

ALEKSANDER ŁUKASZUK

EFEKTYWNOŚĆ PRACY A DOCHODY LUDNOŚCI

Wzrost efektywności pracy jest, obok wzrostu zatrudnienia w sferze produkcji materialnej, jedynym źródłem wzrostu dochodu narodowego. Poza wyjątkowymi sytuacjami jest on jedyną drogą osiągnięcia tzw. pełnej dynamiki, charakteryzującej się wzrostem dochodu narodowego na jednego mieszkańca.

Przy danych zasobach czynników produkcji efektywność pracy jest wystarczającym miernikiem efektywności gospodarowania (produkcji), przy założeniu, że struktura produkcji jest dostosowana do struktury zapotrzebowania, a w zakresie dóbr konsumpcyjnych — przede wszystkim do struktury efektywnego popytu ludności.

Duże znaczenie wzrostu efektywności pracy wyznacza też wysokie wymagania jej pomiarowi, który powinien być optymalnie adekwatny, zarówno ze względów poznawczych jak i praktycznych. W praktyce dochodzi do operowania wielkościami realnymi, co ma między innymi podstawowe znaczenie dla wiązania wzrostu efektywności pracy i wynagradzania go, mobilizującego poszczególnych pracowników i ich kolektywy do pełnego wykorzystania ich potencjału produkcyjnego i jego pomnażania na przykład w drodze kształcenia się.

Kategoria efektywności pracy nie zawsze jest jednak właściwie rozumiana i nie zawsze stosujemy adekwatne metody jej pomiaru. Najczęściej efektywność pracy jest wyrażana za pomocą różnego rodzaju mierników wydajności pracy. Brak jednoznaczności tych mierników i ich niedoskonałość są niemałą przeszkodą w doskonaleniu zarządzania gospodarką narodową. Wskazany jest większy ład w tej dziedzinie.

Przedem wszystkim należy wyraźnie odróżniać pojęcie wydajności pracy, przez którą rozumie się zwykle wydajność pracy żywej od kategorii efektywności pracy, wyrażającej łącznie wydajność pracy żywej i oszczędność pracy uprzedmiotowionej. Rozróżnienie to jest skądinąd znane¹. Nie przeszkadza to jednak, iż w piśmiennictwie ekonomicznym nagminnie używa się tych pojęć zamiennie, często zapewne nieświadomie. Przy-

¹ Na przykład B. Minc używa tu pojęcia „efektywność produkcji”, ale nie dostrzega jego rodzajowej tożsamości z relacją produkcji czystej do zatrudnienia.

padek identyfikacji tych różnych pojęć ma na przykład miejsce, kiedy stwierdza się, że wydajność pracy może być mierzona zarówno za pomocą produkcji brutto jak i netto. W rzeczywistości za pomocą produkcji czystej nie da się mierzyć wydajności pracy żywej. Ze swej istoty wyraża ona tylko efektywność pracy, łączny efekt gospodarowania pracą żywą i uprzedmiotowioną, i odwrotnie, mierniki brutto mogą wyrażać wyłącznie wydajność pracy żywej.

Relacja $q_2:t_2$ jest jakościowo identyczna z relacją $Q:(t_1+t_2)$. Obie one wyrażają efektywność pracy. Powyższą rodzajową tożsamość, gdzie: Q — produkcja globalna, t_1 — nakłady pracy uprzedmiotowionej, t_2 — nakłady pracy żywej, T — łączne nakłady, q_1 — produkcja przemieszczona, q_2 — produkcja czysta, można udowodnić następująco:

$$\begin{aligned} \frac{t_1}{t_2} &= \frac{q_1}{q_2}; & t_1 &= \frac{q_1 \cdot t_2}{q_2} \\ T = t_1 + t_2 &= \frac{q_1 \cdot t_2}{q_2} + t_2 = \frac{q_1 t_2 + q_2 t_2}{q_2} = \frac{t_2 (q_1 + q_2)}{q_2} = \frac{t_2 \cdot Q}{q_2}; \\ \frac{Q}{T} &= Q : \frac{t_2 Q}{q_2} = \frac{Q q_2}{t_2 Q} = \frac{q_2}{t_2}. \end{aligned}$$

