

ELŻBIETA CZERWIŃSKA

UDZIAŁY W ZYSKACH JAKO SKŁADNIK WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Udział społeczeństwa w zyskach osiąganym przez przedsiębiorstwa socjalistyczne może przybrać dwojaką formę: albo może stanowić tak zwaną dywidendę społeczną, albo też może stać się częścią wynagrodzenia za pracę.

W przypadku gdy z części zysków wszystkich przedsiębiorstw tworzy się jeden fundusz, rozdzielany następnie między wszystkich członków społeczeństwa, mamy do czynienia z dywidendą społeczną. (Oczywiście, możliwe jest wyłączenie z dywidendy społecznej osób prowadzących działalność uznaną w danym społeczeństwie za niepożądaną oraz szkodliwą). Dywidenda społeczna stanowi udział w dochodzie narodowym zupełnie niezależny od wkładu pracy¹. Jak się wydaje, w społeczeństwie, w którym nie jest ona jedyną formą dochodów indywidualnych, lecz występuje obok wynagrodzenia za pracę, najważniejszą metodą jej podziału między członków społeczeństwa byłby podział równościowy². (W społeczeństwie komunistycznym, gdzie jedyną formą dochodów indywidualnych jest swego rodzaju dywidenda społeczna, równościowy jej podział wydaje się nie do przyjęcia, natomiast za właściwy w nim jest uznany podział według potrzeb).

W drugim przypadku udział członków społeczeństwa w zyskach ogółu przedsiębiorstw (gospodarki narodowej) przybiera postać udziału pracownika w zyskach tego przedsiębiorstwa, w którym jest on zatrudniony. Udział w zysku stanowi wówczas dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy.

Zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku, zawsze wtedy gdy udział w zysku pojawia się jako dodatkowa część dochodu indywidualnego — odgrywa on rolę bodźca materialnego zainteresowania ekonomicznymi wynikami działalności gospodarczej. W przypadku dywi-

¹ Por. H. D. Dickinson, *Economics of Socialism*, Oksford 1939, s. 137.

² O. Lange, *On the Economic Theory of Socialism*, w książce pod tym samym tytułem, Minneapolis Minnesota 1956, s. 83—84.

dendy społecznej związek między dodatkowym dochodem indywidualnym a wkładem pracy jest jeszcze bardziej odległy niż tenże związek w przypadku udziału pracownika w zyskach przedsiębiorstwa, niemniej związek taki niewątpliwie w obu przypadkach zachodzi. Wydaje się, że w razie stosowania dywidendy społecznej sumy pieniężne przypadające jednostce będą niższe niż przy udziałach pracowników w zysku — a to z uwagi na szersze grono uczestników dywidendy społecznej. Do udziału w niej byłiby bowiem uprawnieni pracownicy administracji i wszelkich instytucji nie zorganizowanych w formie przedsiębiorstw i nie osiągających zysku. Jednak różnice wysokości dodatkowego dochodu indywidualnego przy stosowaniu dywidendy społecznej i przy stosowaniu udziałów w zyskach nie mogą być duże. Przy stosowaniu udziałów pracowników w zyskach dochody czerpią tylko pracujący członkowie rodzin. Przy dywidendzie społecznej dodatkowy dochód przypada tak pracownikowi, jak i małoletnim dzieciom, nie pracującej zawodowo żonie i emerytowanym rodzicom. Dochody dodatkowe na osobę nie muszą więc być wiele mniejsze, będą jedynie inaczej rozłożone — na pewno bardziej sprawiedliwie, na pewno jednak będą działały mniej pobudzająco. W żadnym ze znanych mi rzeczywiście funkcjonujących systemów gospodarczych dywidenda społeczna nie została wprowadzona. Nie wydaje się jednak, by była ona sprzeczna z socjalistycznym sposobem gospodarowania i by nie była warta bliższego, wnikliwego zanalizowania. Nie widzę powodu, dla którego należałoby się odżegnywać od dywidendy społecznej w ustroju socjalistycznym³.

Artykuł ten jednak nie będzie poświęcony dywidendzie społecznej, hipotetycznej jedynie i — jeżeli w ogóle realnej, to jednak bardzo odległej formie uczestniczenia w zyskach gospodarki narodowej, lecz skoncentruje się wokół udziałów pracownika w zyskach jego przedsiębior-

³ Jak się wydaje, uznanie zysku za dochód powstający dzięki posiadaniu na własność środków produkcji nie budzi sprzeciwów. Jeżeli właścicielem środków produkcji jest społeczeństwo (reprezentowane przez państwo), zyski przedsiębiorstw uspołecznionych są dochodem społeczeństwa płynącym z własności środków produkcji. Udział w zyskach w formie dywidendy społecznej może więc być rozumiany jako dochód z tytułu własności (por. O. Lange, op. cit., s. 74). Jest rzeczą oczywistą, że udziału pracowników w zyskach ich przedsiębiorstw nie możemy rozumieć jako dochodów z tytułu własności (por. Z. Madej, *Udział w zyskach w przedsiębiorstwie socjalistycznym*, „Życie Gospodarcze” 1958, nr 17, s. 3), skoro właścicielem jest całe społeczeństwo, a dochody czerpią tylko niektórzy jego członkowie i to w zależności od efektywności ich pracy. Trudno się jednak zgodzić z poglądem, by udziały pracowników w zyskach ich przedsiębiorstw stanowiły jedyną możliwą formę partycypowania społeczeństwa socjalistycznego w zyskach całej gospodarki, a dywidenda społeczna jako dochód z tytułu własności była w socjalizmie nie do pomyślenia — jak to zdaje się sugerować wspomniany artykuł Z. Madeja.

stwa. Temat to bardzo aktualny w okresie, gdy zwrócona jest uwaga na usprawnienie gospodarki, podniesienie jakości pracy i efektywności przedsiębiorstw — przy tym temat ten jest także bardzo dyskusyjny. Mimo obszernej literatury — zwłaszcza publicystycznej⁴ — nie wydaje się, by problem ten znalazł już ostateczne rozwiązanie w nauce i w praktyce, a rozbieżność poglądów jest znaczna.

