

JERZY PIWOSZ

POJĘCIE I ZAKRES ZAKŁADOWEJ DZIAŁALNOŚCI SOCJALNO-KULTURALNEJ

I

Znaczne ostatnio nasilenie procesów urbanizacyjnych, wzrost skali, mechanizacja i automatyzacja produkcji itp. powodują widoczny wzrost obciążeń psychicznych i fizycznych człowieka, co wywołuje z kolei potrzebę działań zmierzających do regeneracji psychofizycznych właściwości organizmu ludzkiego. Jedną z najważniejszych form działania zaspokajającego te potrzeby jest szeroko rozumiana działalność socjalno-kulturalna, jako działalność służąca rozwijaniu zdolności umysłowych oraz sił i umiejętności fizycznych człowieka¹. Rosnące znaczenie tej działalności i rola jej w zaspokajaniu potrzeb ludzkich stanowi dzisiaj przedmiot zainteresowania wielu dyscyplin naukowych, w tym również nauk ekonomicznych.

Zainteresowanie tą problematyką w odniesieniu do zakładowej działalności socjalno-kulturalnej (nazywanej często socjalno-bytową) związane jest z uchwalonym 26 VI 1974 r. kodeksem pracy². Najszerzej podejmuje kodeks pracy zagadnienia działalności socjalno-kulturalnej na rzecz pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc działalności realizowanej w czasie pracy, pomijając praktycznie problematykę usług socjalno-kulturalnych na rzecz pracowników świadczonych w czasie wolnym od pracy — poza potwierdzeniem w rozdz. II („Podstawowe zasady prawa pracy”) konstytucyjnego prawa do wypoczynku oraz wskazaniem w tymże rozdziale obowiązku zakładu pracy „przejawiania troski o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Zajmując się działalnością socjalno-kulturalną na rzecz pracowników trzeba ją rozpatrywać w pełnym zakresie, tzn. działalności prowadzonej zarówno w czasie pracy, jak i w czasie wolnym od niej, ze szczególnym uwzględnieniem jej związków z działalnością podstawową zakładów pracy.

¹ J. Wierzbicki, *Inwestycje w człowieka oraz ich efektywność*, Poznańskie Roczniki Ekonomiczne 1973, tom XXVI.

² Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. Kodeks Pracy, Dz. U. z dnia 5 VII 1974 r., nr 25, poz. 141.

Aktualne tendencje rozwoju działalności socjalno-kulturalnej charakteryzuje znaczny wzrost liczby podmiotów prowadzących tę działalność i zarazem rozbudowa form organizacyjnych i finansowych, jakie się tym podmiotom nadaje. Rozróżnia się obecnie trzy główne typy podmiotów prowadzących działalność socjalno-kulturalną:

1) Wyspecjalizowane instytucje państwowe, które świadczą usługi socjalno-kulturalne na zasadzie ogólnej ich dostępności w zasięgu ogólnokrajowym. Mogą to być zarówno usługi świadczone nieodpłatnie (np. usługi szkół, szpitali itp.), jak i usługi świadczone odpłatnie (np. usługi żłobków, ośrodków turystycznych i wypoczynkowych, teatrów, kin itp.). W odniesieniu do niektórych usług świadczonych nieodpłatnie może wystąpić przymus z ich korzystania (np. leczenie chorób zakaźnych w drodze przymusowej hospitalizacji, usługi w zakresie szkolnictwa podstawowego itp.), z reguły jednak korzystanie z tych usług opiera się na dobrowolności, chociaż najczęściej połączone jest to z reglamentacją zaspokojenia odnośnych potrzeb, chyba że podział tych usług opiera się na zasadach zbliżonych do wymiany rynkowej (w tym ostatnim przypadku określa się te usługi jako skomercjalizowane, a mogą to być usługi świadczone nie tylko przez instytucje państwowe, lecz także przez instytucje spółdzielcze).

2) Organizacje społeczne, które czasami prowadzą działalność zbliżoną organizacyjnie do działalności instytucji państwowych, świadczących usługi socjalno-kulturalne na zasadzie ogólnej ich dostępności w zasięgu ogólnokrajowym (np. Polski Czerwony Krzyż) lub regionalnym (np. Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk). Najczęściej jednak występuje tendencja do ograniczania działalności organizacji społecznych do usług świadczonych na rzecz swoich członków (np. ogniska Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej). Nie mamy tutaj do czynienia ani z przymusem z korzystania ze świadczonych przez organizacje usług, ani z reglamentacją ich podziału.

3) Zakłady pracy, które prowadzą działalność socjalno-kulturalną zasadniczo na rzecz swoich pracowników (a najczęściej również rodzin pracowniczych), ponoszą w całości lub w dużej części ciężar finansowy tej działalności. Charakterystyczną cechą działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy jest zaspokajanie zarazem określonych potrzeb miejscowego środowiska na zasadzie ogólnej dostępności świadczonych usług (zwłaszcza gdy są to zakłady pracy położone w małych miastach lub na wsi).

Zakres działalności prowadzonej przez powyższe podmioty jest określany przez właściwe organy resortowe lub nawet przez naczelne organy władzy państwowej, przy czym w różnych okresach pojawiają się tendencje do preferowania określonych kategorii tych podmiotów. Charakterystycznym tego wyrazem jest rozwijanie działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy ze stosownym ograniczeniem działalności wy-

specjalizowanych instytucji państwowych lub organizacji społecznych w tym samym zakresie lub na odwrót.