W powyższym wywodzie wykazano także ilościową tożsamość dwóch sposobów pomiaru efektywności pracy. Było to możliwe jedynie dlatego, że wywód przeprowadzono przy założeniu, że relacje cen nie ulegają zmianom, co odpowiada w przybliżeniu warunkom bardzo krótkich okresów. Przy tym założeniu relacje wartości użytkowych, o które chodzi przy mierzeniu efektywności pracy, równają się relacjom wartości. Nie posiadamy żadnych innych obiektywnych możliwości wartościowania wartości użytkowych jak tylko za pomocą ich wartości z określonego momentu. Jest oczywiste, że dynamika nakładów pracy żywej i uprzedmiotowionej nie jest z reguły identyczna. Zatem w ujęciu dynamicznym analizowana tożsamość nie zostaje ilościowo zachowana. Ponadto w badaniach dynamiki właściwe są ceny stałe. Zapewnia to z reguły wzrost relacji efektów do nakładów i czyni ją większą od jedności.

Posłużenie się powyższym tautologicznym wywodem o równości relacji $Q:(t_1+t_2)$ i relacji $q_2:t_2$ ma na celu uzasadnienie jedynie tożsamości rodzajowej powyższych mierników efektywności pracy. Takiej jak na przykład zachodzi między miernikami wydajności pracy wyrażanej różnymi postaciami produkcji brutto: globalnej, towarowej, sprzedanej. Uznania powyższej tożsamości w literaturze na ogół brakuje.

Mylenie wydajności pracy (żywej) z efektywnością pracy znajduje też odbicie pośrednio w faktie traktowania oszczędności materiałowych czy też — szerzej — nakładów materialnych, jako czynnika wzrostu wydajności pracy. W rzeczywistości oszczędności nakładów materialnych nie wywierają bezpośrednio żadnego wpływu na wydajność pracy żywej.

Nie są one także zwyczajnym czynnikiem wzrostu efektywności pracy. Natomiast składają się one, obok wzrostu wydajności pracy, na istotę wzrostu efektywności pracy, współokreślają go. Tradycyjnie wyliczane i klasyfikowane czynniki wzrostu wydajności pracy są z reguły również czynnikami wzrostu oszczędności w zużyciu środków produkcji, a więc również czynnikami wzrostu efektywności pracy.

Wynika stąd wniosek, że nie należałoby operować pojęciem wydajności pracy bez bliższego wyjaśnienia, czy chodzi o wydajność pracy żywej czy też o efektywność pracy. Jeszcze lepiej byłoby pojęcie wydajności pracy zawsze traktować tylko jako wydajność pracy żywej. Natomiast wówczas, kiedy chodzi o wydajność pracy żywej i uprzedmiotowionej (łącznie) należałoby używać pojęcia efektywności (ewentualnie produktywności) pracy.

Nie można oceniać efektu pracy zatrudnionych wyłącznie na podstawie wskaźnika wydajności pracy tj. wskaźnika wyrażonego przy pomocy produkcji brutto, gdyż nie obejmuje on efektów gospodarowania środkami produkcji. Pełny efekt pracy ujmuje dopiero miernik efektywności pracy, wyrażany produkcją czystą. Jeśli zaś ze względu na trudności obliczeniowe posługujemy się jednak miernikiem wydajności pracy, należy go zawsze uzupełniać wskaźnikiem oszczędności w zużyciu środków produkcji (obniżki kosztów materialnych produkcji), gdyż tylko obie te wielkości łącznie wzięte świadczą o rzeczywistych wynikach pracy.

Sam wzrost wydajności pracy w skrajnych przypadkach, jeśli towarzyszy mu wzrost jednostkowego zużycia materiałów, może wcale nie świadczyć o poprawie racjonalności gospodarowania. Równocześnie znaczne oszczędności materiałowe, przy stabilizacji a nawet pewnym spadku wydajności pracy, mogą okazać się przejawem postępu ekonomicznego. Pożądana jest wzajemna substytucja tych czynników, jeśli łącznie prowadzi to do oszczędności nakładów pracy w obu jej postaciach, choć najlepiej jest, kiedy potrafimy osiągać postęp na obu odcinkach równocześnie.