W publikacjach poświęconych uczestniczeniu pracowników w zyskach możemy niejednokrotnie spotkać poglądy diametralnie różne. Dla przykładu: S. Wilczyński w artykule *W sprawie systemu bodźców ekonomicznych* prezentuje się jako gorący zwolennik wiązania premii z zysku z wykonaniem zadań planowych⁵, natomiast W. Laskowski w opracowaniu „*Eksperymentalne*” zasady zarządzania *Warszawską Fabryką Motocykli* przeciwstawia się podziałowi zysku na planowy i ponadplanowy i jest również gorącym zwolennikiem udziałów w bieżącym zysku globalnym⁶. W Brus za jedyną skuteczną w roli bodźca formę wiązania dochodów indywidualnych z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa uważa udział w zyskach⁷, a U. Wojciechowska wyraźnie sprzeciwia się bezpośrednim udziałom w zyskach, żądając, by odgrywający rolę bodźca materialnego zainteresowania finansowymi wynikami przedsiębiorstwa fundusz zakładowy był premią za osiągnięcie zaplanowanych wyników finansowych, niezależną w swej wysokości od absolutnych rozmiarów zysku przedsiębiorstwa⁸. H. Druska uważa korygowanie zysku bilansowego dla potrzeb obliczania funduszu zakładowego o sumy wynikające ze zmian struktury asortymentowej produkcji za istotną zaletę systemu bodźców związanych z zyskiem⁹, zaś M. Misiak — podobnie zresztą jak

⁴ Problematyka bodźców materialnego zainteresowania jest szczególnie żywo dyskutowana na łamach „Finansów” w latach 1960 i 1961 oraz „Życia Gospodarczego” w latach 1957, 1958 i obecnie. Z artykułów omawiających nie pewne konkretne systemy lub propozycje systemów premiowania z zysku, lecz raczej problemy teoretyczne, specjalnie interesująca wydaje się praca S. Góry, *Udział w zysku a inne bodźce związane z indywidualnymi wynikami pracy*, Zeszyty Naukowe SGPiS 1959, nr XII.

⁵ S. Wilczyński, *W sprawie systemu bodźców ekonomicznych*, „Finanse” 1961, nr 3, s. 33—34.

⁶ W. Laskowski, „*Eksperymentalne*” zasady zarządzania *Warszawską Fabryką Motocykli*, w: *Przedsiębiorstwo samodzielne w gospodarce planowej*, Warszawa 1957, s. 66,

⁷ W. Brus, *Prawo wartości a problematyka bodźców ekonomicznych*, Warszawa 1956, s. 140.

⁸ U. Wojciechowska, *Problemy tworzenia funduszu zakładowego*, Warszawa 1961, s. 19.

⁹ H. Druska, *Nowe zasady systemu funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach przemysłowych*, „Finanse” 1960, nr 3, s. 63, i teje autorki *Głos w dyskusji o bodźcach i asortymencie*, „Finanse” 1960, nr 7, s. 35—37.

W. Brus — tę samą cechę ocenia jako istotną wadę systemu bodźców¹⁰. Podobnie przeciwstawnych poglądów jest wiele więcej. Jednakże przyczyna tej rozbieżności — jak można przypuszczać — nie tkwi w tym, że różni autorzy sprzecznie oceniają to samo zjawisko traktowane jak gdyby „samo w sobie”, ale w tym, że analizują działalność przedsiębiorstwa czy postępowanie pracownika w niejednakowych modelach gospodarczych, przy czym założenia co do cech modelowych albo w ogóle są pominięte, albo ukryte niewidocznie „między wierszami” i trudno dostrzegalne.

Aby uchronić się od deklaratywnego wygłaszania ocen i móc się wypowiedzieć na temat przydatności jakiegoś systemu bodźców w określonym modelu gospodarczym, w artykule niniejszym przyjmuje się następujące założenia modelowe:

1. Zadania produkcyjne nałożone na przedsiębiorstwo przez władzę zwierzchnią nie wyczerpują całej zdolności produkcyjnej przedsiębiorstw;

2. Pozostała po zapewnieniu realizacji zadań produkcyjnych zdolność wytwórcza wykorzystywana jest wyłącznie na podstawie samodzielnych decyzji przedsiębiorstwa;

3. Wybór kombinacji wytwórczej w ramach zdolności produkcyjnej pozostawionej przedsiębiorstwu do swobodnego wykorzystania dokonywany jest w oparciu o kryterium maksymalizacji zysku;

4. Ceny środków produkcji nabywanych przez przedsiębiorstwo i dóbr wytwarzanych w przedsiębiorstwie oraz stawki płac są dane;

5. Rozmiary produkcji przedsiębiorstwa są nieznaczące w porównaniu z globalną podażą dóbr danego rodzaju wytwórczości¹¹.

Wymienione wyżej warunki nie odpowiadają wiernie obecnym warunkom gospodarowania polskich przedsiębiorstw, ale są do nich dość zbliżone.

Pewnego komentarza wymaga założenie 3. Nie oznacza ono, że celem działalności gospodarczej w omawianym modelu jest zysk, lecz tylko, że spośród wielu alternatyw produkcyjnych przedsiębiorstwo wybiera tę, która zapewnia (w warunkach znanych w czasie sporządzania planu) osiągnięcie maksymalnego zysku. Obrazowo mówiąc, fabryka obuwia w Chełmku nie po to istnieje, by wygospodarowywać zysk, lecz po to, by wytwarzać buty. Jeżeli po zabezpieczeniu wykonania zadań wyzna-

¹⁰ W. Brus, *Próba konstrukcji systemu bodźców z zysku*, „Życie Gospodarcze” 1957, nr 26, s. 5; M. Misiak, *Bodźce a asortyment*, „Finanse” 1960, nr 7, s. 24–34.

¹¹ Te same założenia przyjęłam w artykule *Warunki oddziaływania kredytu bankowego na produkcję przedsiębiorstw*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1961, nr 2, s. 161, z tym, że w niniejszym artykule pomijam założenie 6, jako nieistotne dla obecnych rozważań.

czonych centralnie zostaną w niej pewne nadwyżki zdolności wytwórczej, kierownictwo powinno znaleźć takie proporcje w strukturze produkcji, dobrać takie rozmiary, fasony, barwy i rodzaje poszukiwanego na rynku obuwia, by ze sprzedaży swej produkcji osiągnąć maksymalny zysk.