Rozwijanie działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy nie zawsze wiąże się co prawda z ograniczaniem zakresu usług świadczonych przez inne podmioty działalności socjalno-kulturalnej, ponieważ tzw. działalnością socjalną zakładów pracy obejmuje się m. in. usługi, które nie są zaliczane do działalności socjalno-kulturalnej realizowanej przez wyspecjalizowane instytucje państwowe i organizacje społeczne. Dla uniknięcia tego rodzaju nieporozumień przyjmuję, że wszystkie przedstawione wyżej podmioty działalności socjalno-kulturalnej świadczą tego samego rodzaju usługi. Nie posługuję się w związku z tym przyjętymi w praktyce określeniami zakładowej działalności socjalnej lub socjalno-bytowej. Jako jedynie właściwe uważam określenie działalności socjalno-kulturalnej, odnoszącej się do wszystkich trzech typowych podmiotów tej działalności. Toteż rozpatrując dalej zakładową działalność socjalno-kulturalną pomijam w tych rozważaniach usługi, które nie są świadczone przez państwowe instytucje socjalno-kulturalne lub organizacje społeczne.

Przedmiotem opracowania są czynniki, które trzeba brać pod uwagę przy ustalaniu zasięgu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej. Zagadnienie to stało się ostatnio bardzo kontrowersyjne. Wysuwane są mianowicie często zarzuty wobec jej aktualnego zasięgu, które spowodowane są przeważnie: wysokimi kosztami prowadzenia ośrodków zakładowych, sezonowością wykorzystywania tych ośrodków, znacznymi dysproporcjami w stanie bazy usługowej między branżami lub także przedsiębiorstwami itp.³

Warto tutaj podkreślić, że krytyka ta pojawiła się po znacznym w ostatnich latach rozwoju działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy, przy czym tempo tego rozwoju było na pewnych odcinkach tej działalności znacznie wyższe od tempa rozwoju tej samej działalności wyspecjalizowanych instytucji państwowych. Przykładowo liczba miejsc w zakładowych ośrodkach wczasowych wzrosła w latach 1960 - 1973 o 910% (z 38,9 tys. do 353,9 tys.), podczas gdy liczba miejsc w ośrodkach wczasowych ogółem wzrosła w tym samym okresie o 547% (z 75,9 tys. do 415,0 tys.)⁴.

Z drugiej strony wysuwa się szereg argumentów za utrzymaniem działalności socjalno-kulturalnej w zakładach pracy. Podkreśla się zwłaszcza integrującą rolę tej działalności w odniesieniu do załogi zakładu⁵. Zwraca się także uwagę na zjawisko naturalnego „ciążenia” pewnych

³ W skrajnym ujęciu wystąpiło to w referacie prof. J. Kalety, wygłoszonym na konferencji naukowo-metodycznej dyscyplin finansowych odbytej w dniach 24 - 29 IX 1975 r. w Błażewjuku koło Poznania.

⁴ C. Zółkiewski, *Finansowanie inwestycji socjalnych*, *Finanse* 1974, nr 8.

⁵ J. Rybacki, *System finansowy zakładowej działalności socjalnej*, *Finanse* 1974, nr 9.

usług socjalno-kulturalnych w stronę miejsca pracy, a innych usług w stronę miejsca zamieszkania⁶. Istotne znaczenie ma również rozpatrywane w literaturze "socjologicznej (w ramach tzw. humanizacji pracy) zjawisko upowszechniania się wzorców zachowań człowieka w czasie wolnym na czas pracy, co wywołuje m. in. potrzebę rozbudowy tzw. zaplecza socjalno-kulturalnego zakładów oraz polepszenia jakości świadczonych w tym zakresie usług⁷. Nie są to na pewno wszystkie argumenty przemawiające za lub przeciw zakładowej działalności socjalno-kulturalnej.

W dyskusji na ten temat nie powinno się pomijać potrzeby włączenia zakładów pracy do podmiotów realizujących cele polityki społecznej państwa socjalistycznego, nie zapominając jednak przy tym, że nie może się to w jednakowym stopniu odnosić do wszelkich zadań polityki społecznej.

W literaturze w zakresie polityki społecznej wyróżnia się dwie funkcje zakładów pracy: a) podstawową, związaną z działalnością, dla której zakład został powołany; b) społeczną, związaną z działalnością zaspokajającą potrzeby socjalno-kulturalne załogi⁸, dokonując zarazem dalszej specyfikacji funkcji społecznych (pozaprodukcyjnych) zakładów pracy, z rozróżnieniem zwłaszcza: funkcji wobec załogi (kulturalno-oświatowe, opiekuńcze, wychowawcze i polityczne) oraz funkcje wobec „otoczenia zewnętrznego”⁹. Systematyka ta może stanowić przesłankę dla bliższego wyjaśnienia warunków, od których zależy rola zakładu pracy w działalności socjalno-kulturalnej.

II

Rola zakładu pracy w działalności socjalno-kulturalnej może być trojaka:

1) Zakład pracy eksploatuje i rozbudowuje własne urzędnia działalności socjalno-kulturalnej¹⁰, prowadzonej na rzecz swoich pracowników i ich rodzin (często i na rzecz środowiska, zwłaszcza gdy brak jest odpowiednich urzędów na danym terenie lub gdy społeczność zakładowa pokrywa się ze społecznością osiedlową). Sytuacja zakładu zbliżona tutaj zostaje

⁶ Z. Pirożyński, *Finansowanie i planowanie zadań socjalnych*, Polityka Społeczna 1974, nr 9.