Należałoby również jednoznacznie sprecyzować pojęcie wydajności pracy społecznej (czy też społecznej wydajności pracy). Faktycznie używa się tego pojęcia jako synonimu efektywności pracy, gdyż jej wielkości są zawsze prezentowane na podstawie dochodu narodowego lub produkcji czystej. Z tego wynika, że lepiej byłoby operować tu pojęciem efektywności pracy: indywidualnej, zespołowej, społecznej. Przymiotnik społeczna oznacza tu, że efektywność pracy jest nie tylko wypadkową indywidualnych efektywności, ale zależy ponadto od zmian w działowej i gałęziowej strukturze zatrudnienia w skali całej gospodarki narodowej. Podobne różnice zachodzą również między zespołową (w agregatach mniejszych niż cała gospodarka narodowa) i indywidualną efektywnością pracy.

Zwykle niestety nie dostrzega się (lub nie zwraca uwagi), że wydajność pracy społecznej jest efektywnością pracy i przeciwstawia się ją wydajności pracy indywidualnej (żywej), choć są to wielkości niewspółmierne.

Sprecyzowanie pojęcia efektywności pracy stanowi krok wstępny, ale nie wystarczający dla posługiwania się nim w praktyce. Podobnie jak nie mamy idealnych mierników wydajności pracy (może z wyjątkiem normatywnej produkcji czystej i jej pochodnych), praktyka nie wykształciła dotychczas również doskonałych mierników efektywności pracy. Zagadnienie to ma różnorodne aspekty. Po pierwsze jest to problem wyboru rodzaju cen: bieżących lub stałych. Po drugie chodzi o to, że efektywność pracy jest zależna bądź niezależna od pracowników (załogi), co ma istotne znaczenie przy konstruowaniu systemu miernikowo-bodźcowego przedsiębiorstw.

W niniejszym opracowaniu chodzi nie o mierniki efektywności bezpośrednio przydatne w systemie zarządzania, lecz o analizę obiektywnych podstaw kształtowania realnych proporcji analizowanych niżej wielkości ekonomicznych, obojętnie na jakiej drodze i przy jakim systemie zarządzania dochodzi do wcielania ich w życie, z jakimi odchyleniami od założeń teoretycznych i opartego na nich planu rozwoju gospodarki narodowej. Dlatego też zakładam stałość cen i koncentruję się w zasadzie tylko na efektywności pracy zależnej od załogi, jako że tylko ona może być podstawą bieżącego kreowania (w skali mikroekonomicznej) dochodów zatrudnionych, niesprzecznych z prawem podziału według pracy.

Istnieje wzajemny przyczynowo-skutkowy związek między wzrostem efektywności pracy a wzrostem dochodów ludności, zwłaszcza dochodów z tytułu pracy lub szerzej rzecz biorąc, działalności zarobkowej. Zachodzi też sprzężenie zwrotne, polegające na zależności efektywności pracy od wzrostu dochodów ludności. Problemy te będą rozpatrzone kolejno, choć w rzeczywistości są one ściśle ze sobą sprzężone i wynikają z celu produkcji socjalistycznej i właściwego socjalizmowi systemu motywacyjnego pracowników.

W skali makroekonomicznej zależność między przeciętnym tempem efektywności pracy społecznej i analogicznym tempem wzrostu płac (symbolizujących tu wszelkie dochody z działalności zarobkowej) pozostaje w ścisłym związku z planowanymi relacjami podziału dochodu narodowego. Zależność tę można rozpatrywać z punktu widzenia podziału pierwotnego i ostatecznego.

W pierwszym ujęciu zachodzi związek dynamiki efektywności pracy i płac ze stopą świadczeń ogólnospołecznych $(M:V)^2$.

