

WACŁAW JARMOŁOWICZ

SYSTEM PŁAC W ZREFORMOWANYM PRZEDSIĘBIORSTWIE USPOŁECZNIONYM

I. UWAGI WSTĘPNE

Podstawowym założeniem każdego spośród wyróżnianych systemów funkcjonowania gospodarki socjalistycznej jest uznanie celowości i konieczności stosowania bodźców materialnego zainteresowania. Z odmienności bezpośrednich celów i kryteriów oceny działalności gospodarczej przedsiębiorstw — właściwych tym systemom — wynikają już jednak różne zasady i skutki społeczno-ekonomiczne stosowanego wobec pracowników i grup pracowniczych układu zachęt. W systemie, cechującym się w kierowaniu działalnością przedsiębiorstw i organizacji gospodarczych przewagą narzędzi dyrektywnych, powiązanie układu bodźców z dochodem podmiotu zarządzanego i miernikami oceny jego pracy podporządkowane jest w istocie wykonaniu i ewentualnemu przekraczaniu bezpośrednio przez podmiot zarządzający określonych i rozliczanych w krótkich okresach rzeczowych i wartościowych zadań planu. Zdeterminowanie przez tak pojęty imperatyw planu zarówno mechanizmów tworzenia, jak i podziału funduszy materialnego zainteresowania, wyznacza też ogólniej przedsiębiorstwu celowość pokonywania wszelkich trudności i podejmowania każdego działania (bez względu na koszty społeczne) w osiągnięciu swej własnej funkcji celu¹. Możliwa staje się też tym samym „zasadność” prowadzenia działalności nawet w warunkach ewidentnie niskiej efektywności gospodarowania dysponowanymi zasobami. Jak dobitnie wykazały też doświadczenia i literatura przedmiotu związane z ukształtowanym i funkcjonującym systemem nakazowo-rozdzielczym oraz adekwatnymi dla niego rozwiązaniami motywacyjnymi, system ten, mimo swej ewolucji, nie jest już dalej zdolny do wyzbycia się swych immanentnych ograniczeń efektywnościowych. Nie rokuje też zatem większych i istotnych szans w wyprowadzaniu gospodarki na tory zrównoważonego i społecznie efektywnego rozwoju.

¹ J. G. Zieliński, *Mechanizm zarządzania przemysłem socjalistycznym*, w: *Ekonomia polityczna socjalizmu*, red. M. Pohorille, Warszawa 1968, s. 635.

II. DETERMINANTY I ANTYNOMIE NOWEGO SYSTEMU

Nie podejmując się tu też bliższej analizy tych ograniczeń², zwróćmy uwagę na niektóre uwarunkowania, cele i zasady funkcjonowania systemu płac przedsiębiorstwa w warunkach wdrażania reformy gospodarczej. Próba ich określenia wymaga jednak zarazem wstępnego przynajmniej ustosunkowania się do najbardziej podstawowych pojęć.

Najogólniej więc, system zachęt materialnych tworzą w przedsiębiorstwie zwłaszcza zasady kształtowania funduszu płac i występujących ewentualnie poza nim funduszy premiowych oraz wykorzystywany zestaw centralnych i zakładowych instrumentów polityki płac regulujących zasady i proporcje ich podziału między zatrudnionych³. Płaca, jako najważniejsza forma dochodów z pracy, a równocześnie istotny element kosztów własnych przedsiębiorstwa, są zatem z jednej strony stymulantą zachowań pracowniczych, a z drugiej — przynajmniej potencjalnie — parametrem wyboru ekonomicznego w zakresie racjonalnego gospodarowania zwłaszcza czynnikiem ludzkim. Z dochodowo-kosztowego charakteru pracy wynika więc tym samym, i już a priori, możliwość sprzeczności między wymaganiami racjonalności ekonomicznej, nakazującej dążenia do minimalizacji kosztów produkcji (a w tym i kosztów pracy żywej), a aspiracjami pracowników do zwiększania dochodów. Ujawnianiu się tej antynomii nie przeciwdziała przy tym w warunkach gospodarki socjalistycznej (i w odniesieniu do przedsiębiorstwa uspołecznionego) istnienie zasadniczych — w znaczeniu klasowym — rozbieżności między interesami kierownictwa i załogi, choć mogą występować i występują w powyższym tle konflikty typu grupowego. W skutkach antynomia ta stwarza zwłaszcza w mikroskali potencjalną skłonność do maksymalizacji wielkości wydatkowanego funduszu płac. Sprzeczność tę łagodzą i z założenia kierują się przeciwko tej skłonności, choć z różnymi i nie tylko pozytywnymi rezultatami (antybodźce), metody regulowania wielkości funduszu płac oraz zasady ich podziału stanowione na szczeblu makroekonomicznym. Mają one lub winny przynajmniej mieć na celu dopuszczenie do takiego wzrostu płac pracowników i zespołów pracowniczych, który byłby uzasadniony efektami pracy uznanymi za społecznie użyteczne.

² W. Jarmołowicz, *System płac przedsiębiorstwa w zarządzaniu nieparametrycznym jako czynnik samourwalniania nierównowagi popytowej*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1980, z. 4, s. 83 - 98.

³ System ten jest też szczególnie istotnym i integralnym komponentem każdego zresztą z systemów planowego zarządzania i kierowania gospodarką i tylko wraz z tym ostatnim ulegać może większym i jakościowym przemianom. W ujęciu węższym i pośrednim stanowi on właściwie subsystem systemu płac w gospodarce, przez który rozumiem całokształt zasad, mechanizmów i instytucji regulujących procesy płacowe. Por. m. in. L. Borcz, *Podział według pracy w systemie zarządzania gospodarką*, w: *Płaca w ustroju socjalistycznym*, Warszawa 1978, s. 149.