⁷ E. Wnuk-Lipiński, *Czas wolny. Współczesność i perspektywy*, Warszawa 1975, s. 49 - 50.

⁸ W. Jędrzycki, *Funkcje społeczne zakładu pracy. Próba ujęcia*, Polityka Społeczna 1975, nr 5.

⁹ J. Kulpińska, *Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego*, w: *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, Warszawa 1967.

¹⁰ W prowadzonych tu rozważaniach ograniczam się do działalności polegającej na eksploatacji urzędów socjalno-kulturalnych, pomijając działalność inwestycyjną w tym zakresie (poza przypadkami, w których wyraźnie zwracam uwagę na procesy inwestycyjne).

do roli producenta, który ponosi koszty wytwarzania usług (przy wykorzystaniu własnych urządzeń oraz własnych pracowników). Nie zawsze jest zresztą w tym przypadku potrzebne posiadanie własnych urządzeń (np. przy organizacji wycieczek weekendowych, wyjazdów na grzyby itp.).

2) Zakład pracy występuje jako nabywca usług świadczonych na rzecz swoich pracowników i ich rodzin od wyspecjalizowanych w świadczeniu danych usług jednostek (np. przy zakupie biletów do kina, teatru itp.). Nie ma w tym przypadku potrzeby utrzymywania przez zakład pracy własnych urządzeń¹¹. Istotne znaczenie ma tutaj natomiast zakres odpłatności nabywanych przez zakład pracy usług. Odpłatność ta może być całkowita (w znaczeniu pokrywania przez zakład pełnej wysokości opłat pobieranych przez sprzedawcę usług) lub częściowa (gdy część opłat pokrywają pracownicy z dochodów indywidualnych lub organizacje społeczne zrzeszające pracowników, jak związki zawodowe itp.).

3) Spotykamy się wreszcie w zakładach pracy z usługami świadczonymi na rzecz pracowników przez państwowe instytucje wyspecjalizowane w prowadzeniu działalności socjalno-kulturalnej lub przez organizacje społeczne, a rola zakładu pracy sprowadza się do stwarzania im możliwie najlepszych warunków dla ich działalności (może to być działalność placówek przemysłowej służby zdrowia, zakładowych ognisk Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej, związkowych komisji rozdziału mieszkań itp.). Zakład pracy może w tym przypadku ponosić pewne koszty działalności tych instytucji (związane np. z wyposażeniem gabinetów lekarskich, z zakupem sprzętu dla rozwoju kultury fizycznej itp.), nie mają one jednak z reguły charakteru obligatoryjnego (nie mają one również charakteru opłat za świadczone usługi). Może się również zdarzyć, że zakład nie ponosi żadnych obciążeń finansowych związanych z prowadzeniem działalności przez te instytucje¹². W niektórych przypadkach rola zakładu pracy sprowadza się wyłącznie do udziału w decyzjach dotyczących podziału usług między pracowników (także między ich rodziny). Tego rodzaju działalność prowadzoną przez zakład na rzecz swoich pracowników, bez względu na to, czy wiąże się ona z obciążeniami finansowymi zakładu, można by nazywać działalnością popieraną przez zakłady pracy.

¹¹ J. Rybacki nazywa ten zakres zakładowej działalności socjalno-kulturalnej działalnością zastępczą (Por. *Finansowanie działalności...*). Nie jest to, jak się wydaje, termin odpowiadający charakterowi prowadzonej działalności. Sugeruje on mianowicie, że jedynie właściwą formą zakładowej działalności socjalno-kulturalnej jest eksploatacja przez zakłady własnych urządzeń.

¹² Pojawić się mogą wówczas wątpliwości, czy można tę działalność zaliczać do zakładowej. Wydaje mi się, że w przypadku, gdy odbiorcami usług są wyłącznie pracownicy a ich rodziny (brak więc cechy ogólnej dostępności), można rozpatrywać świadczenie tych usług jako zakładową działalność socjalno-kulturalną (mimo że zakład nie ponosi żadnych kosztów tej działalności).

Dokonane powyżej rozróżnienie trojakiej roli odgrywanej przez zakłady pracy w działalności socjalno-kulturalnej jest bardzo ważne, zauważyć bowiem można, że argumenty przemawiające za ograniczeniem (czy wręcz likwidacją) zakładowej działalności socjalno-kulturalnej odnoszą się głównie do działalności prowadzonej na podstawie własnych urządzeń poszczególnych zakładów. Tego rodzaju argumentacji odnoszącej się do jednej z możliwych form prowadzenia tej działalności przez zakłady pracy nie można uznać za wystarczającą przeciw rozwijaniu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej. Właściwą ocenę przydatności zakładowej działalności socjalno-kulturalnej można osiągnąć tylko wówczas, gdy rozpatrywać się ją będzie w płaszczyźnie socjalno-kulturalnych potrzeb załóg pracowniczych, bez względu na formę prowadzonej w tym celu działalności przez zakłady pracy.

III

Potrzeby pracowników zaspokajane w ramach zakładowej działalności socjalno-kulturalnej nie mają w praktyce dokładnie wyznaczonego zakresu. Określanie zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej następuje przeważnie w drodze wyliczenia dziedzin tej działalności. Spotkać się również można z określeniem jej zasięgu przez wskazanie dziedzin finansowanych z funduszy socjalnych zakładów pracy. Żadne z tych ujęć nie jest zadowalające.