Jeżeli przyjmiemy założenie 3, solidaryzujemy się z tymi wszystkimi ekonomistami, którzy przypisują cenom rolę „parametrów alternatyw wyboru”¹², a wybór — przynajmniej w pewnej części — pozostawiają przedsiębiorstwu, czyli inaczej mówiąc, przystępujemy do analizy modelu gospodarki socjalistycznej przynajmniej w pewnym stopniu zdecentralizowanego.

Założenie 3 jest — jeżeli nie całkowicie, to przynajmniej częściowo — zrealizowane w naszym systemie gospodarczym. Zysk jest wyraźnie uznany za miernik jakości pracy przedsiębiorstwa, przyrost zysku traktowany jest jako świadectwo polepszania się tej jakości. Dowodem tego są obecnie obowiązujące przepisy o funduszu zakładowym¹³. Także wielu ekonomistów wypowiada pogląd, że zysk jest miernikiem pracy przedsiębiorstwa¹⁴. Zgodnie z tym zdawać by się mogło, że im wyższy zysk osiąga dane przedsiębiorstwo, tym lepiej pracuje, że zatem maksymalizacja zysku przedsiębiorstwa socjalistycznego jest społecznie pożądana. Wbrew temu jednak często można się spotkać ze sprzecznym pozornie twierdzeniem, że wprawdzie zysk jest wskaźnikiem jakości pracy przedsiębiorstwa, ale dążenie przedsiębiorstwa do maksymalnego zysku jest w gospodarce socjalistycznej niedopuszczalne¹⁵. Z bliższej analizy poglądów autorów reprezentujących to ostatnie stanowisko widać jednak, że przyjmują oni inne niż wymienione na s. 132 założenia modelowe, a mianowicie zakładają, że celem przedsiębiorstwa jest wykonywanie ustalonych dla niego, choć nie przez nie zadań pla-

¹² Por. O. Lange, op. cit., s. 59—60 i 78; J. Lipiński, *Ceny a koszty*, „Ekonomista” 1958, nr 4, s. 775; J. G. Zieliński, *Rachunek ekonomiczny w socjalizmie*, Warszawa 1961, s. 18—19 i 179—190.

¹³ Ustawa z dnia 28 III 1958 r. o funduszu zakładowym na rok 1958, Dz. U. 1958, nr 18, poz. 74, i ustawa z dnia 21 XII 1959 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych, Dz. U. 1959, nr 72, poz. 453.

¹⁴ Z. Atłas, *O rentablności socjalistycznych przedsiębiorstwach*, „Woprosy Ekonomiki” 1958, nr 7, s. 116; B. Blass, *Nowe zasady systemu funduszu przedsiębiorstwa i systemu premiowania pracowników umysłowych w przemyśle Związku Radzieckiego*, „Finanse” 1960, nr 11, s. 59; W. Brus, *Prawo wartości...*, op. cit., s. 122; A. Wakar, *Ekonomia socjalizmu*, Warszawa 1958, s. 213—214; S. Wilczyński, op. cit., s. 32, i wielu innych.

¹⁵ Na przykład H. Druska, *Głos w dyskusji...*, op. cit., s. 37; S. Wilczyński, op. cit., s. 32. Można by też tak interpretować wypowiedź B. Blassa w cytowanym artykule, s. 59.

nowych,¹⁶. Inicjatywę produkcyjną przypisują oni jedynie jednostkom sprawującym władzę gospodarczą (choć sugestie produkcyjne mogą wychodzić od przedsiębiorstw), a przedsiębiorstwom pozostawiają tylko inicjatywę w jak najlepszym wykonywaniu zadań¹⁷. Nie jest to już zdecentralizowany, ale scentralizowany model gospodarki socjalistycznej. Nie ma zatem dwóch sprzecznych opinii na temat maksymalizacji zysku w socjalizmie „w ogóle” i nie ma sprzeczności między uznawaniem zysku za miernik jakości pracy przedsiębiorstwa przy równoczesnym negowaniu jego prawa do maksymalizacji zysku. Trzeba jedynie nieco przereklamować ostatnio analizowane twierdzenie: w scentralizowanym modelu gospodarki planowej nie zysk, ale wskaźnik wykonania planu zysku jest miernikiem jakości pracy przedsiębiorstwa na równi z innymi wskaźnikami zadań planowych, a dążenie do maksymalizacji zysku kosztem innych wskaźników planu jest działaniem gospodarczo szkodliwym.

Pewnego komentarza wymaga także założenie 1. Jeżeli zadania planowe, o których w nim mowa, wyczerpują przeważającą część zdolności wytwórczej większości przedsiębiorstw, to mimo spełnienia dalszych założeń: 2—5, model gospodarczy jest niezmiernie bliski pełnej centralizacji i stosowanie środków i bodźców właściwych gospodarce zdecentralizowanej mogłoby się w praktyce okazać niepożądane (por. dalej s. 135).

Po najogólniejszym uporządkowaniu zagadnień modelowych przejdźmy do interesującego nas tu zagadnienia bodźców materialnego zainteresowania wynikami finansowymi.

W gospodarce zdecentralizowanej, spełniającej warunki 1—5, maksymalizacja zysku przedsiębiorstw może być społecznie pożądana. Jeżeli tak jest, pożądanym jest także uruchomienie skutecznie działających bodźców materialnego zainteresowania pracowników wielkością zysku przedsiębiorstwa. Wydaje się, że najwłaściwszą tu postacią bodźców są udziały w zysku zależne bezpośrednio od jego wysokości (oczywista, różne mogą być sposoby wyrażenia tej zależności).

W gospodarce scentralizowanej maksymalizacja zysku jest zbędna. Doświadczenie zaś poucza, że w rzeczywistych układach gospodarczych mających pewne cechy modelu scentralizowanego, maksymalizacja zysku

¹⁶ Założenia te można sformułować następująco: 1. Zadania produkcyjne nałożone przez władzę zwierzchnią wyczerpują całą zdolność produkcyjną przedsiębiorstwa; 2. Samodzielność przedsiębiorstwa polega na wyszukiwaniu jak najlepszych metod wykonania zadań (wyszukiwanie ukrytych rezerw); 3. Ceny środków produkcji, wytwarzanych dóbr i stawki płac są dane.