Całkowite usunięcie omawianej sprzeczności, umacnianej (w tendencji) i ograniczanej (w kontrtendencjach) także i przez inne, leżące poza samą sferą płac czynniki (np. w polityce zatrudnienia czy polityce społecznej) nie wydaje się też ani możliwe ani celowe. Przeciwnie, charakter tej sprzeczności i jej konsekwencje winny być w pełni ujawniane i brane tym samym pod uwagę w konstrukcji systemów bodźcowych. Problemem do rozwiązania pozostaje natomiast kwestia, w jaki sposób efekty pracy będą uznawane za rzeczywiście społecznie przydatne, a poniesione na nie nakłady uzasadnione wymaganiami racjonalności ogólnospołecznej. Kwestia ta rozwiązywana też była w dotychczasowych systemach nieparametrycznych, mimo występujących elementów postępu, w sposób wysoce niezadowolający. Podstawowym ich ograniczeniem stawał się przede wszystkim brak skutecznego mechanizmu społecznej weryfikacji indywidualnych nakładów pracy ponoszonych w przedsiębiorstwie⁴. Możliwe i faktycznie¹ „uznane” stawało się tym samym wynagrodzenie nawet za pracę, która co do swoich efektów i nakładów nie uzyskała jeszcze ostatecznej, społecznej akceptacji na rynku dóbr i usług. W warunkach wdrażanej reformy, zakładającej uspołecznienie procesu plantowania i funkcjonowanie — jak to się zwykło hasłowo określać — samodzielnych, samorządnych i samofinansujących się przedsiębiorstw, problematyka wyróżnianej sprzeczności nie traci też jeszcze, a nawet przeciwnie, zyskuje na swym — choć w innym już jakościowo ujęciu — znaczeniu. Wynika to zwłaszcza z otwierających się przed przedsiębiorstwami możliwości wyboru w zakresie kierunków i metod produkcji na drodze zwiększania dochodów oraz w płaszczyźnie zasad i proporcji podziału tych części dochodu, którymi dysponować będą samodzielnie na cele rozwoju i spożycia. Trudno więc nie postrzegać — zwłaszcza w ujęciu konsekwentnego zrealizowania docelowych założeń reformy — prawdopodobieństwa nasilenia się tendencji do maksymalizacji funduszy dochodowych, w tym i kosztem działalności eksploatacyjno-rozwojowej, a w rezultacie i możliwości pogarszania się pozycji przedsiębiorstwa w otoczeniu ekonomicznym. Nie przeceniając zarazem tego niebezpieczeństwa, zwłaszcza po uwzględnieniu możliwości zastosowania skutecznych instrumentów regulacji pośredniej oraz dostrzegając walory wynikające z samodzielności ekonomicznej załóg i ich kierownictw²; wskażmy zarazem, iż dą-

⁴ Zdaniem W. Wilczyńskiego, stanowiło to m. in. pochodną funkcjonowania uproszczonego i nie w pełni udowodnionego poglądu o bezpośrednim charakterze pracy w socjalizmie. Poglądu, odbiegającego w istocie od rzeczywistości a związanego — na gruncie teoretycznym — z idealizacją gospodarki socjalistycznej jako przedsiębiorstwa wielozakładowego. Por. W. Wilczyński, *Dyskusyjne problemy teorii przedsiębiorstwa i rachunku ekonomicznego*, w: *Mikroekonomiczne problemy gospodarki socjalistycznej*, Poznań 1975. W kwestii ograniczonej bezpośredniości pracy społecznej por. również: Z. Morecka, *Społeczno-ekonomiczna treść stosunku pracy w socjalizmie*, w: *Płaca w ustroju socjalistycznym*, Warszawa 1978, s. 48 i in.

żeniom do maksymalizacji funduszy dochodowych i ich pełnemu wydatkowaniu na cele spożycia, sprzyja jedna jeszcze — i jak dotąd nie rozwiązana w teorii gospodarki socjalistycznej — sytuacja. Chodzi tu zwłaszcza o fakt, iż w warunkach braku zasadniczych możliwości lokowania indywidualnych dochodów pracowniczych na cele rozwoju produkcji w sektorze państwowym, ma miejsce stała i silna skłonność do pełnego właściwie wydatkowania tych dochodów bądź to bezpośrednio na cele spożycia bieżącego czy odłożonego w czasie (oszczędności), bądź też inwestycji nieprodukcyjnych. „Markując” też ledwie powyższe problemy miałem między innymi na uwadze zasadność dostrzegania w konstrukcji nowego systemu bodźców takich zwłaszcza elementów, które:

a) umożliwiałyby realny, tj. rzeczywiście przystosowany do wzrostu podaży dóbr i usług konsumpcyjnych na rynku wzrost dochodów pracowniczych,

b) umacniały w świadomości pracowniczej zależność między wynikami pracy własnej i współtowarzyszy a pozyskiwanymi dochodami,

c) stwarzały możliwość partycypacji w dochodzie przedsiębiorstwa nie tylko z tytułu wkładu pracy, lecz również poprzez lokatę oszczędności z pracy na cele produkcyjne przedsiębiorstwa.

W konstrukcji tego systemu choć w sensie ogólniejszym uwzględniane zarazem być muszą występujące i dominujące (bo przecież wcale niejednorodne, lecz społecznie uwarunkowane) poglądy pracowników na kwestie równości i sprawiedliwości w podziale.

III. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA. I ELEMENTY KONSTRUKCYJNE

Pozostając jeszcze na pewnym poziomie ogólności rozważań i krytycznie odnosząc się do dotychczas funkcjonującego systemu bodźców, zwrócić też wypada uwagę na te spośród jego elementów, które ulegając zasadniczym zmianom, stanowią równocześnie główne przesłanki i założenia zreformowanego systemu płac przedsiębiorstwa. Tak więc wskazany już zresztą uprzednio brak odczuwalnego, bezpośredniego i bieżącego związku między poziomem płac zasadniczych a wynikami gospodarowania przedsiębiorstw, poprzestawanie na utrzymywaniu tych związków jedynie w formie rozbudowanego i nieefektywnego systemu premii (adresowanych przy tym głównie do pracowników szczebla kierującego i zależnych zwłaszcza od wyspecjalizowanych mierników oceny pracy), krótka „ścieżka” awansu płacowego na danym stanowisku oraz wysoce ograniczona motywacyjnie skuteczność wyłącznie centralnych i okresowych regulacji stawek płac, są tymi elementami w systemie płac, które spotykają się z uzasadnioną i dość powszechną oceną negatywną. Faktycznie, prowadziły one w istocie do zaniku w świadomości pracowniczej przekonania o podstawowych zależnościach między pracą i płacą, kreując w to miejsce „zurzędniczały”, „etatystyczny” model wynagradzania „od — do”.

Zdejmowały też m. in. tym samym, znaczną część ryzyka ekonomicznego i to tak z bezpośredniego wytwórcy, jak i z całych kolektywów pracowniczych, za społeczną przydatność produkcji. Wprawdzie pracownicy i tak tę część ryzyka w postaci ujemnych następstw rynkowych ponosili ostatecznie jako konsumenci, lecz jest to już — jak wiadomo—odpowiedzialność rozłożona w czasie i niezależna w zasadzie od indywidualnych i zespołowych układów pracy. Konieczność funkcjonalnego i liczącego się uzależnienia wzrostu wynagrodzeń indywidualnych od wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa o charakterze syntetycznym i efektywnościowym była też dostrzegana i postulowana w literaturze ekonomicznej niejednokrotnie⁵.

W warunkach krajowych, jej pierwszą, choć ograniczoną i nieudaną zarazem próbą wprowadzenia do praktyki gospodarczej były z kolei (i jak wiadomo) rozwiązania w zakresie kształtowania funduszu płac i premii oraz zasady gospodarowania tymi funduszami w systemie WOG-owskim. W istocie też, konieczność ta stała się dopiero obecnie wyjściowym i logicznie współzależnym założeniem, niemal wszystkich zresztą spośród wysuwanych projektów reformy. Przekonanie o jego zasadności wypływać przy tym winno nie tylko z oczekiwań, jakie zbudowany na tej podstawie mechanizm płacowy przynieść może w umocnieniu i racjonalizacji doraźnie tylko pojętych związków między pracą i płacą. Celowość jego wykorzystania leży bowiem również w potrzebie rozwijania w świadomości społeczeństwa gospodarującego także i tego przekonania, iż realnie pojęty proces uspołecznienia oznacza nie tylko społeczną własność środków produkcji, lecz również i nowo wytwarzanego produktu. Wynikające stąd implikacje oznaczają więc dla wytwórców nie tylko realne prawo do współgospodarowania wykorzystywanymi w produkcji zasobami oraz uzyskanymi rezultatami, lecz i materialną odpowiedzialność za racjonalność stosowanych kombinacji czynników produkcji oraz wielkość i jakość pozyskanego produktu czy usługi. Stosunki podziału zatem (inaczej jeszcze powyższe uwagi interpretując), wbrew rozpowszechnionemu i zakorzenionemu w teorii ekonomii dogmatowi, nie mogą więc być nadal uważane tylko za wtórne czy pochodne wobec stosunków produkcji, lecz w rzeczywistości i właśnie w stadium socjalizmu, za równoprawne i współdecydujące o rzeczywistym odniesieniu ludzi pracy do systemu własności społecznej. Uwagi powyższe nie mają przy tym bynajmniej charakteru luźnych refleksji. Przyjmując przede wszystkim wyróżnione założenie za teoretycznie poprawne, uznajemy w następstwie logicznym,

⁶ Niemniej, koncepcje te spotykały się też i z zarzutami, że są one teoretycznie błędne, ponieważ obowiązującą zasadą jest „podział według pracy”, a nie „według dochodów przedsiębiorstwa”. Por. m. in. A. Melich, *Praca czy wynik przedsiębiorstwa*, Życie Gospodarcze 1971, nr 41. W kwestii polemiki z tego typu poglądem por. m. in. W. Jarmołowicz, *Podział według pracy a wynik ekonomiczny przedsiębiorstwa*, Życie Gospodarcze 1972, nr 13.

choć ze skutkami w całkiem praktycznym już wymiarze, następujące między innymi twierdzenia pochodne:

a) obok indywidualnego wkładu pracy istotnym uwarunkowaniem i weryfikatorem efektywnych dochodów pracowniczych staje się także rezultat pracy zespołowej przedsiębiorstwa (zakładu, zrzeszenia) poddany ocenie na rynku,

b) dopuszczalne stają się tym samym istotne rozpiętości w dochodach pracowników z tytułu różnego wykorzystania w przedsiębiorstwach jednakowych lub zbliżonych indywidualnych wkładów pracy.

Znaczącymi i wymagającymi praktycznego rozwiązania, stają się z kolei na powyższym tle także między innymi takie kwestie, jak:

— ogólny zakres rozpiętości w dochodach i system zabezpieczeń przed rozpiętościami nadmiernymi i społecznie nie akceptowanymi,

— skala i sposób gwarantowania pracownikom tej części dochodu, która byłaby opłacana względnie jednolicie (w całym sektorze uspołecznionym oraz w jego przekrojach społeczno-zawodowych i działowo-gałęziowych), tj. niezależnie od zróżnicowanych dochodów przedsiębiorstw,

— formy i zasady konstrukcji mechanizmu płacowego i uzależniającego dochody pracowników od dochodu przedsiębiorstwa.