Zagadnienie nie polega jednak na poszukiwaniu definicji zakładowej działalności socjalno-kulturalnej, lecz na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, jakie usługi powinny być świadczone przez zakłady pracy na rzecz swoich pracowników lub także ich rodzin (bez względu na formę świadczenia tych usług), a jakie usługi mogą być wyłączone z zakresu tej działalności, co wcale nie oznacza, że służą one zaspokajaniu mniej ważnych potrzeb pracowników, Innym zagadnieniem, którego nie będę bliżej analizował, jest wybór najwłaściwszej dla poszczególnego rodzaju usług socjalno-kulturalnych formy ich świadczenia przez zakłady pracy.

Poszukując kryteriów, które pozwoliłyby na ocenę prawidłowości dotychczasowego zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej, powinno się poddać analizie związek między tą działalnością oraz podstawową działalnością zakładów pracy, z dodatkowym ewentualnie uwzględnieniem lokalnych warunków działania tych zakładów (ze względu na potrzeby środowiska).

Kryterium takim może być m. in. czas korzystania przez pracowników lub także przez ich rodziny, ze świadczonych usług. Z tego punktu widzenia rozróżnić można następujące zakresy zakładowej działalności socjalno-kulturalnej:

- 1) usługi socjalno-kulturalne świadczone w czasie pracy,
- 2) usługi socjalno-kulturalne świadczone w czasie wolnym od pracy,

a zwłaszcza: a) każdego dnia po godzinach pracy, b) w okresach weekendowych, c) w okresach urlopowych.

Rozróżnienie trzech zakresów usług świadczonych w czasie wolnym od pracy wiąże się ze zróżnicowaniem zarówno potrzeb socjalnych człowieka w każdym z wyodrębnionych tu zakresów, jak i warunków ich zaspokajania.

Rozpatrywanie zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej na podstawie wskazanego tu kryterium czasu korzystania z efektów tej działalności nie wyczerpuje wszystkich możliwych płaszczyzn analizy związku między tą działalnością oraz podstawową działalnością zakładów pracy. Nie będę w dalszym ciągu przeprowadzał tej analizy z innych punktów widzenia, ograniczając się tu jedynie do wskazania niektórych możliwych jej kryteriów. Zaliczyłbym do nich przede wszystkim: przedmiot działalności podstawowej zakładu pracy; wielkość zakładu i związaną z tym zasobność funduszy przeznaczonych na cele socjalno-kulturalne; dążenie do uzależnienia zakresu działalności socjalno-kulturalnej od efektów produkcyjnych poszczególnych zakładów; i wreszcie także nasilenie wpływu świadczenia usług socjalno-kulturalnych na procesy produkcyjne (zrost wydajności pracy, zmniejszenie absencji itp.).

Nie pozbawione znaczenia są również korzyści społeczne wynikające z powiązania niektórych usług socjalno-kulturalnych z zakładami pracy. Z tego punktu widzenia można np. uznać za uzasadnione powiązanie szkolnictwa zawodowego z rozmaitego rodzaju zakładami pracy, co może istotnie wpłynąć na osiągnięcie lepszych efektów w zakresie wykształcenia itp. Innym kryterium społecznym, które trzeba brać pod uwagę przy ustalaniu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej, może być niewystarczalność ogólnodostępnych urzędów socjalno-kulturalnych, wymagająca szybkiego rozwoju urzędów socjalnych lub kryterium kosztowności zakładowej działalności socjalno-kulturalnej w stosunku do kosztów usług świadczonych na podstawie urzędów ogólnodostępnych (do tego czynnika przywiązuje się ostatnio duże znaczenie ze względu na wyższy na Ogół poziom kosztów zakładowej działalności socjalno-kulturalnej).

Wszystkie z wymienionych tutaj kryteriów dostarczają różnych argumentów odnoszących się do zakresu usług zaliczanych do zakładowej działalności socjalno-kulturalnej. Na pewno nie uda się rozwiązać tego problemu analizując tę działalność z jednego tylko punktu widzenia. Z drugiej jednak strony, biorąc pod uwagę rozmaite kryteria, trzeba się liczyć z tym, że można łatwo dojść w ten sposób do różnych, częściowo sprzecznych wniosków. Nie następuje to trudności, jeśli wnioski te będą odnosiły się do rozmaitego rodzaju usług, w niejednym przypadku okaże się, że odmienne wnioski odnoszą się do tych samych usług. W tym przypadku zachodzi potrzeba hierarchicznego układu kryteriów, na podstawie których wyciągane są wnioski, czyli inaczej mówiąc dokonania wyboru głównego oraz pomocniczych kryteriów przeprowadzonej analizy.

Najtrudniejszym okaże się w takim razie zapewne rozstrzygnięcie dylematu: czy tym głównym kryterium powinno być kryterium odnoszące się do związków między działalnością socjalno-kulturalną oraz podstawową zakładów pracy, czy raczej kryterium korzyści społecznych. Największe w dotychczasowej praktyce znaczenie przywiązywało się do korzyści społecznych (rozpowszechnianie zakładowej działalności socjalno-kulturalnej sprzyjało przyspieszeniu tempa rozwoju tej działalności w skali całego kraju), najostrzejsza obecnie krytyka tej działalności opiera się znowu na kryteriach korzyści społecznych (wysoki poziom kosztów zakładowej działalności socjalno-kulturalnej, przy niepełnym często wykorzystaniu zakładowych urządzeń, rozpatruje się jako marnotrawstwo). Dużo mniejszą uwagę zwraca się na kryteria związane z relacją między działalnością socjalno-kulturalną oraz działalnością podstawową zakładów pracy. Skłania to mnie do przeprowadzenia w tej właśnie płaszczyźnie oceny dotychczasowego zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej, przyjmując jako główne kryterium tej oceny czas korzystania przez pracowników ze świadczonych na ich rzecz usług, zdając sobie sprawę jednocześnie z istnienia innych kryteriów, zgodnie z którymi można by zapewne dojść do częściowo innych wniosków.