¹⁷ Por. artykuł A. Baczurina, *Problemy rentabielności promyślnych przed-prijatij*, „Woprosy Ekonomiki” 1959, nr 11.

może być nawet gospodarczo szkodliwa, gdy prowadzi do naruszania innych zadań wyznaczonych przez plan centralny. Bodźce materialnego zainteresowania wynikami finansowymi powinny skłaniać pracowników do wykonywania zadań finansowych zupełnie niezależnych od wysokości tych zadań. Wiązanie premii z wysokością zysku może wywoływać konflikty między jakościowym i ilościowym wykonaniem planu, naruszenie jego struktury asortymentowej itp.¹⁸, dlatego też udziały pracowników w zysku zależne od jego wysokości są tu niewskazane.

Rozróżnienie kierunków działania bodźców materialnego zainteresowania w gospodarce scentralizowanej i zdecentralizowanej pozwala na zajęcie stanowiska także w nie kończącej się dyskusji na temat eliminowania z zysku sum spowodowanych działaniem zmian niezależnych i asortymentowych.

W gospodarce zdecentralizowanej, gdzie zostawiono inicjatywę produkcyjną przedsiębiorstwu maksymalizującemu zysk, przedsiębiorstwo tym sprawniej pracuje, im sprawniej reaguje na zmiany cen i zmiany struktury popytu (pod warunkiem, że spełnione są założenia 4 i 5). Wielkość zysku zależy między innymi od umiejętności dostosowywania się przedsiębiorstwa do warunków rynkowych. W tej sytuacji odchylenia od planu, a właściwie korekty planu są po prostu nieuniknione, podobnie jak różnice między cenami i strukturą produkcji dwóch czy kilku kolejnych lat. Zmiana ceny, a tym samym zmiana rentowności dobra jest sygnałem zmian w popycie (kierowanym — przy cenach państwowych, spontanicznym — przy cenach wolnorynkowych). Brak reakcji na ten sygnał świadczy ujemnie o przedsiębiorstwie. Dlatego w modelu zdecentralizowanym wszelkie korygowanie zysku o sumy spowodowane zmianą cen i zmianą struktury produkcji trzeba uznać za szkodliwe¹⁹.

¹⁸ Na te i wiele innych kłopotów zwracają uwagę wspomniane poprzednio artykuły H. Druskiej, S. Wilczyńskiego, a także cytowana praca U. Wojciechowskiej, *Problemy tworzenia funduszu zakładowego*.

¹⁹ Twierdzenie to nie budzi — jak sędzę — wątpliwości w stosunku do modelu o cenach wolnorynkowych, gdzie przewidywanie przedsiębiorstwa odnosi się do przyszłej sytuacji rynkowej. Można mieć jednak pewne zastrzeżenia co do jego słuszności w modelu o cenach regulowanych centralnie, gdzie przewidywaniem objęta jest nie tylko przyszła sytuacja rynkowa, ale także przyszłe decyzje organu ustalającego ceny. Korzyści lub straty przedsiębiorstwa spowodowane zmianą decyzji władzy gospodarczej są niezasłużone albo niezawinione, w związku z czym korygowanie zysku może się wydawać usprawiedliwione. Zwróćmy jednak uwagę, że jeżeli dotyczące cen decyzje władzy planującej nie są całkowicie arbitralne i jeżeli są konsekwentne, elementy ryzyka i szansy nie są wiele silniejsze w modelu o cenach planowanych centralnie niż w modelu o cenach wolnorynkowych. Wszelkie zaś korekty zysku zawsze stwarzają pole do nadużyć i manipulowania danymi sprawozdawczymi, a przede wszystkim osłabiają lub rozrywają niezbędną w modelu zdecentralizowanym więź między rynkiem a planem przedsiębiorstwa.

Powodują one zmiany w udziałach w zysku osłabiające zainteresowanie pracowników w sprawnym dostosowywaniu się do sytuacji rynkowej. Zys skorygowany z powodu zmian cen i struktury produkcji w znacznym stopniu jest pozbawiony cech wskaźnika jakości pracy przedsiębiorstwa²⁰.

Całkiem inaczej przedstawia się sytuacja w modelu scentralizowanym, gdzie istotną rolę odgrywa nie wielkość zysku, ale porównywalność wyników planowanego i faktycznego dla ustalenia stopnia ich zgodności. Tu wydaje się niezbędne korygowanie wyników o wielkości spowodowane zmianami tzw. czynników niezależnych, w szczególności cen, a także zmianami struktury asortymentowej.

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że system bodźców materialnego zainteresowania powinien być uzależniony od właściwości modelu gospodarczego. W modelu scentralizowanym właściwe wydają się premie za wykonanie planu finansowego (bądź też premie za wartościowe czy ilościowe wykonanie planu produkcji pod warunkiem wykonania zadań finansowych), w modelu zdecentralizowanym zaś uzasadnione wydają się udziały w zysku zależne od jego wielkości.

Oba te rodzaje bodźców wiążą się z ciekawą i obszerną problematyką dotyczącą zakresu osób nimi zainteresowanych, metod ustalania i zasad rozdziału premii (udziałów). Dalsze rozważania ograniczymy jednak wyłącznie do udziałów w zyskach.

Wydaje się rzeczą oczywistą — i jest uznane w literaturze socjalistycznej — że przedsiębiorstwa mogą dążyć do maksymalizacji zysku tylko wówczas, gdy pracują w nich osoby, których osobiste korzyści materialne są uzależnione od rozmiarów zysku²¹. Jeżeli w danym modelu gospodarki zdecentralizowanej interes społeczny wymaga maksymalizacji zysku przedsiębiorstw, niezbędne jest, by interes osobisty osób odpowiedzialnych za rozmiary zysku pokrywał się z owym interesem społecznym. Warunek ten jest spełniony, gdy dochody pieniężne osób odpowiedzialnych za rozmiary zysku zależą od tych rozmiarów. Zysk — poprzez istnienie udziałów w zysku — działa wówczas jako czynnik skierowujący wybór przedsiębiorstwa ku najkorzystniejszej finansowo alternatywie produkcyjnej²².

Trzeba zatem rozstrzygnąć, od kogo zależy wielkość zysku przedsiębiorstwa, a więc kto powinien być uprawniony do udziałów w zysku.