² Por. *Ekonomia polityczna socjalizmu*, red. M. Nasiłkowski, Warszawa 1975, s. 76.

$$\frac{W}{v} = \frac{M}{V} - 1,$$

gdzie: W — efektywność pracy ($D:Z_1$), D — dochód narodowy podzielony, równy wytworzonemu, Z_1 — zatrudnienie w sferze produkcji materialnej, M — produkt dla społeczeństwa, V — fundusz płac pracowników sfery produkcji materialnej, v — płaca przeciętna tychże pracowników ($V:Z_1$).

Ukształtowanie relacji między efektywnością pracy a płacą przeciętną zależy od tego, które potrzeby wymagają szybszego wzrostu odpowiednich funduszy — potrzeby pracowników produkcji materialnej zaspokajane z funduszu płac, czy też wszystkie inne agregatowo ujęte potrzeby społeczne, których zaspokojeniu służy produkt dodatkowy³. Zaletą takiego sposobu przedstawienia zależności między efektywnością pracy a płacą jest to, że ujęty tu został cały fundusz płac pracowników produkcji materialnej, a płaca przeciętna jest płacą pełną, bez potrąceń. Natomiast wadą jest to, że niejako poza polem obserwacji pozostały płace w sferze produkcji niematerialnej.

Z punktu widzenia ostatecznego wykorzystania dochodu narodowego można zaproponować następujący sposób przedstawienia badanych zależności⁴:

$$\frac{W}{vf} = \left(1 + \frac{Kz}{Vf} + \frac{A}{Vf}\right) \cdot \left(1 + \frac{Z_2 \cdot v_2}{Z_1 \cdot v_1}\right),$$

gdzie: A — akumulacja, Kz — spożycie pozostałe powiększone o tę część funduszu spożycia indywidualnego, która zostaje zakupiona za dochody pieniężne pochodzące z funduszu spożycia społecznego, Z_2 — zatrudnienie w sferze nieprodukcyjnej, Vf — globalny fundusz płac w tej części w jakiej zostaje przeznaczony na zakup dóbr i usług materialnych, $vf - Vf:Z$ (gdzie Z oznacza zatrudnienie w całej gospodarce narodowej), czyli przeciętny dochód finalny z tytułu pracy, a więc — można rzec przeciętna płaca finalna, v_1 — przeciętna płaca finalna w sferze produkcji materialnej, v_2 — przeciętna płaca finalna w sferze nieprodukcyjnej.

Ten sposób przedstawienia badanych zależności uwzględnia płace wszystkich zatrudnionych, ale nieco okrojone, mianowicie pomniejszone o tę ich część, która jest przeznaczona na inne — niż zakup dóbr i usług materialnych⁵ cele.

³ Te inne potrzeby są finansowane nie tylko z produktu dodatkowego, ale w niewielkiej części również z funduszu płac poprzez jego redystrybucję.

⁴ Por. *Ekonomia polityczna socjalizmu*, red. M. Pohorille, Warszawa 1970, s. 332 - 333. Oznaczenia niektórych symboli w tej publikacji są jednak wysoce nieprecyzyjne, co zostało skorygowane (Kz , Vf i vf).

⁵ Jeślibyśmy zwiększyli dochód narodowy o wartość odpłatnych finalnych konsumpcyjnych usług niematerialnych, wówczas płace nie byłyby w zasadzie okrojone,

Tendencje zmian powyższych relacji (prawa strona równania), od których zależy stosunek $W:Vf$, nie są z góry przesądzone ani stałe w czasie i identyczne w przestrzeni. Co prawda, w długim okresie niektóre z nich wykazują tendencję rosnącą np. $Z_2:Z_1$. Również relacja $Kz:Vf$ częściowo pozostaje w związku z powyższą tendencją, jako że część Kz (mianowicie wydatki rzeczowe na zapewnienie funkcjonowania sfery nieprodukcyjnej) rośnie w zasadzie wprost proporcjonalnie do wzrostu Z_2 . Jednakże niższy przeciętny poziom płac w sferze nieprodukcyjnej⁶ powoduje wolniejszy wzrost relacji $(Z_2 \cdot v_2):(Z_1 \cdot v_1)$ niż relacji $Z_2:Z_1$.