Nawiązując do tych kwestii zauważyć zarazem wypada, iż o ile ogólna teza wyrażająca się w celowości i konieczności zerwania z uprzednią praktyką bardziej społeczno-politycznych niż ściśle ekonomicznych zasad wzrostu płac, właśnie i głównie na rzecz tych ostatnich, znajduje — jak się wydaje — dość powszechne zrozumienie i poparcie, o tyle z kolei i lekceważenie lub niedocenywanie siły tendencji egalitarnych może być nie tylko zarzewiem różnych napięć społecznych, lecz i znaczną przeszkodą w dalszym wdrażaniu i rozwijaniu reformy gospodarczej.

Pojawianie się konfliktów, jakie powstają lub mogą zaistnieć między wymaganiami efektywności ekonomicznej a realizacją postulatów związanych z ukształtowanymi i funkcjonującymi w świadomości społecznej ideałami równości i sprawiedliwości społecznej⁶, uznać zresztą trzeba — i na długi z pewnością jeszcze okres czasu — za zjawisko nieuchronne. W „polu” wyboru chodzi więc zwłaszcza o preferencje dla takich rozwiązań motywacyjnych, które zachowując walory ekonomicznej efektywności, nie popadają w wyraźną kolizję z elementarnymi przynajmniej normami sprawiedliwości społecznej, a w tym i takich zasad równości, jak szans i miary. Niezbędnym też, choć jednym tylko z zewnętrznych uwarunkowań nowych zasad wzrostu płac, staje się „wmontowanie” w projektowane mechanizmy określonych reguł stanowienia już wyjściowych proporcji płacowych, jako elementów normatywnych, aprobowa-

⁶ J. Kornai, *Dylematy gospodarki socjalistycznej — przykład Węgier*, Życie Gospodarcze 1981, nr 3. Także: W. Jarmołowicz, *Problem równości a sprawiedliwość społeczna i zasady podziału*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1981, z. 2, s. 17 - 34.

nych i ramowo determinujących dopuszczalne granice płac ostatecznych. Celowość tej procedury motywują przy tym nie tylko względy natury społecznej czy te spośród ekonomicznych, które wiążą się z koniecznością pokrycia w sposób „gwarantowany” najbardziej przynajmniej niezbędnych kosztów reprodukcji siły roboczej na poziomie uznanym za możliwy i celowy. Ważkim, argumentem jest bowiem także potrzeba zastosowania wyjściowej, społecznej „wyceny” kosztów zastosowania pracy żywej jako „zewnątrznej” i „wpływowej” daty w rachunku ekonomicznym przedsiębiorstwa. Wysokość tej wyceny stanowić zatem winna „progową” opłacalność zastosowania czynnika pracy żywej w danym jej rodzaju i miejscu pracy.

Konkretyzując, czynnikami determinującymi wyjściowe wielkości i proporcje podziału dochodowych funduszy pracowniczych stają się makroekonomiczne ustalenia w zakresie:

a) wyjściowych proporcji płacy minimalnej i maksymalnej w gospodarce uspołecznionej⁷,

b) minimalnych stawek płac w przekrojach społeczno-zawodowych i działowo-gałęziowych, z rozróżnieniem pracy prostej od złożonej (kwalifikowanej). Niezbędnym uzupełnieniem powyższych ustaleń jest wprowadzenie także takiego mechanizmu kształtowania poziomu najniższych rent i emerytur, który zdolny byłby do ochrony najbardziej przynajmniej podstawowych interesów pracowników — wychodzących z czynnej pracy zawodowej — w obszarze zbliżonym do poziomu minimum socjalnego.

Możliwym sposobom dokonywania powyższych ustaleń warto też więc poświęcić nieco więcej uwagi, zwłaszcza, że problemy te nie znalazły jeszcze zadowalającego rozwiązania.

IV. REGULACJA ROZPIĘTOŚCI I RÓŻNICOWANIA PŁAC

Biorąc pod uwagę wyjściowe proporcje płac minimalnych, maksymalnych oraz najniższych rent i emerytur, proponuję⁸ następujące reguły ich stanowienia przy uwzględnieniu trzech zasadniczych wariantów: maksymalistycznego (I), umiarkowanego (II) i minimalistycznego (III). Przedstawiając powyższą propozycję, kieruję się między innymi następującymi względami:

— celowością określenia względnie stabilnych „ram” w zakresie proporcji płac zabezpieczających je z jednej strony przed znacznymi dewia-

⁷ Ograniczając rozważania do sfery uspołecznionej, podkreślić wypada w ujęciu bardziej kompleksowym potrzebę wypracowania także określonych i skutecznych zasad i instrumentów regulacji parytetu dochodów między sektorem uspołecznionym a sektorem drobnotowarowym i prywatnym.

⁸ Por. również W. Jarmołowicz, *Wyjściowe proporcje płac*, Życie Gospodarcze 1981, nr 41.

Wyjściowe proporcja płac

Wyszczególnienie	Wariant I	Wariant II	Wariant III
Niezbędna (ustawowa) relacja płacy minimalnej do średniej	1 : 2	1 : 2	1 : 2
Niezbędna (ustawowa) relacja najniższej renty i emerytury do płacy średniej	1 : 3	1 : 3	1 : 3
Dopuszczalna (ustawowa) rozpiętość między płacą średnią i maksymalną	1 : 5	1 : 4	1 : 3
Najwyższa (wynikowa) rozpiętość między płacą minimalną i maksymalną	1 : 10	1 : 7,5 - 8	1 : 5 - 6
Najwyższa (wynikowa) rozpiętość między najniższą rentą i emeryturą a płacą maksymalną	1 : 15	1 : 12	1 : 9

cyjami, a z drugiej, pozwalającymi na zachowanie istotnych wartości motywacyjnych,

— użytecznością orientowania się na płacę średnią jako kategorię odbijającą warunki płacowe (a stąd pośrednio i życiowe) najszerszych kręgów pracowniczych,

— stopniem możliwej adekwatności społecznej.