Powszechnie przyjęte jest w krajach socjalistycznych tworzenie z zy-

²⁰ Por. cytowane w przypisie 10 prace W. Brusa i M. Misiaka.

²¹ Por. W. Brus, *Prawo wartości...*, op. cit., s. 121—134; Z. Fedorowicz, *Finanse w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1960, s. 134.

²² Funkcję nakierowującą zysku i funkcję podnoszącą jakość pracy wyodrębniła S. Góra w pracy *Udział w zysku...*, op. cit., s. 74.

sku funduszu zakładowego (zwanego także funduszem przedsiębiorstwa, premiovym itp.) podlegającego podziałowi między wszystkich członków załogi danego przedsiębiorstwa²³. Jednakże można wysunąć argumenty przemawiające przeciw takiemu postępowaniu.

Przypuśćmy, że dwa przedsiębiorstwa maksymalizujące zysk mogą wytwarzać takie same wyroby. Przypuśćmy, że są one wyposażone w identyczne maszyny i urządzenia, mogą nabywać identyczne surowce oraz zatrudniają tę samą liczbę pracowników o identycznych kwalifikacjach. Założywszy dalej, że funkcje produkcji są liniowe (lub tak bliskie liniowym, że takie założenia można przyjąć), techniczne warunki produkcji obu przedsiębiorstw można przedstawić przy pomocy tej samej macierzy technicznej.

$$\mathbf{A} \equiv \begin{bmatrix} a_{11} & \dots & a_{1n} \\ \dots & \dots & \dots \\ a_{m1} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}.$$

Przypuśćmy wreszcie, że różnice między wspomnianymi przedsiębiorstwami ograniczają się do ilości posiadanych maszyn i urządzeń: dla pierwszego przedsiębiorstwa ograniczeniami są zasoby czynników $i=1, \dots, m$ o rozmiarach b_i , natomiast dla drugiego ograniczeniami są zasoby tych samych czynników i o rozmiarach $b_i \neq d_i$, a jedynie dla pracy $d \equiv \mathbf{b}_l$.

Poszukując optymalnego planu produkcji, pierwsze przedsiębiorstwo rozwiąże program

$$\begin{array}{ll} \text{(Ia) zmaksymalizować} & Z_1 = \mathbf{z}\mathbf{x} \\ \text{w warunkach} & \mathbf{A}\mathbf{x} \leq \mathbf{b} \end{array}$$

a drugie przedsiębiorstwo — program

$$\begin{array}{ll} \text{(Ib) zmaksymalizować} & Z_2 = \mathbf{z}\mathbf{y} \\ \text{w warunkach} & \mathbf{A}\mathbf{y} \leq \mathbf{d}. \end{array}$$

Jest rzeczą zupełnie możliwą, że optymalne rozwiązanie programu (Ia) jest różne od optymalnego rozwiązania programu (Ib) i że wobec tego maksymalny zysk pierwszego przedsiębiorstwa jest różny od maksymalnego zysku drugiego. W konsekwencji także suma, przypadająca do podziału między pracowników pierwszego przedsiębiorstwa jako ich udział w zyskach, może być różna od sumy rozdzielanej między pracowników drugiego. Ponieważ założyliśmy, że liczebność załogi obu przedsiębiorstw jest jednakowa, udział w zysku przypadający jednemu pracownikowi jest w każdym przedsiębiorstwie inny. Różnica w dochodach indywidualnych spowodowana jest tu nie różnicami w kwalifikacjach i wydajności pracy, a tylko działaniem czynników, na które pra-

²³ Por. U. Wojciechowska, op. cit., s. 17.

cownicy przedsiębiorstwa w danym okresie nie mają wpływu. Jest to całkowicie niezgodne z zasadą równej płacy za równą pracę.

Wpływ czynników zupełnie niezależnych od ilości i intensywności pracy pracowników na wielkość ich dochodów indywidualnych zaobserwujemy także, porównując przedsiębiorstwa wytwarzające te same wyroby przy pomocy różnego wyposażenia technicznego, a zwłaszcza przedsiębiorstwa wytwarzające różne wyroby, przynoszące różny zysk jednostkowy. Relacje zysku zależą od relacji intensywności zapotrzebowania na różne dobra przy danym rozdziale czynników produkcji, a nie tylko od relacji intensywności pracy. Wobec tego uzależnianie rozmiarów dochodów indywidualnych (choćby tylko dodatkowych) od rozmiarów zysku koliduje z zasadą podziału dochodów według ilości i jakości pracy.

Powyższym wadom systemu udziału całej załogi w zyskach mają przeciwdziałać różne proponowane w literaturze środki zaradcze: uzależnienie wysokości funduszu zakładowego od liczebności załogi poprzez posługiwanie się stosunkiem funduszu płac do zysku przy ustalaniu stawek odpisów od zysku²⁴, posługiwanie się cenami fabrycznymi lub rozliczeniowymi, mającymi na celu wyrównanie rentowności różnych wyrobów lub rentowności przedsiębiorstw pracujących w różnych warunkach²⁵ itp. Wszystkie te środki rzeczywiście przyczyniają się do pewnego wyrównania dodatkowych dochodów indywidualnych z zysku, ale mają dwie zasadnicze wady: stępują lub wręcz unicestwiają nakierowujące działanie zysku²⁶ i osłabiają związek między zmianami intensywności i sprawności pracy załogi a zmianami wielkości zysku (działanie zysku na poprawę jakości pracy). Istnieje więc obawa, że stosowanie różnych metod korygujących udziały w zyskach uczyni je w ogóle bezskutecznymi w roli bodźca.

Drugą — obok naruszenia zasady „równa płaca za równą pracę” — wadą systemu udziału całej załogi w zyskach przedsiębiorstwa jest naruszenie państwowej polityki zatrudnienia i płac. W gospodarce socjalistycznej respektowana jest zasada swobody wyboru zawodu przy scentralizowaniu polityki płac w rękach władzy gospodarczej. W warunkach swobody wyboru zawodu aktualna struktura wynagrodzenia jest jednym z czynników wpływających na przyszłą strukturę podaży pracy. Chcąc osiągnąć w przyszłości podaż pracy zgodną ze swymi zamierzeniami rozwojowymi, państwo stosuje odpowiednią politykę płac, różnicując stawki płac nie tylko zależnie od występujących między zawodami róż-

²⁴ W. Brus, *Próba konstrukcji...*, op. cit., s. 5; Z. Fedorowicz, op. cit., s. 143.