Tempo wzrostu pozostałej, podstawowej części Kz (wydatki pieniężne), po osiągnięciu określonego, dość wysokiego poziomu realizacji celów polityki społecznej w zakresie powszechności i wysokości świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, zależy głównie od sytuacji demograficznej. Ta zaś może działać zarówno przyspieszająco (np. starzenie się społeczeństwa) jak i zwalniająco (np. obniżenie się stopy przyrostu naturalnego) na wzrost funduszy ubezpieczeniowych.

Sądzę, że poczynając od pewnego pułapu zaspokojenia potrzeb realizowanych ze społecznego funduszu spożycia relacje $Kz:Vf$ i $(Z_2 \cdot v_2):(Z_1 \cdot v_1)$ nie muszą rosnąć w sposób istotny, zwłaszcza w krótkich, kilkuletnich okresach.

Najmniej regularnie może być kształtowana relacja $A:Vf$, jako że stopa akumulacji, której swoistym odpowiednikiem jest powyższy stosunek, może wykazywać istotne wahania. Jednakże nie da się stwierdzić, by uzasadniony i wskazany był jej nieustanny wzrost, gdyż oznaczałoby to odkładanie *ad infinitum* spożytkowania korzyści płynących z okresowego przyspieszenia tempa rozwoju gospodarczego tą drogą. Niezależnie od tego wzrost stopy akumulacji napotyka bariery limitujące w danym okresie jej wysokość maksymalną. Sądzę, że wskazane jest utrzymywanie we względnie długich okresach dość stałej stopy akumulacji, a zatem i relacji $A:Vf$.

Konkludując można więc założyć, że możliwe są — wcale nie na zasadzie wyjątku — takie okresy, kiedy wyżej omówione realcje nie ulegają istotnym zmianom, w których zatem przeciętne tempo wzrostu płac może być, jeśli nie zrównane, to bardzo zbliżone do tempa wzrostu

jeśli pominąć drobne z reguły transfery i przyrost oszczędności. Odpowiednio do tego również zatrudnionych przy wytwarzaniu tych usług należałoby zaliczyć do Z_1 , a wartość tych usług uwzględnić w obliczaniu efektywności pracy.

⁶ W 1975 r. przeciętna miesięczna płaca nominalna w Polsce wynosiła w produkcji materialnej — 3 665 zł, a w sferze niematerialnej tylko 3 145 zł (Rocznik Statystyczny 1976, Warszawa 1976, s. 57 i 109. Obliczenia własne). Nie sądzę, aby upośledzenie sfery nieprodukcyjnej było uzasadnione. Wynika ono częściowo z faktu, że w tej sferze dominują stałe miesięczne wynagrodzenia, które rosną w zasadzie tylko w wyniku awansowania lub regulacji płac, podczas gdy w sferze produkcyjnej ponadto działa mechanizm wzrostu płac w wyniku wzrostu efektywności pracy.

efektywności pracy, tzn. nieco niższe lub nawet wyższe od tego ostatniego.

Przeczy to w sposób oczywisty lansowanej w przeszłości tezie o rzekomo bezwzględnej konieczności osiągnięcia zawsze, w każdej sytuacji wyższego tempa wzrostu efektywności pracy (ściślej wydajności pracy) niż tempo wzrostu płac realnych. Pogląd ten już dawno został poddany uzasadnionej krytyce⁷, podobnie jak i korespondujący z nim pogląd o nieuchronności szybszego tempa wzrostu produkcji działu I w stosunku do tempa wzrostu produkcji działu II, ale do dzisiaj nie został jeszcze do końca przewyżniony w literaturze państw socjalistycznych. Jego reminiscencje spotyka się nadal.

Te neuargumentowane poglądy teoretyczne mogą być klasycznym przykładem jak doświadczenia praktyki gospodarczej pewnego okresu historycznego (w danym przypadku okresu uprzemysłowienia) dają niekiedy asumpt do tworzenia błędnych — przez swój uniwersalizm — uzasadnień tej praktyki. Jest oczywiste, że systematyczne i długotrwałe stosowanie powyższych „zasad” musiałyby prowadzić do stopniowego zaniku udziału funduszu wynagrodzeń za pracę w dochodzie narodowym, co niechybnie podcięłoby podstawy systemu motywacji — bodźców materialnego zainteresowania — i doprowadziłyby do degradacji produkcji.