IV

Przedmiotem zakładowej działalności socjalno-kulturalnej powinny być przede wszystkim usługi świadczone w czasie pracy. Są to usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opieki lekarskiej, profilaktycznego odżywiania, ćwiczeń rekreacyjnych w czasie przerw w pracy itp. Odbiorcami tych usług są głównie pracownicy. W niektórych przypadkach możliwe jest świadczenie tych samych usług na rzecz rodziny pracownika, nie wynika to jednak z przyjętego kryterium.

W odniesieniu do działalności świadczonej na rzecz pracowników zauważyć można bardzo silny jej związek z działalnością podstawową zakładów pracy, co rodzi czasem wątpliwości dotyczące jej zaliczania do działalności socjalno-kulturalnej. Nie można jednak negować socjalnego charakteru tej działalności, jeśli jest to działalność polegająca bezpośrednio na oddziaływaniu na człowieka, a tylko pośrednio na produkcję¹³. Rozstrzygnięcie, czy mamy w tym przypadku do czynienia z działalnością podstawową, czy socjalno-kulturalną może się czasem opierać na umowie, w tym zaś zakresie, w jakim przesądzi się o jej charakterze socjalno-kulturalnym, zachodzi potrzeba rozstrzygnięcia roli zakładu pracy w tej działalności.

¹³ J. Rybacki, *Finansowanie działalności...*, mówi o również socjalnym charakterze tej działalności, co znaczyłoby, że występować mogą usługi zaliczane zarówno do działalności podstawowej, jak i do działalności socjalno-kulturalnej. Ujęcie to nie wydaje się właściwe.

Rola zakładu pracy w organizowaniu działalności socjalno-kulturalnej nie zależy w tym przypadku wyłącznie od przedmiotu tej działalności, lecz także od tego, czy bardziej dla zakładu pracy racjonalne jest świadczenie tych usług we własnym zakresie, czy zakup usług świadczonych przez instytucje wyspecjalizowane w tym zakresie (gdy w danym środowisku występują instytucje wyspecjalizowane w prowadzeniu tej działalności) itd. W niektórych przypadkach (np. usług w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy) takiego wyboru nie ma.

W przypadku zakładów w znacznym stopniu sfeminizowanych (przemysł włókienniczy, farmaceutyczny itp.) występuje tendencja do obejmowanych kategorią usług świadczonych w czasie pracy usług na rzecz dzieci pracownic (żłobki, przedszkola). Utrzymywanie tego typu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej może budzić wątpliwości. Jeżeli żłobki i przedszkola lokalizowane są w pobliżu zakładów pracy, istnieje konieczność dowozu dzieci nieraz ze znacznych odległości (co powoduje dodatkowe obciążenie środków komunikacji masowej) oraz we wczesnych godzinach rannych (co nie jest korzystne dla zdrowia dzieci). Lepszym rozwiązaniem byłoby zatem zwiększenie sieci żłobków i przedszkoli osiedlowych, do czego się zresztą aktualnie dąży¹⁴. Prowadzenie tego typu działalności przez zakłady pracy można uznać za uzasadnione tylko wówczas, gdy brak jest miejsc w żłobkach i przedszkolach ogólnodostępnych. Toteż należy przyjąć, że dążyć się powinno do stopniowej likwidacji tej działalności w zakładach pracy na rzecz ogólnodostępnej sieci żłobków i przedszkoli¹⁵.

Należałoby tutaj zwrócić uwagę, czy nie byłoby aktualnie najlepszym rozwiązaniem wprowadzenie dłuższych, płatnych (3-letnich) urlopów macierzyńskich. Nie wiadomo nawet, czy nie byłoby wówczas możliwe przekształcenie części żłobków w przedszkola.

V

W zakresie zakładowej działalności socjalno-kulturalnej prowadzonej w czasie wolnym od pracy na szczególną uwagę zasługują usługi świadczone każdego dnia po godzinach pracy. Zaliczyć tutaj można rekreację fizyczną, działalność kulturalną itp.

¹⁴ Potwierdzają to dane statystyczne zawarte na stronie tytułowej dwutygodnika Rada Narodowa, Gospodarka, Administracja 1974, nr 11. Liczba dzieci korzystających ze żłobków wzrosła ogółem w latach 1970 - 1973 o 16%, gdy liczba dzieci korzystających ze żłobków zakładowych o 13%. Jeszcze większe rozpiętości występują w odniesieniu do przedszkoli — liczba dzieci w przedszkolach wzrosła ogółem o 21%, a w przedszkolach zakładowych o 10%.

¹⁵ Analizowany tutaj rodzaj usług jest typowym przykładem usług ciężących w stronę miejsca zamieszkania.