²⁵ W. Brus, *Prawo wartości...*, op. cit., s. 154; Z. Fedorowicz, op. cit., s. 117—119.

²⁶ Por. M. Weralski, *Kierunki reformy polskiego systemu podatkowego*, Warszawa 1960, s. 218.

nic w uciążliwości pracy, ale także zależnie od swego przyszłego zapotrzebowania na różne rodzaje pracy. Jest to niewątpliwie naruszenie socjalistycznej zasady podziału dochodów, ale naruszenie dokonywane w imię interesów rozwojowych całego społeczeństwa.

Tymczasem udziały pracowników w zyskach stanowią równocześnie naruszenie i socjalistycznej zasady podziału i państwowej polityki płac. Jeżeli — wskutek istnienia udziałów w zyskach — relacje całkowitych dochodów są inne niż relacje płac, państwowa polityka płac może się okazać nieskuteczna, przyszła podaż pracy będzie się kształtowała pod wpływem całości dochodów indywidualnych, a nie tylko płac — co może stanowić zagrożenie dla zamierzonych kierunków rozwoju gospodarczego.

Wpływ udziałów w zyskach na wielkość i strukturę dochodów indywidualnych może być złagodzony, czy nawet praktycznie zlikwidowany, gdy udziały w zyskach stanowią znikomą część dochodów. Niestety, wówczas nie mogą one odgrywać roli bodźca.

Wreszcie udziały ogółu pracowników w zyskach są połączone z istnieniem zbiorowej odpowiedzialności. Nawet postulat, by część zysku przeznaczona dla załogi była rozdzielana w zależności od indywidualnych osiągnięć²⁷, bynajmniej nie usuwa odpowiedzialności jednych osób za niedociągnięcia innych. Jest zupełnie możliwe, że pracownicy niedbali i opieszali niweczą osiągnięcia wybitnych, tak że zysk ostateczny jest znikomy lub żaden. Wyróżniających się pracowników nie ma wówczas z czego nagrodzić, muszą oni ponosić karę za cudze winy. Ten ostatni argument przemawia jednak jedynie przeciw wyłącznemu premiovaniu z zysku przy zupełnym wyeliminowaniu premii specjalnych.

Przytoczone argumenty przeciw premiovaniu z zysku wydają się dość poważne. Warto się zatem zastanowić, co przemawia za udziałami całej załogi w zysku.

Jest rzeczą niewątpliwą, że przedsiębiorstwo nie osiągnie maksymalnego zysku, jeśli pracownicy nie osiągną najwyższej dostępnej dla nich wydajności i staranności pracy (z zachowaniem warunków bezpieczeństwa pracy i zdrowia). Jednak nawet najlepsza praca pracowników nie przyniesie przedsiębiorstwu maksymalnego zysku, gdy wykonywany przez nich plan nie jest optymalnym rozwiązaniem programu maksymalizacji zysku. Chodzi zatem o to, by pracownicy osiągalni najlepszą wydajność i staranność pracy przy wykonywaniu zadań optymalnego planu.

Płace powinny być czynnikiem prowadzącym do tego, by każdy pra-

²⁷ K. Jeżowski, *W sprawie przebudowy systemu bodźców zainteresowania materialnego*, „Myśl Gospodarcza” 1957, nr 6, s. 35. Zasada ta jest przyjęta także w naszych przepisach o funduszu zakładowym (cytowana ustawa z dnia 28 III 1958 r., art. 7, p. 2.1).

ownik osiągał najlepszą wydajność pracy²⁸, tj. wydajność maksymalną w warunkach określonych czynnikami obiektywnymi, jak techniczne wyposażenie i organizacja pracy, oraz subiektywnymi, jak zdolności, umiejętności i siły pracownika.

Jeżeli płaca jest jedynym bodźcem materialnego zainteresowania pracownika, będzie on dążył do wykonywania takich czynności (spośród prac wchodzących w zakres jego kwalifikacji) i do takiej przy ich wykonywaniu wydajności, by osiągnąć optymalny według swej oceny dochód. To jednak indywidualne dążenie pracownika może się nie pokrywać z interesem przedsiębiorstwa nawet wówczas, gdy pracownik ma znikomy wpływ na wybór rodzaju wykonywanych czynności, tj. gdy wykonuje wyznaczone mu czynności (choć przy istniejących stawkach płac mógłby osiągnąć lepszy zarobek wykonując inne prace, bardziej mu odpowiadające, ale w danym okresie przedsiębiorstwu niepotrzebne). Na przykład akordowy system płac skłania pracownika do jak największego przekraczania norm. Jeżeli wśród pracowników przedsiębiorstwa są tacy, którzy w dużo większym niż inni stopniu przekraczają normy, a produkty ich pracy nie są wyrobami gotowymi przeznaczonymi na sprzedaż, przedsiębiorstwo ponosi w danym okresie większe niż niezbędne koszty osobowe i gromadzi większe niż niezbędne zapasy detali wytwarzanych właśnie przez wspomnianych pracowników. Interes przedsiębiorstwa wymaga mniej więcej wyrównanego stopnia wykonywania norm przez wszystkie wydziały i wszystkich pracowników. Interes indywidualnego wykonawcy w powyższym przykładzie nie jest z tym zgodny²⁹.

Nie tylko płaca akordowa, ale wszelkie systemy płac uzależniające mniej lub bardziej ściśle dochód pracownika od mierników ilościowych są bodźcami jednostronnymi. Gdy pod wpływem takich bodźców następuje podnoszenie ilościowych wskaźników pracy kosztem pogarszania się jej jakości lub podwyższania nakładów, jest to zjawisko dla przedsiębiorstwa niekorzystne. Wydaje się zatem potrzebne istnienie bodźców uzupełniających, korygujących działanie bodźca podstawowego, jakim jest płaca³⁰.

Bodźce uzupełniające mogą przybrać różną postać: premii za jakość, za wprowadzenie nowej techniki, za obniżkę kosztów itd. i wreszcie postać udziałów w zyskach³¹. Bodźce wyspecjalizowane, takie jak np.

²⁸ Por. J. Kronrod, *Podstawy rozrachunku gospodarczego*, Warszawa 1954, s. 132; K. Jeżowski, op. cit., s. 23.