Przedstawiony powyżej problem wielorakich możliwości kształtowania tempa wzrostu efektywności pracy i płac realnych jest dość przejrzysty jeśli chodzi o skalę makroekonomiczną. Nie znajduje on jednak swojej bezpośredniej projekcji w skali mikroekonomicznej. Związki są tu bardziej pośrednie i przez to bardziej skomplikowane.

Założmy, że nie mamy potrzeby i zamiaru dokonywać zmian w proporcjach podziału dochodu narodowego i że w związku z tym istnieje możliwość równomiernego tempa wzrostu efektywności pracy i płac w skali całej gospodarki narodowej. Nie oznacza to jednak jeszcze, że analogicznie możemy postąpić w poszczególnych branżach czy przedsiębiorstwach.

W przedsiębiorstwach efektywność pracy rośnie zarówno w wyniku działania czynników zależnych jak i niezależnych od załogi. Precyzyjne rozgraniczenie efektów tych dwóch grup czynników nastrocza wiele kłopotów, ale nie znaczy to, że można je traktować równorzędnie z punktu widzenia relacji między efektywnością pracy a płacą.

Następstwem działania czynników niezależnych od pracowników jest zwykle bardzo duże zróżnicowanie tempa wzrostu efektywności pracy pomiędzy branżami, jak i pomiędzy przedsiębiorstwami tej samej branży.

⁷ Por. np. B. Minc, *Zagadnienia ekonomii politycznej socjalizmu*, Warszawa 1957, s. 295 i nast. oraz A. Łukaszuk, *Wzrost wydajności pracy a płace*, *Życie Gospodarcze* 1961, nr 2.

Należą tu przede wszystkim takie czynniki jak wzrost technicznego uzbrojenia pracy i zmiana naturalnych warunków produkcji, co ma istotne znaczenie w rolnictwie i przemyśle wydobywczym.

Niezależnie od sposobu finansowania rozwoju i podejmowania decyzji inwestycyjnych, nakłady inwestycyjne są bezpośrednio lub pośrednio sterowane przez państwo zgodnie z wymogami gospodarki centralnie planowanej. Poszczególne gałęzie i przedsiębiorstwa nie mają jednakowych możliwości uzyskania odpowiednich środków na podnoszenie stopnia technicznego uzbrojenia pracy. Nawet w warunkach funkcjonowania zasady samofinansowania rozwoju możliwości w tej dziedzinie nie są jednakowe, co niekiedy zakłada się milcząco. Zrozumiałe jest, że wzrost efektywności pracy niezależny od załogi nie powinien być wynagradzany odpowiednim wzrostem płac, gdyż nie ma po temu żadnej podstawy, a jego szkodliwość byłaby oczywista. Doprowadziłoby to do powstania drastycznego zróżnicowania sytuacji materialnej załóg nawet w przypadku identycznego wkładu pracy. Nie byłoby to zgodne z prawem podziału według pracy, z faktem bezpośrednio społecznego charakteru pracy w socjalizmie; zburzyłoby proefektywnościowy system bodźców materialnego zainteresowania, doprowadziło do dezorganizacji zatrudnienia, do nadmiernej jednokierunkowej fluktuacji kadr i — co za tym idzie — pozytywnej selekcji kadr w przedsiębiorstwach rozwojowych, a negatywnej — w jednostkach nie partycypujących w należytych wymiarze w dostępie do środków inwestycyjnych i postępu technicznego.

Wdrażany w procesie inwestowania postęp techniczny i organizacyjny daje największe przyrosty efektywności pracy, które powinny być przejmowane przez państwo. Zmianie techniczno-organizacyjnych warunków pracy powinna stale towarzyszyć rewizja norm pracy, norm zużycia materiałowego i innych normatywów w kierunku ich zaostrzenia, co przy braku odpowiedniego wzrostu płac powoduje wzrost akumulacji finansowej przedsiębiorstw i odpowiednio dochodów budżetu państwa.