Świadczenie tych usług koncentruje się zasadniczo w czasie wolnym¹⁶, zdają się więc one ciążyć w stronę miejsca zamieszkania. Chodzi tu zwłaszcza o usługi świadczone na rzecz rodzin osób zatrudnionych (m. in. dzieci w wieku przedszkolnym, młodzieży w wieku szkolnym, ludzi o niskiej sprawności fizycznej itp.). W szerokim zakresie dotyczy to także pracowników, którzy ze względu na dodatkowe zajęcia zarobkowe dysponują w tak ograniczonym zakresie czasem wolnym (ok. 1 godz. dziennie), że nie mogą korzystać z rekreacyjnych, kulturalnych itp. urządzeń zakładowych¹⁷. Badania ankietowe wskazują zresztą wyraźnie na skłonność pracowników do codziennego wypoczynku w pobliżu miejsca zamieszkania¹⁸. Jest to więc, jak się wydaje, typowa sfera działania lokalnych instytucji socjalno-kulturalnych.

Prowadzenie w tym zakresie własnej działalności zakładów pracy może być uzasadnione okolicznościami związanymi m. in. z brakiem odpowiednich urządzeń w miejscu zamieszkania (kina, klubu, kawiarni itp.). Wobec przewidywanego rozwoju infrastruktury osiedlowej (dzielnicowej, miejskiej) należy się jednak spodziewać stopniowego ograniczania inwestycji zakładów pracy w tym zakresie usług¹⁹. Można w każdym razie uznać za uzasadnione obejmowanie, jak to sugeruje Z. Pirożyński, analizowanego tu zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej planami terenowymi (koordynacja zamierzeń terenowych i zakładowych)²⁰.

Specyficznymi rodzajami usług świadczonych w tym zakresie są: żywienie zbiorowe oraz dojazdy z domu do pracy i z pracy do domu transportem zakładowym. Ani jednego, ani drugiego nie należałoby zasadniczo zaliczać do działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy. Jeśli się tak

¹⁶ Przez pojęcie czasu wolnego, zgodnie z najpowszechniej przyjętą w naszej literaturze definicją J. Dumazediera, rozumie się czas, który pozostaje człowiekowi po wypełnieniu przez Mego obowiązków zawodowych, domowych i szkolnych i który jest przeznaczony na wypoczynek, rozrywkę i rozwój osobowości. Cyt. za E. Wnuk-Lipiński, *Czas wolny...*, s. 8 (patrz także J. Danecki, *Czas wolny. Mity i potrzeby*, Warszawa 1969 s. 103). Podobne interpretacje tego zjawiska dają: Z. Kamiński, *Czas wolny i jego problematyka społeczno-wychowawcza*, Wrocław — Kraków — Warszawa 1965; U. Zawadzka, *Czas pracy i czas wolny*, w: *Polityka społeczna*, praca zbiorowa pod red. A. Rajkiewicza, Warszawa 1973 oraz inni autorzy. Łatwo zauważyć istotną rozbieżność między tak rozumianym czasem wolnym a czasem po pracy — istnieje szereg czynności wykonywanych po pracy, a nie zaliczanych do czynności czasu wolnego (np. dojazdy do pracy, spożywanie posiłków, sen itp.). W pracy pojęcie „czas wolny” używamy tylko w wąskim, dość powszechnie przyjętym znaczeniu, mimo że spotkać można się z odnośnieniem sformułowania czas wolny do całego czasu poza pracą zawodową.

¹⁷ B. Bartkiewicz, *Wypoczynek codzienny mieszkańców nowych osiedli na przykładzie Krakowa*, Warszawa 1974, ss. 18-19.

¹⁸ W. Humen, *Rekreacja fizyczna w osiedlu mieszkaniowym*, w: *Problemy realizacji wypoczynku po pracy i nauce*, Warszawa 1971, s. 149.

¹⁹ K. Podoski, *Rola urządzeń infrastruktury*, *Polityka Społeczna* 1974, nr 7/8.

²⁰ Z. Pirożyński, *Finansowanie i planowanie ...*

na ogół czyni, wynika to, jak się wydaje, z wydłużania w efekcie tej działalności czasu wolnego, w którym możliwa jest codzienna regeneracja psychofizyczna sił człowieka.

Rozwój zakładowego żywienia ma na celu wyłączenie go z czynności gospodarstwa domowego oraz wydłużania czasu wolnego. Substytutami tej działalności jest żywienie w domu lub w ogólnodostępnych placówkach gastronomicznych — przy czym oba substytuty obejmowane są spożyciem indywidualnym, podczas gdy żywienie realizowane przez zakłady pracy zaliczane jest do spożycia zbiorowego, połączonego zresztą z reguły z częściową odpłatnością.

Zauważalny w ostatnich latach szybki rozwój placówek gastronomicznych prowadzonych w zakładach pracy przez instytucje wyspecjalizowane w tym zakresie (głównie spółdzielczość spożywców) wskazuje na tendencje do rozszerzania zakresu usług świadczonych przez wspomniane instytucje. Rola zakładu pracy sprowadza się tutaj do popierania tej działalności lub także do nabywcy usług świadczonych na rzecz pracowników (gdy zakład stosuje dopłaty do wydawanych posiłków). Możliwe jest jednak zaliczanie tej działalności do zakładowej również w przypadku pełnej odpłatności ze strony pracowników (ze względu na zasięg jej odbiorców). Prowadzenie tej działalności przez zakłady pracy wydaje się uzasadnione, tym bardziej, że te same placówki wydają często posiłki regeneracyjne dla pracowników. Rozwój zakładowego żywienia zbiorowego wskazuje na wyraźną tendencję do „ciążenia” tych usług w stronę miejsca pracy.

