráfordítások forrásai és a takarékoság

A szociális ráfordítások forrásai közül a termelési költség és a jóléti-kulturális alap szerepe növekedett, az *F*- és *R*-alapé viszont csökkent (7. táblázat). Az utóbbi időben — egyébként kívánatos és helyes — takarékosági törekvések jelentkeznek. Ezek a törekvések egyes esetekben olyan szélsőséges nézetekeket is kiváltottak, hogy a szociális célokra felhasznált termelési költségekre úgy tekintenek, mint a költséggazdálkodás jelentős tartalékára, ahol már minimális megtakarítás is jelentős mértékben növeli az eredményt. Hiba lenne azt gondolni, hogy a takarékoságot és a hatékonyabb költséggazdálkodást éppen a szociálpolitika területén kellene kezdeni. Az eredmények növelésében sokkal nagyobb lehetőséget nyújt nagyságrendjénél fogva, a termelésben felhasznált költségek optimalizálása, mint a vállalati szociálpolitikai lehetőségek, illetve a költségek szűkítése.

A VI. ötéves terv időszakában a vállalatokra nagy feladat hárul a munkaező zavartalan újratermelési feltételeinek megteremtésében, a munkakörülmények javításában, az elért szociális színvonal megőrzésében, illetve a termeléssel arányos fejlesztésében. A szociálpolitikát nemcsak a gazdasági célkitűzéseket, hanem az ember személyiségfejlesztését is szolgáló eszköznek kell tekinteni. Ennek szellemében — vizsgálataink szerint — az eddigiéknél bátrabb és nagyobb anyagi „áldozatvállalásra” van szükség a vállalatok részéről.