Jak wynika z propozycji, przedmiotem ustawowej regulacji proponuje się uczynić trzy w istocie wielkości: płacy minimalnej, maksymalnej oraz najniższej renty i emerytury. Poprawność założonej relacji między płacą minimalną i średnią wydaje się w pełni uzasadniona. Jej osiągnięcie zamierzano też uzyskać w polityce społeczno-gospodarczej już kilkakrotnie, choć historycznie rzecz biorąc płaca minimalna kształtowała się, jak dotąd, najczęściej (w ujęciach rocznych) na poziomie 35 - 40% płacy średniej. Bardziej kontrowersyjny jest już natomiast stosunek (1 : 3) najniższych rent i emerytur do płac średnich. Odbijając w zbliżeniu aktualną sytuację w strukturze dochodów, może być też on traktowany jako najbardziej niezbędny. Wątpliwości nie może natomiast już budzić potrzeba wprowadzenia stałych więzi między tymi wielkościami. Upřednie bowiem, nieregularne w czasie i kwotach zmiany poziomu najniższych rent i emerytur, zwłaszcza w warunkach aktywnego ruchu cen, „dryfowania tych rent” wobec płac średnich i wysokich oraz w sytuacji,

w której te najniżej wyposażone grupy ludności mają najmniejszą „siłę przebicia” w przetargach płacowych, prowadziły do znanych i pogłębiających się dysproporcji w poziomie życia. Uwzględniając fakt, iż z powodów motywacyjnych, najniższa renta i emerytura nie powinna jednak raczej pokrywać się z poziomem płac minimalnych, prawdopodobnie poprawniejszą relacją byłby stosunek (1 : 2,5) oznaczający wysokość tych rent i emerytur rzędu 0,75 płacy minimalnej i w obszarze zbliżonym do minimum socjalnego. I wreszcie co do płac maksymalnych ustosunkować się wypada do możliwego zarzutu o niecelowości — ze względów bodźcowych — ustawowego ograniczania ich wysokości. W rozwiązaniu proponowanym nie postuluje się też faktycznie ich „twardego” zlimitowania, lecz ograniczenie o charakterze „ruchomym”, by nie rzecz parametrycznym. W każdym też, spośród wyróżnionych wariantów, przy zmieniającym się niewątpliwie stopniu „napięcia motywacyjnego”, absolutne przyrosty płac maksymalnych są w ujęciu czasowym stosunkowo najwyższe i najbardziej pojemne. Dodajmy zresztą, że nie bez szans w uzyskaniu społecznej akceptacji znajduje się wariant maksymalistyczny i najbardziej zbliżony do obecnej skali rozpiętości płacowych. Warunkiem akceptacji jest też tu jednak postawienie kwestii płac maksymalnych w sposób otwarty, społecznie komunikatywny co do uzasadniających je kryteriów, włączenie do tej kategorii wszelkich dochodów z pracy (z wyłączeniem jedynie honorariów z tytułu prac wynalazczych, literackich, naukowych i wybitnie twórczych) oraz ich rozliczanie w okresach rocznych. Ogólniej też, proponowane ustawowe regulacje nie powinny być dokonywane częściej niż raz do roku, choć i nie rzadziej niż z opóźnieniem dwuletnim.

Wprowadzenie powyższych „reguł gry”, zwłaszcza w zakresie ustawowej regulacji dochodów najniższych, oznacza zarazem stanowisko, że zmiany w tych dochodach nie mogą być uzależnione li tylko od wyników analiz dotyczących kosztów utrzymania. Formy rekompensaty, oparte na tych wynikach, choćby z powodu licznych mimo wszystko trudności metodologicznych prowadzenia tego typu badań, nie mogą bowiem zastępować podstawowych zasad polityki płac, choć winny je — zwłaszcza przy znaczniejszych zmianach w poziomie i relacjach cen — skutecznie uzupełniać. Z kolei propozycja „ruchomego” ograniczania płac maksymalnych wynika między innymi z przekonania, że poprzestawanie w założeniach reformy wyłącznie na instrumentach polityki podatkowej jest podejściem uproszczonym i jednostronnym.

Przyjęcie określonych proporcji wyjściowych kieruje w rezultacie uwagę w analizie uwarunkowań systemu płac przedsiębiorstwa na zagadnienie różnicowania stawek płac minimalnych w przekrojach społeczno-zawodowych i działowo-gałęziowych. Uwzględnienie w systemie tary-

fowym kosztów reprodukcji siły roboczej niewykwalifikowanej, zatrudnionej w pełnym wymiarze ustawowego czasu pracy i w najłżejszych warunkach (a więc w znaczeniu odpowiadającym ściśle dotychczasowemu pojęciu płacy minimalnej), jest więc istotnym, lecz oczywiście nie wystarczającym jeszcze ujęciem problemu. Dalszym i koniecznym krokiem w budowie systemu taryfowego staje się z kolei potrzeba uwzględnienia w miarę jednolitej, co do kryteriów kwalifikowania różnorodnych prac i zróżnicowanej w kilku poziomach, społecznej „wyceny” pracy wykwalifikowanej i uprawnionej do wykonywania zadań o określonym stopniu ich złożoności i trudności.