Analogicznie, ale odwrotnie, postępuje się, kiedy obiektywne warunki np. warunki naturalne ulegają pogorszeniu efektywność pracy obniża się. Normy pracy, i inne, powinny wówczas ulec obniżeniu z takim wyliczeniem, aby pracownicy nie stracili na niezależnej od nich zmianie warunków pracy. Akumulacja finansowa obniży się, wpływy do budżetu również.

Szczęśliwym zrzędzeniem przypadki postępu technicznego są zjawiskiem powszechnym, natomiast pogarszanie się warunków naturalnych dotyczy tylko sektora I i występuje jedynie sporadycznie, a obok niego zachodzą również przypadki poprawy warunków naturalnych, choć ostatnio raczej rzadziej. Jednakże dominująca jest tendencja wzrostu efektywności pracy w wyniku działania czynników obiektywnych, niezależnych od pracowników wykonawczych (eksploatacyjnych). Przesądza to

o tym, że w skali globalnej pracochłonność produkcji przeciętnie maleje, choć przeciwstawna tendencja wzrostu cen i ich ogólnego poziomu pozornie temu przeczy⁸.

Znacznie skromniejsze ale istotne, są możliwości wzrostu efektywności pracy w wyniku działania czynników subiektywnych tj. zależnych od pracowników. Nie należy ich jednak nie doceniać, gdyż wbrew pozorom nie ulegają one całkowitemu wyczerpywaniu się, bowiem procesy inwestowania, które prędzej czy później, w mniejszej czy większej skali są dość powszechne w całej gospodarce narodowej, odtwarzają potencjalne rezerwy jej wzrostu. Niepożądanym jest jedynie stały wzrost intensywności pracy po osiągnięciu przez nią poziomu optymalnego. Natomiast drugim najważniejszym czynnikiem subiektywnym — wzrost kwalifikacji — nie zna tego typu ograniczeń, jako że postęp techniczno-organizacyjny stwarza tu coraz nowe horyzonty.

Różnice między przedsiębiorstwami w zakresie możliwości wzrostu efektywności pracy, jeśli pominąć czynniki od nich niezależne, zdążają w dłuższych okresach do względnego wyrównywania się. Powinna zachodzić dość ścisła korelacja między zależnym od załogi wzrostem efektywności pracy a wzrostem płac realnych w każdym przedsiębiorstwie i na każdym stanowisku pracy. Im bardziej wprost proporcjonalny jest wzrost płac do wzrostu efektywności pracy, tym skuteczniej mobilizuje on załogę do pracy według pełnych swoich możliwości. Postulatowi temu czynią zadość: 1) systemy miernikowo-bodźcowe wiążące mierniki efektywności produkcji z funduszem płac; 2) systemy płac, zwłaszcza akordowe (zespołowy i indywidualny) oraz czasowo-premiowe, jeśli premiovanie uzależnione jest od wzrostu efektywności pracy. Oczywiście jest, że normy pracy nie mogą mieć charakteru płacowego.

Przy powyższych założeniach tempo wzrostu płac przeciętnych poszczególnych przedsiębiorstw byłoby względnie wyrównane i nie dochodziłoby do zbyt szybkich zmian w ich relacjach wyjściowych, a same te zmiany byłyby w pełni uzasadnione.

Taki wzrost płac nie byłby jednak zbyt dynamiczny, a dokonując się poprzez wzrost płacy ruchomej i nadwyżki akordowej prowadziłyby do niekorzystnych zmian w strukturze wewnętrznej płac. Nieporozumieniem jest polityka wzrostu płac tylko na tej drodze. Również fundusze powstałe w wyniku wzrostu efektywności pracy niezależnego od załóg powinny stanowić źródło wzrostu płac w całej gospodarce narodowej, konkretnie — źródło wzrostu płac zasadniczych, a ściślej — stawek taryfowych, co zapobiega deformacjom struktury wewnętrznej płac i załamywaniu się całych systemów płac, do czego dochodzi z chwilą przekształcenia się norm pracy w normy płacowe, tj. norm służących do pomiaru

⁸ A. Łukaszuk, *Uwagi o tendencji cen w socjalizmie*, *Życie Gospodarcze* 1976, nr 40 oraz tenże, *Efektywność, koszty, ceny*, *Życie Gospodarcze* 1978, nr 12.

efektu pracy — w normy służące do zapewnienia a priori ustalonego i rosnącego poziomu płac.