²⁹ Por. W. F. Whyte, *Money and Motivation*, Nowy Jork 1955. s. 205.

³⁰ Por. K. Jeżowski, op. cit., s. 23—24.

³¹ Podział bodźców na główne i uzupełniające przyjmuję za cytowaną pracę K. Jeżowskiego.

premia za jakość pracy (lub za jakość wytworu) czy premia za obniżkę kosztów, skłaniają pracownika do zwrócenia szczególnej uwagi na jedną z cech jego pracy, nie zwracają natomiast jego uwagi na wykonanie zadania planowego³². Bodźce te działają identycznie przy każdym planie. Łatwo się też może zdarzyć, że działanie bodźców wyspecjalizowanych wywoła ujemne skutki dla realizacji planu. Wydaje się zatem pożyteczne uruchomienie bodźca, który by skłaniał pracowników właśnie do poprawnego wykonywania zadań planowych. Tym bodźcem mogą być udziały w zysku, tj. dochody, których wysokość zależy od wysokości zysku. Ponieważ globalny zysk przedsiębiorstwa zależy i od ilości sprzedanych dóbr, i od ich jakości, i od wydajności pracy — udział w zyskach ma być takim syntetycznym bodźcem nie tylko polepszającym wskaźniki pracy przedsiębiorstwa, ale wiążącym osobisty interes pracownika z jak najlepszym wykonaniem planu i łagodzącym jednostronne działanie bodźców wyspecjalizowanych³³.

Spotkać można inną jeszcze argumentację przemawiającą za udziałem całej załogi w zysku, a kładącą nacisk na zespołowy charakter bodźców związanych z zyskiem w odróżnieniu od indywidualnego charakteru premii za jakość, ilość itp. Współczesny podział i organizacja pracy powodują, że wyniki indywidualne są częstokroć w ogóle niewymierne, a jeżeli nawet są wymierne, to w większości przypadków wyniki indywidualne jednego pracownika są silnie uzależnione od jakości pracy innych osób, a jego praca z kolei wpływa na wyniki innych (idea „robotnika złożonego”)³⁴. Wyniki zespołowe mają być lepszym kryterium oceny niż wyniki indywidualne. Jest to punkt widzenia akurat przeciwny temu, który wyżej ceni bodźce indywidualne właśnie dlatego, że opierają się na indywidualnej odpowiedzialności (por. s. 139). Jak się wydaje, w obu tych stanowiskach można dopatrzeć się pewnej dozy racji i już choćby dlatego nie mogą one być ostatecznymi argumentami w wyborze między bodźcami indywidualnymi a zespołowymi.

Argumenty przemawiające za stosowaniem bodźców zespołowych (bodźców w postaci indywidualnych premii za wyniki zespołowe) zwracają jednak uwagę jedynie na potrzebę stosowania bodźców zespołowych, nie uzasadniają wszakże, że tą premią musi być zysk przedsiębiorstwa. Wyniki zespołowe mają świadczyć o jakości pracy całej załogi, a nie można zapominać, że zysk może się łatwo okazać miernikiem zawodnym. Wpływ załogi na zysk może być łatwo zniwelowany ruchami cen i działalnością kierownictwa podejmującego decyzje produkcyjne

³² Por. S. Góra, op. cit., s. 77.

³³ Por. Z. Fedorowicz, op. cit., s. 141; M. M., *Bodźce syntetyczne czy wyspecjalizowane*, „Życie Gospodarcze” 1961, nr 25, s. 1, 4.

³⁴ S. Góra, op. cit., s. 75—77.

i organizującego produkcję³⁵. Dlatego celowe wydaje się znalezienie takiego bodźca, który będąc zespołowym, byłby równocześnie jak najmniej zależnym od ostatecznego wyniku bilansowego (oczywista, gdy uznamy niezbędność bodźców zespołowych).

W związku z tym interesująca i warta bliższej uwagi wydaje się idea tworzenia zespołowego funduszu (przeznaczonego na premie indywidualne rozdzielane według pewnego klucza) z oszczędności w kosztach produkcji z tytułu racjonalizacji, usprawnień, wzrostu wydajności pracy ponad wzrost płacy itd. itp.³⁶. Ten „fundusz oszczędności” byłby przeznaczony do podziału wyłącznie między pracowników-wykonawców, tzn. pracowników bezpośrednio produkcyjnych i niższy personel techniczny, ekonomiczny, administracyjny itp., bez prawa uczestniczenia w nim kierownictwa przedsiębiorstwa.

Nie ma natomiast żadnej wątpliwości co do potrzeby udziałów w zyskach kierownika czy kierownictwa przedsiębiorstwa, tj. osób decydujących o wielkości i strukturze produkcji. Sporządzenie optymalnego planu nie ogranicza się przecież do wyszukania optymalnego rozwiązania programu maksymalizacji zysku w danych niezmiennych warunkach, ale wymaga analizy i dokładnej znajomości tych wielkości, które następnie zostaną przyjęte jako dane programu (np. aktualna i oczekiwana struktura zapotrzebowania, możliwości produkcyjne, alternatywne metody produkcji, alternatywne warianty organizacji pracy itd.). Jak się zdaje, w odniesieniu do personelu kierowniczego trudno byłoby znaleźć jakieś specjalne, nie związane z zyskiem bodźce, skłaniające kierownictwo do podejmowania wysiłków i przejawiania inicjatywy umożliwiającej osiągnięcie maksymalnych zysków. Dlatego też należy sądzić, że jeżeli w ogóle maksymalizacja zysku jest w gospodarce socjalistycznej pożądana, to udziały kierownictwa w zyskach są niezbędne.

Mianem personelu kierowniczego obejmuję nie tylko dyrektora czy dyrekcję, a z drugiej strony nie całą dyrekcję. Mam tu na myśli dyrektora oraz tych członków dyrekcji i samorządu robotniczego, którzy współdecydują o strukturze i rozmiarach produkcji i o organizacji pracy.