Inaczej, w działaniach na rzecz uproszczenia i modernizacji systemu taryfowego, stanowiącego podstawę w miarę jednolitego w skali gospodarki, wartościowania prac i zaszeregowania oraz wynagradzania poszczególnych pracowników przedsiębiorstw uspołecznionych, nie można poprzestać tylko na ustanowieniu stawek płac minimalnych pojmowanych jako stawek pracy niewykwalifikowanej. Niezbędne jest bowiem również stworzenie swoistych i rozumianych jako względne „minimalnych” wycen również dla pracy złożonej i wymagającej określonych uprawnień zawodowych nabytych w drodze wykształcenia i pracy w zawodzie. Nie rozwijając tu tej kwestii, mającej też raczej docelowe znaczenie, podkreślimy jednak, iż już obecnie należałoby przystąpić do zasadniczej modernizacji systemu taryfowego przy wykorzystaniu bardziej efektywnych, analityczno-punktowych metod wartościowania pracy. Zmiany, wyrażające się ujednoczeniem kryteriów kwalifikowania pracy i kształtowania podstawowych, jednostkowych stawek płac, winny zarazem przygotować grunt dla docelowych rozwiązań w układach zbiorowych o warunkach pracy i płacy. Warto tu bowiem podnieść znaczenie faktu, przesłoniętego w niemałym stopniu nie tak dawnymi, a nie kontrolowanymi w pełni przetargami płacowymi, że właśnie układy takie (i w skali światowej) są zasadniczą formą i procedurą różnicowania jednostkowych stawek płac dla różnorodnych, pod względem złożoności i warunków, rodzajów pracy. Nieuchronność występowania sprzeczności interesów grupowych, zawodowych i społecznych, obiektywne techniczno-obrachunkowe problemy mierzenia i porównywania pracy, zróżnicowana struktura ruchu związkowego itp., wskazują też, moim zdaniem, na celowość powołania instytucjonalnego przedstawicielstwa związków zawodowych (np. w postaci Związkowej Izby Pracy i Płacy) jako kompetentnego reprezentanta interesów pracowniczych i partnera Ministerstwa Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych w prowadzeniu negocjacji płacowych. Rezultatem tego typu negocjacji winny być odpowiednie ustalenia, między innymi w formie projektów układów zbiorowych, przedstawianie ich do ostatecznych uzgodnień i ratyfikacji we właściwych organach rządowych i związkowych, dokonywanie uzgodnionych zmian związanych z rozwojem sytuacji społeczno-gospodarczej itp.

V. MECHANIZM WZROSTU PŁAC W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Przyjmując, że stawki płac jednostkowych są przesądzone (w obecnych. — dla celów doraźnych i zmodernizowanych — dla celów przyszłych) układach zbiorowych, pozostają z kolei do rozważenia możliwe rozwiązania w mechanizmie finansowania wzrostu płac ponad zagwarantowany ustawowo poziom indywidualnych wynagrodzeń. Zauważmy przy tym wstępnie, że sposób kształtowania wielkości bazowego, wyjściowego funduszu płac przedsiębiorstwa (stanowiącego zasadnicze źródło finansowania wynagrodzeń indywidualnych i obciążającego koszty własne) projektowany jest⁹ — zależnie od sekwencji czasowej — dwojako. Rozwiązanie przejściowe określa przewidywaną wielkość tego funduszu odpowiednio do poziomu rzeczywistej płacy średniej wśród zatrudnionych w przedsiębiorstwie i zrealizowanej w roku poprzedzającym wdrażanie reformy oraz po uwzględnieniu wprowadzonych kwot rekompensaty z tytułu wzrostu kosztów utrzymania. Rozwiązanie takie przenosi tym samym wiele z ujemnych i występujących jeszcze obecnie ograniczeń efektywnościowych w zakresie płac i zatrudnienia na przyszłość. Jednocześnie jednak jest pragmatycznym i możliwym, do zaakceptowania przez załogi (w sensie uznania ich prawa do określonego status quo w dochodach płacowych) krokiem „wyjściowym” do wdrażania reformy gospodarczej. Trudno by było zwłaszcza dopuścić zasadność natychmiastowego przejścia na „gwarantowaną” wielkość funduszu płac budowaną w oparciu jedynie o minimalne w sensie uprzednio przedstawianym, tj. jako „absolutne” dla pracy niewykwalfikowanej i „względne” dla pracy kwalifikowanej stawki płac, a więc tak, jak to przewiduje się w zasadzie w rozwiązaniach docelowych. Niemniej, już i samo rozwiązanie przejściowe oznacza swego rodzaju „zamrożenie” dalszego wzrostu wynagrodzeń z tego przynajmniej źródła, które stanowić ma bazowy fundusz płac i jeśli pominąć tu ewentualne korzyści, jakie mogą powstać z tytułu racjonalizacji zatrudnienia. Dalszy więc wzrost wynagrodzeń staje się przede wszystkim zależny od stopnia poprawy wyniku finansowego, obligatoryjnych zasad jego podziału oraz wielkości w tej zwłaszcza jego części, którą tworzyć będzie fundusz udziału załogi w zysku netto¹⁰.

Przy założeniu, że wynik finansowy jest dany i dodatni, występujące istotne dla mechanizmu wzrostu płac problemy dają się ująć w dwie zasadnicze grupy:

1) w pierwszej są to determinanty związane z makroekonomicznymi

⁹ Por. *Kierunki reformy gospodarczej*, Trybuna Ludu, lipiec 1981, s. 84; *Zasady działalności przedsiębiorstw państwowych w 1982 r.* (wg Uchwały Rady Ministrów z 30 XI 1981, Trybuna Ludu, grudzień 1981, s. 5-6.

¹⁰ W rozważaniach tu prowadzonych, ograniczam się głównie do sfery uspołecznionych przedsiębiorstw produkcyjnych z wyłączeniem systemu motywacyjnego właściwego specyficznie dla sfery infrastrukturalnej.

i obligatoryjnymi proporcjami podziału nadwyżki ekonomicznej (zysku brutto) oraz stosowanymi w powyższym zakresie instrumentami regulacji pośredniej,

2) w drugiej są to zagadnienia dotyczące „obszaru swobody” co do wielkości i zasad podziału funduszu udziału w zyskach, innych funduszy spożycia (socjalnego, mieszkaniowego) oraz funduszu rozwoju.