Dojazdy do pracy i z pracy transportem zakładowym mają substytuty głównie w postaci środków komunikacji masowej. Tylko w przypadku ich braku może być uzasadnione prowadzenie tej działalności przez zakłady pracy. Nie jest to zresztą jedyny argument przemawiający za takim rozwiązaniem. Poza stanem lokalnej sieci komunikacyjnej należałoby uwzględnić sytuację kadrową zakładu itd., wymagającą stosowania transportu zakładowego do stabilizacji zatrudnienia itp. Mimo wszystko nie można twierdzić, że są to usługi ciężące w sposób naturalny w stronę miejsca pracy.

VI

Specyficzną cechą działalności socjalno-kulturalnej prowadzonej przez zakłady pracy w okresie weekendowym jest występowanie jej poza zakładem pracy w określonej izochronie od miejsca zamieszkania (różnie wyznaczonej przez różnych autorów). Wypoczynek weekendowy jest w dotychczasowej praktyce w znacznym stopniu upodobniony, mimo wprowadzenia wolnych sobót, do wypoczynku codziennego. Wynika to m. in. z zachowania sześciodniowego tygodnia nauki w szkołach, co utrudnia synchronizację wypoczynku rodziców i dzieci (uniemożliwia dwudniowe

wyjazdy), z niewystarczalności urzędzeń dla obsługi tego ruchu (gastro nomia, hotelarstwo), z nieprzystosowania czasu funkcjonowania ogólnodostępnej sieci handlowo-usługowej do potrzeb potencjalnych uczestników dwudniowego weekendu itd. Nie wykształciły się przy tym jeszcze dostatecznie i powszechnie przyzwyczajenia do dwudniowego weekendu. Dominującą formą wypoczynku weekendowego pozostaje, mimo zaleceń fizjologów, wypoczynek bierny w domu (telewizja, lektura itp.).

Ze względu na znaczne podobieństwo wypoczynku weekendowego i codziennego można by odnosić do wypoczynku weekendowego podobne uwagi, jak do wypoczynku codziennego (z wyjątkiem dojazdów do pracy oraz żywienia zbiorowego), że jest to typowa sfera działania administracji państwowej, zarządzającej urządzeniami ogólnodostępnymi. Odnosi się to szczególnie do rozwoju infrastruktury usługowej, a więc inwestycji. Działalność zakładów pracy w tym zakresie powinna ograniczać się do zakupu stosownych usług lub organizowania tego typu wypoczynku w obiektach i na terenach ogólnodostępnych.

VII

Znaczne rozmiary osiągnęła w ostatnich latach działalność socjalno-kulturalna prowadzona przez zakłady pracy w okresie urlopowym. Polega ona na świadczeniu usług we własnych ośrodkach wypoczynkowych lub także usług nabytych od wyspecjalizowanych instytucji. Odbiorcą tych usług jest z reguły zarówno pracownik, jak i jego rodzina.

W odniesieniu do tego zakresu zakładowej działalności socjalno-kulturalnej wysuwa się najczęściej zarzuty, dotyczące wysokich relatywnie kosztów prowadzenia ośrodków wczasowych, niepełnego ich wykorzystywania itp. Nie wydaje się uzasadnione wysuwanie tylko na tej podstawie wniosków, dotyczących wyłączenia tego zakresu działalności z zakładowej działalności socjalno-kulturalnej. Zakłady pracy powinny prowadzić ten rodzaj działalności, a rola, jaką będą one przy tym spełniały (własna działalność, zakup, popieranie) zależy głównie od możliwości zaspokojenia tego typu potrzeb przez instytucje wyspecjalizowane. Z drugiej strony nie można pomijać potrzeby różnorodności form zaspokajania tych potrzeb, która przy przejściu zakładowych ośrodków wypoczynkowych przez instytucje wyspecjalizowane uległaby znacznemu ograniczeniu.

Istotne znaczenie w zakresie własnej działalności socjalno-kulturalnej w okresie urlopowym odgrywa wielkość zakładu (głównie liczba zatrudnionych), co rzutuje na liczbę potencjalnych odbiorców tych usług. W odniesieniu do małych zakładów, utrzymywanie własnych ośrodków wczasowych wiąże się najczęściej z niepełnym ich wykorzystaniem. Właściwym w tej sytuacji rozwiązaniem byłoby chyba łączenie istniejących ośrodków zakładowych w ośrodki międzyzakładowe²¹, przy czym nie

²¹ K. Podoski, *Rola urzędzeń infrastruktury...*

musiałyby się to odbywać na zasadzie branżowej (jak to się czyni w przypadku ośrodków PKP czy resortu spraw wewnętrznych), ale również na zasadzie terytorialnej. Innym rozwiązaniem jest sprzedaż wolnych miejsc zakładom pracy, które nie dysponują własnymi urządzeniami, przy czym ważną rolę mogłyby odgrywać ośrodki informacyjne prowadzone przez związki zawodowe.

Utrzymanie w jakiegokolwiek formie zakładowej działalności w zakresie wczasów pracowniczych ma szczególne znaczenie w warunkach ogólnej niewystarczalności miejsc wczasowych mimo stosowanej powszechnie odpłatności za te usługi. Nie sądzę, aby w tych warunkach słuszne było pozbawianie zakładów udziału w rozdziale usług urlopowych, które mogą uwzględniać przy tym zarówno sytuację rodzinną pracowników, jak i uciążliwość wykonywanej pracy lub także szczególne osiągnięcia produkcyjne.