Gdy do udziałów w zysku uprawnione jest tylko kierownictwo przedsiębiorstwa, przestaje być aktualne niebezpieczeństwo, że dążąc do maksymalizacji zysku na jednego zatrudnionego, przedsiębiorstwo przeciw-

³⁵ Zdecydowanym przeciwnikiem udziału całej załogi w zyskach jest Z. Fedorowicz, który w artykule *Zagadnienie zysku przedsiębiorstw w tezach do systemu finansowego na rok 1959* („Finanse” 1958, nr 10) twierdzi kategorycznie: „Materiałne zainteresowanie wielkością zysku może działać tylko na aktyw kierowniczy przedsiębiorstwa” (s. 7).

³⁶ Por. W. F. Whyte, op. cit., cz. III, a zwłaszcza rozdz. XIV „The Scanlon Plan”, s. 166 i n.

stawi się wzrostowi produkcji związanemu ze wzrostem zatrudnienia. Idea przeciwdziałania tendencjom maksymalizacji zysku na jednego zatrudnionego stała się jednym z impulsów do stworzenia systemu udziałów nie w zysku globalnym, ale w przyroście zysku³⁷. System udziałów w przyroście zysku jest, a przynajmniej okazał się w naszej praktyce zawiły i niejasny³⁸, prowadzi nieraz do tak paradoksalnych wręcz rezultatów³⁹, że zrezygnowanie z niego byłoby, jak można przypuszczać, prawdziwym osiągnięciem. Wydaje się bowiem, że zawiłość systemu udziałów w przyroście zysku nie płynie z jakichś istotnych braków naszego systemu finansowego i systemu płac, ale wiąże się nierozdzielnie z samym przyjęciem przyrostu zysku za podstawę premiowania. System bodźców składający się z „funduszu oszczędności” dla załogi i udziałów w zysku dla kierownictwa eliminuje potrzebę posługiwania się tym bardzo zawodnym narzędziem, jakim są przyrosty zysku⁴⁰.

Jeżeli udziały w zyskach przeznaczone są tylko dla personelu kierowniczego, podstawą ich obliczenia powinien być zysk osiągnięty jedynie z działalności, w której pozostawiono przedsiębiorstwu swobodę wyboru, tj. zysk bilansowy skorygowany o wynik finansowy z wykonania zadań planowych. Za wyniki finansowe produkcji polegającej jedynie na wykonywaniu ustalonych centralnie dla danego przedsiębiorstwa zadań, jego kierownictwo nie może ponosić odpowiedzialności, ale nie powinno też z tego tytułu osiągać korzyści materialnych.

Udziały personelu kierowniczego w zysku mogą być także atakowane jako kolidujące z państwową polityką zatrudnienia i płac albo jako niezgodne z socjalistyczną zasadą podziału. Niestety, każdy sposób postępowania ma swoje dobre i złe skutki. Jeżeli władza centralna w państwie socjalistycznym uzna maksymalizację zysku przedsiębiorstw za gospodarczo pożądaną, musi stworzyć odpowiednie po temu warunki — i pogodzić się z odstąpieniem od pewnych ogólnie przyjętych zasad. Gdyby ta cena wydała się władzy centralnej za wysoka w porównaniu

³⁷ Por. M. Kalecki, *Schemat nowego systemu bodźców i nakazów*, „Życie Gospodarcze” 1957, nr 29, s. 1.

³⁸ Por. instrukcję ministra finansów z dnia 9 III 1960 r. w sprawie doprowadzenia do porównywalności wyników gospodarczych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych (obliczania bazy), wskaźników dyrektywnych oraz obliczania dodatkowego funduszu zakładowego, „Monitor Polski” 1960, nr 30, poz. 143.

³⁹ Por. M. Misiak, op. cit., s. 29—30, gdzie autor wykazuje na przykładach, że przedsiębiorstwo może wyliczyć przyrost zysku, gdy zwiększa produkcję artykułów przynoszących straty (gdy wynik bilansowy ulega pogorszeniu).

⁴⁰ System udziałów w przyroście zysku stanowi w tym opracowaniu zagadnienie marginesowe i dlatego ograniczam się jedynie do zwrócenia uwagi, że może on budzić poważne zastrzeżenia. Udziały w przyroście zysku stanowią problem bez wątplenia wart bardzo gruntownego przeanalizowania.

z efektami osiągniętymi dzięki samodzielności przedsiębiorstw maksymalizujących zysk, trzeba by albo zbadać możliwość wprowadzenia innego celu działalności samodzielnych przedsiębiorstw, albo — gdyby celu tego nie udało się skryształizować — zrezygnować z samodzielności przedsiębiorstw.

Udziały w zysku stanowią — obok uposażenia zasadniczego — część dochodów indywidualnych pracowników albo tylko kierownictwa przedsiębiorstw. Wpływają one zatem na rozmiary konsumowanej części dochodu narodowego. W społeczeństwie socjalistycznym do zadań władzy centralnej należy ustalenie rozmiarów funduszu konsumpcji (konsumowanej części dochodu narodowego). Dlatego też wysokość części zysku przeznaczonej na udziały ustalona może być tylko przez władzę centralną; przedsiębiorstwo nie może w tej sprawie zabierać głosu. Podobnie jak nie ma w gospodarce socjalistycznej wolnego rynku pracy, a jest tylko swoboda wyboru zawodu, tak też nie może być swobody decyzji przedsiębiorstwa co do rozmiarów konsumowanej części zysku. Tym się między innymi różni przedsiębiorstwo socjalistyczne od kapitalistycznego, że w tym ostatnim państwo nie ma bezpośredniego wpływu na rozdział zysku na część konsumowaną (dywidendy) i inwestowaną, podczas gdy w przedsiębiorstwie socjalistycznym rozmiary części zysku przeznaczonej na konsumpcję indywidualną zależą od polityki finansowej władzy centralnej.

Powyższe rozważania prowadzą do następujących ogólnych wniosków:

1. Udziały w zyskach mogą być stosowane jedynie w gospodarce zdecentralizowanej, gdy pożądana jest maksymalizacja zysku przedsiębiorstwa;
2. Udziały w zyskach powinny się ograniczać wyłącznie do personelu kierowniczego, a ich wysokość powinna być określona ogólnie obowiązującymi przepisami wydanymi przez władzę gospodarczą;
3. Bodźcem materialnego zainteresowania wynikami pracy zespołowej dla załogi przedsiębiorstwa bez personelu kierowniczego powinien być „fundusz oszczędności” wliczany w koszty przedsiębiorstwa.