Nie analizując bliżej problemów w płaszczyźnie pierwszej (związanych zarazem w znacznym stopniu z ostatecznymi rozstrzygnięciami w systemie ekonomiczno-finansowym), zauważmy jednak, iż mimo istotnego, zewnętrznego określenia zarówno względnej wielkości funduszy dochodowych, jak i zarazem kolejności ich tworzenia w stosunku do innych obciążeń i funduszy przedsiębiorstwa, zakres swobody pozostawiony decyzjom samorządów i kierownictw operatywnych będzie stosunkowo znaczny i kierunkowo wzrastający. Po uwzględnieniu więc obligatoryjnych obciążeń z tytułu rozliczeń z budżetem, spłaty rat kredytów bankowych zaciągniętych na cele inwestycyjne oraz zabezpieczenia minimalnego poziomu odpisów na cele funduszu rozwoju, funduszu rezerwowego i zakładowych funduszy spożycia zbiorowego, powstawać będą w przedsiębiorstwie możliwości zwiększania bądź to funduszy powyższych, bądź też funduszu udziału załogi w zysku. Podstawowymi przy tym instrumentami przeciwdziałającymi, przynajmniej na obecnym etapie, ewentualnie nadmiernemu zwiększaniu tego ostatniego, stają się przy tym formy opodatkowania skali wzrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz osiąganego rentowności na rzecz funduszu aktywizacji zawodowej i budżetu. Dodajmy przy okazji (pamiętając o smutnych doświadczeniach wogółem), iż formy opodatkowania winny być nie tylko względnie jednolite (co do zasad) i stabilne (w okresach krótkich), lecz także i nie na tyle ekspansywne, by obezwładniały tym samym cały system bodźców. Wprowadzenie funduszu udziału załogi w zysku jako źródła premii, nagród, dodatków przejściowych i podwyżek indywidualnych stawek wynagrodzeń wyznacza z kolei następujące konsekwencje dla systemu płac przedsiębiorstwa:

a) zysk staje się źródłem dodatkowych zachęt materialnych dla wszystkich grup pracowniczych,

b) pozostawia się przedsiębiorstwu (lub ściślej, jego samorządowi i kierownictwu operatywnemu) pełną samodzielność w zakresie gospodarowania dysponowanym funduszem udziału załogi w zysku.

Syntetyczny (co do źródła), jednorodny (co do adresatów) i dyspozycyjny (w gospodarowaniu funduszem) model bodźców stawia zarazem przed przedsiębiorstwem zadanie wypracowania takich zasad podziału, które byłyby i motywacyjnie skuteczne i odpowiadałyby poglądom załóg na sprawiedliwość w wynagradzaniu.

Odrzucając wariant podziału skrajnie egalitarnego (choć dodajmy, iż nie brak wśród pewnej przynajmniej części załóg poglądów w rodzaju: „dzielić zysk równo”, a w znaczeniu: niezależnie od wkładu pracy),

wskazać, jak sądzą, warto na inne — spośród możliwych — rozwiązania. Podstawowych zwłaszcza rozstrzygnięć wymagać będą takie szczególnie problemy i formy udziału załogi w zysku, jak: liczebność i podstawy kreowanych tytułów premii, nagród i dodatków, proporcje udziału ruchomej części płac w dochodach ostatecznych i wreszcie tryb i sposób przekształcania bodźców związanych z częścią ruchomą w ewentualne podwyżki stawek płac zasadniczych. Nie przesądzając też w żadnej mierze powyższych zagadnień, za jedno z rozwiązań uważać można zastosowanie okresowych (kwartalnych, rocznych) udziałów w zysku, naliczanych proporcjonalnie (w %) do wynagrodzenia wynikającego z indywidualnego zaszerogowania i indywidualnej efektywności pracy (wynikającej bądź to ze stopnia wykonania norm, bądź spełnienia wymagań stawianych w czasowej formie płac). Z kolei, w miarę utrwalania się wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa (np. w okresie 2-letnim) oraz po przekroczeniu określonego udziału premii i nagród w dochodach ostatecznych (np. 30-40%), może nastąpić przekształcenie części tych udziałów w podwyżki stawek płac zasadniczych (godzinowych czy akordowych). Nie rozwijając dalej tego mechanizmu, który można by tu określić mianem „indywidualistycznego” podkreślić jednak wypada, iż rozwiązanie takie, choć proste (w sensie „technicznym”) i kuszące w pierwszym okresie wdrażania (bo możliwe od zaraz do stosowania), sprzeczne jest jednak w istocie z „logiką i duchem” reformy i stawać też będzie w coraz bardziej zasadniczej kolizji z rozwiązaniami docelowymi m. in. w zakresie kształtowania gwarantowanego funduszu płac indywidualnych. Pożądanym, integratywnym mechanizmem podziału funduszu udziału załogi w zysku winien bowiem mieć na uwadze potrzebę kojarzenia interesu indywidualnego z interesem przedsiębiorstwa nie tyle wprost co za pośrednictwem interesów zespołowych występujących na tle społecznego podziału pracy. Te ostatnie ogniskują się zaś — jak wiadomo — wokół wyodrębnionych pod względem techniczno-produkcyjnym i organizacyjnym struktur typu: brygada, ogniwa, wydział, zakład itp. Skuteczny motywacyjnie i sprawiedliwy zarazem mechanizm podziału nie może więc nie uwzględniać wnoszonego wkładu pracy tych poszczególnych „struktur” do ostatecznych rezultatów pracy przedsiębiorstwa jako swoistej, społeczno-ekonomicznej całości podmiotowej. Wynika stąd tym samym niezbędność upowszechniania i rozwijania skutecznych form i metod wewnętrzzakładowego rozrachunku gospodarczego. Dostrzegając występujące w powyższym zakresie trudności, w tym i natury metodologicznej, nie sposób jednak i nie zauważyć, że bez ich pokonania nie można będzie zbudować w pełni efektywnego ekonomicznie i zadowalającego społecznie mechanizmu podziału. Uwagi powyższe zmierzają w konkluzji do konstatacji, że najważniejsze będą takie zasady podziału funduszu partycypacji załogi w zysku, które już w samych proporcjach dzielenia tego funduszu będą w miarę adekwatne do wnoszonego przez poszczególne zespo-