VIII

Zasadniczo należałoby wyróżnić trzy lub nawet cztery źródła finansowania działalności socjalno-kulturalnej zakładów pracy: fundusze celowe typu socjalnego zakładów pracy, środki finansowe organizacji społecznych działających na terenie zakładów oraz dochody pracowników, z tym że fundusze celowe zakładów są w przedsiębiorstwach tworzone z narzutów w koszty (w jednostkach budżetowych są one tworzone ze środków budżetowych), a środki organizacji społecznych pochodzą ze składek członkowskich i najczęściej także z dotacji budżetowych. Dochody pracowników są źródłem finansowania działalności socjalno-kulturalnej świadczonej na zasadzie przynajmniej częściowej odpłatności. I wreszcie, w przypadku, gdy wydatki socjalno-kulturalne mogą być ponoszone bezpośrednio w ciężar kosztów zakładów, należy koszty rozpatrywać jako czwarte źródło finansowania tej działalności (w tym przypadku określa się to źródło czasem jako fundusze obrotowe przedsiębiorstw). Zgodnie z aktualnymi przepisami w tej dziedzinie nie rozpatruję tutaj ani zysku, ani funduszy tworzonych z zysku jako źródła finansowania działalności socjalno-kulturalnej przedsiębiorstw.

Wybór między wymienionymi wyżej źródłami finansowania działalności socjalno-kulturalnej zależy przede wszystkim od następujących czynników: roli zakładów pracy w tej działalności, przedmiotu tej działalności oraz związku świadczonych w tym zakresie usług z działalnością podstawową (produkcyjną).

Istotne znaczenie w doborze źródeł finansowania działalności socjalno-kulturalnej odgrywa przedmiot tej działalności. W odniesieniu do działalności świadczonej w czasie pracy, podstawowym źródłem powinny być koszty zakładu, a uzupełniającym również fundusze celowe (szczególnie w odniesieniu do rodzin pracowników). Nie powinno mieć tutaj zastoso-

wania finansowanie z dochodów pracowników (występuje to w niewielkim zakresie i to głównie w odniesieniu do usług świadczonych na rzecz rodzin pracowników).

W odniesieniu do zakładowej działalności prowadzonej w czasie wolnym od pracy występuje możliwość zastosowania wszystkich wymienionych uprzednio źródeł finansowania. Fundusze celowe oraz koszty zakładów są z reguły podstawowym źródłem finansowania nakładów na eksploatację własnych urządzeń zakładowych (choć obciążenie kosztów tymi nakładami nie zawsze jest zgodne z zasadami gospodarki finansowej przedsiębiorstw), a same fundusze celowe źródłem zakupu usług świadczonych przez inne jednostki, natomiast środki organizacji społecznych są podstawowym źródłem finansowania działalności popieranej. Udział dochodów pracowników w finansowaniu działalności socjalno-kulturalnej może występować we wszystkich wymienionych tu przypadkach, z zaznaczającą się tendencją do rozpowszechniania częściowej odpłatności za usługi. W przypadku pełnej odpłatności za usługi mielibyśmy do czynienia wyłącznie z działalnością popieraną.

Me bez znaczenia dla wykorzystywania w rozpatrywanym tutaj zakresie zakładowej działalności socjalno-kulturalnej dochodów pracowniczych oraz środków organizacji społecznych są takie czynniki, jak: dobroć korzystania z usług świadczonych w tym zakresie przez zakłady pracy, stosunkowo duży udział w świadczonych usługach rodzin pracowników, możliwość alternatywnych (pozakładowych) metod zaspokajania tych samych potrzeb, przejmowanie przez zakłady usług świadczonych dotychczas odpłatnie przez instytucje wyspecjalizowane, a które ze względów społecznych uznaje się za pożądane (np. zakup przez zakład biletów do teatru), zbyt wysokie z punktu widzenia możliwości zakładu pracy (zasobności jego funduszy) koszty świadczenia niektórych usług itp.

Rozpatrując zagadnienie indywidualnej odpłatności za usługi trzeba brać pod uwagę nie tylko potrzebę jej występowania w określonym zakresie, lecz także poziom tej odpłatności, zależny od takich czynników, jak wysokość zarobków, sytuacja rodzinna (np. preferencyjne opłaty za żłobki i przedszkola dla rodzin wielodzietnych). W odniesieniu do działalności rekreacyjnej słuszne byłoby także uwzględnianie przy tym również stopnia szkodliwości dla zdrowia wykonywanej pracy.

THE IDEA AND SCOPE OF SOCIAL AND CULTURAL ACTIVITIES IN ENTERPRISES

Summary

The development of social and cultural activities is connected not only with the increase in number of institutions meant for serving these activities but also with the development of their organizational forms and financial norms. Among the

aforementioned activities those operating in enterprises have been developing in a particularly rapid way in the recent years.

On the one hand there are arguments against this development, demanding a reduction in the scope of social and cultural services pointing to their relatively high costs and insufficient utilization. However, these arguments refer only to those aspects of the social and cultural services which are connected with the organizational costs of the relevant facilities in enterprises. But the social and cultural services can be implemented also by way of hiring the services from public social and cultural institutions or could be introduced to the enterprises by social organizations.

On the other hand, there are many substantial arguments for maintaining and further developing the social and cultural services operating in enterprises. These arguments are, among others, connected with the basic functions of the enterprises.

Taking all the above into consideration, in the article the author selected certain criteria according to which the scope of social and cultural services organized in enterprises could be determined.