Nie zachodzi zatem sprzeczność między możliwością bardziej lub mniej równomiernego tempa wzrostu społecznej efektywności pracy i płacy przeciętnej a koniecznością korelowania wzrostu płac w przedsiębiorstwach wyłącznie ze wzrostem efektywności pracy zależnym od pracowników. Efekty wzrostu efektywności pracy niezależnego od pracowników również w sprzyjających warunkach, tan. kiedy nie są przeznaczane na wzrost stopy akumulacji ani na rzecz społecznego funduszu spożycia, są przeznaczane na wzrost płac, ale nie tytułem opłacania tego wzrostu (bo płacić nie ma za co), lecz w formie rozdysponowania ich na cele konsumpcji ogółu zatrudnionych, zgodnie z celem produkcji socjalistycznej. Nie są to jednak środki, które bez szkody dla systemu bodźców materialnego zainteresowania można byłoby przeznaczać na przykład na wzrost społecznego funduszu spożycia. Jak wyżej pokazano, są one niezbędne na finansowanie wzrostu taryfowych stawek płac, aby zapobiegać deformacjom relacji płac i ich struktury wewnętrznej. Prawidłowe relacje płac są najważniejszym uwarunkowaniem skuteczności bodźcowej każdego systemu płac⁹.

W niniejszym artykule, zgodnie z logiką analizowanych procesów, pokazano na pierwszym planie uwarunkowania wzrostu dochodów ludności, a przede wszystkim ich podstawowej części — płac, wzrostem efektywności pracy. Nie uszło jednak mojej uwadze także zwrotne oddziaływanie wzrostu dochodów ludności i spożycia na wzrost efektywności pracy. Oddziaływanie to następuje dwiema drogami:

1) Wzrost spożycia, zakładając jego racjonalny charakter, zwiększa możliwości siły roboczej, czyli potencjał pracy, ponieważ sprzyja ilościowemu i przede wszystkim jakościowemu rozwojowi siły roboczej, powiększa lub chroni przed utratą siły fizyczne i psychiczne, stan zdrowia, poziom kultury i kwalifikacji itp.

2) Pobudza pracowników do optymalnego wykorzystania wyżej scharakteryzowanego potencjału zdolności do pracy, to znaczy stwarza jedną z najbardziej istotnych subiektywnych przesłanek wzrostu efektywności pracy. Wzrost płac ma przecież duże znaczenie dla pobudzania działań proefektywnościowych.

Zawsze występuje problem określenia optymalnego tempa wzrostu płac realnych w danych warunkach gospodarowania¹⁰. Jego wielkość jest wielorako społecznie uwarunkowana. Jest to m. in, problem także psychologii społecznej. W przypadkach wyjątkowych płace realne w ogóle nie mogą wzrastać, ale nie jest to stan, który można byłoby tolerować

⁹ Por. *Relacje płac a efektywność pracy*, Ekonomista 1981, nr 5.

¹⁰ A. Łukaszuk, *Spożycie a wzrost gospodarczy*, Życie Gospodarcze 1979, nr 2.

na dłuższą metę bez szkody dla wzrostu efektywności gospodarowania. W tych okresach szczególnego znaczenia nabierają prawidłowe relacje płac, zwalczanie wszystkich anomalii w tej dziedzinie.

LABOUR EFFECTIVENESS AND INCOMES OF THE POPULATION

Summary

In the first part of the article the author calls for more precision in the application of various indices of work effectiveness, in particular, the attempt is made to prove that the relation of total output to expenditures of direct and materialized labour is generically identical to the relation of net output to direct labour expenditures. Various aspects of the relation of the increase in labour effectiveness to personal incomes and wages to start with are elaborated in the second part of the article. The author polemizes with a common thesis of the constant need to have a higher rate of growth in the effectiveness of social labour than in real wages. The author concludes indicating at the interaction between the increase of personal income and consumption and the growth of labour effectiveness.