ły pracownicze wkładu pracy na rzecz całości. Wspólne natomiast dla całej załogi bądź też częściowo odrębne w niektórych ogniach produkcyjnych czy grupach pracowniczych, winny być (ograniczone przy tym liczebnie) tytuły premiowania indywidualnego i zespołowego. Obok powyższego systemu, czy to wskutek istotnie obiektywnych trudności pomiaru pracy, czy też ze względu na wyraźnie wyodrębniony i całościowo pojęty interes załogi, mogą być (i z pewnością będą) tworzone specjalne rodzaje premii czy nagród adresowane bądź do poszczególnych grup pracowniczych (np. wykonawczych) czy całych grup społeczno-zawodowych (np. pracowników administracji i obsługi zarządu). Ogólniej więc, oparcie systemu nagród i premii na wyodrębnieniu wkładu zespołów pracowniczych nie przekreśla więc jeszcze różnych możliwości tworzenia bezpośrednich powiązań między indywidualnymi motywami dochodowymi z wynikiem ekonomicznym przedsiębiorstwa, lecz wprowadza stadia pośrednie, oparte na wykorzystaniu motywów zespołowych i grupowych występujących wewnątrz przedsiębiorstwa. Obydwa też wyróżnione typy mechanizmów podziału dają się skutecznie zespałać i spełniać mogą względem siebie funkcje komplementarne. Stosowanie ich wymagać będzie zarazem wykorzystania nowoczesnych metod porównywania i wartościowania pracy w analizie obciążeń poszczególnych stanowisk pracy oraz szeregu innych usprawnień i racjonalnych działań w sferze gospodarowania czynnikiem ludzkim, a zwłaszcza w zakresie wielkości i struktury zatrudnienia.:

VI. UWAGI KOŃCOWE

Nie pretendując do całościowego ujęcia, w przedstawionym opracowaniu wskazano na niektóre więc tylko, choć istotne, zdaniem autora, uwarunkowania i elementy systemu płac w zreformowanym przedsiębiorstwie uspołecznionym. Zdając sobie sprawę z ograniczoności ujęcia, podkreślę zarazem, iż nie była też moim zamiarem projekcja całego systemu motywacyjnego, z uwzględnieniem wszystkich jego elementów, zasad i skutków funkcjonowania¹¹. Z punktu widzenia rozwiązań docelowych, ważki na przykład jest, wskazany na wstępie tego opracowania, problem partycypacji pracowników w zysku (dochodzie) przedsiębiorstwa nie tylko w postaci wkładu pracy, lecz i z tytułu lokaty swych oszczędności pochodzących z tejże pracy. Nie analizując też bliżej tego problemu, mogącego stanowić zarazem sam w sobie przedmiot odrębnego opracowania, wskaimy iż celowość takiego partycypowania była w niektórych

¹¹ W ujęciu szerszym system ten obejmuje także zwłaszcza jeszcze elementy jak: metody i formy kształtowania wielkości oraz podziału funduszy o charakterze rozwojowym i socjalnym, zasady oceny pracy i polityki kadrowej i inne.

poglądach dostrzegana i uzasadniana¹². Doceniając wagę tej partycypacji, odróżniłbym jednak wyraźnie możliwość lokowania takich oszczędności (jako formy konkurencyjnej wobec lokaty na bankowych rachunkach oszczędnościowych), np. w specjalnie tworzonym w przedsiębiorstwie pracowniczym funduszu alokacyjnym (z przeznaczeniem na cele rozwoju) i pozostającym pod bezpośrednią kontrolą — co do kierunków wydatkowania — jego udziałowców, od formalnoprawnej i związanej ze zmianami stosunków własnościowych sprzedaży udziałów majątkowych (akcji). O ile bowiem pierwsza z tych form oznacza jedynie rozwinięcie systemu motywacji (poprzez dodatkowe zainteresowanie pracowników w rozwoju i zysku przedsiębiorstwa) oraz przejaw uspołecznienia samych stosunków podziału, o tyle forma druga, choć motywacyjnie głębsza, spotyka się też już z wątpliwościami, a nawet i wyraźnymi zastrzeżeniami co do wnoszonych przez nią kierunków przemian w systemie ogólnonarodowej własności zasobów. Niemniej, problemy związane z powyższymi formami partycypacji, ze względu na ich znaczenie w kształtowaniu bodźców materialnego zainteresowania pracowników w rozwoju i dochodach własnego przedsiębiorstwa w ujęciu długookresowym, wymagają nadal wnikliwego — i wolnego od pochopnego osądu — rozważenia.

WAGE SYSTEM IN THE REFORMED SOCIALIZED ENTERPRISE

Summary

The paper contains an attempt at designing major principles of functioning of a wage system in enterprises under the implementation of basic provisions of the economic reform.

In particular, the author's propositions and evaluations are referring to:

— general principles of fixing wage differentiation and creating the system of legal guarantees against the excessive differentials which are not accepted socially.

— goals and procedures of regulating basic relations of rates of wages, considering the consequence of collective labor contracts,

— conditioning, forms and types of the construction of a wage mechanism relating employees' income to profits (income) of an enterprise.

In conclusion the author indicates at the weight and possibility of workers' participation in income of their enterprise not only by means of the contribution in labor but also in the form of savings resulting from their work (savings and productional investment).

¹² Por. *Zasady reformy systemu społeczno-gospodarczego*, red. M. Guzek, *Życie Gospodarcze* 1981, nr 34.