Wacław JARMOŁOWICZ

SYSTEMOWE UWARUNKOWANIA REFORMY PŁAC W PRZEDSIĘBIORSTWIE

1. Podstawowe cele, założenia i uwarunkowania konstrukcyjne

Celami reformy systemu płac są cele reformy gospodarczej[1]. Stwierdzenie to zdaje się być truizmem. Jeśli jednak nie waham się go uwypuklić, to zwłaszcza dlatego, iż tak jak niejednakowo pojmuje się nadal jeszcze istotę reformy, tak równie niejednoznacznie ujmowane są w jej ramach zmiany dotyczące szeroko rozumianego systemu motywowania do pracy, a przede wszystkim samego systemu płac.

Nie podejmując tu bliżej problematyki pojęcia, treści i uwarunkowań reformy gospodarczej, podkreślmy więc przynajmniej, że traktujemy ją za W. Wilczyńskim jako zamierzenie nie dające się „... ograniczyć do powierzchniowych zmian narzędzi centralnej regulacji". Przeciwnie, widzimy w niej głęboką i radykalną zmianę „ stosunków ekonomicznych, zmianę położenia, uprawnień i warunków gospodarowania poszczególnych podmiotów gospodarczych", a więc i „... przedsięwzięcie ustrojowe, dotykające zarówno funkcjonalnych, jak i częściowo instytucjonalnych aspektów socjalistycznych stosunków produkcji"[2]. Przedsięwzięcie, realizujące najogólniej prawo zgodności tych stosunków z charakterem sił wytwórczych.

Przy takim podejściu, uzasadnione staje się z kolei stwierdzenie, że zmiany w systemie płac, stanowiącym integralny i newralgiczny element systemu funkcjonowania gospodarki, nie mogą się sprowadzać wyłącznie do zmian w zakresach i metodach wykorzystywania mechanizmów regulacji płac. Objąć one bowiem równocześnie muszą sam sposób pojmowania i urzeczywistniania stosowanych w sferze podziału zasad, a w szczególności: podział według pracy.

Niezbędność zatem przezwyciężenia błędnej, indywidualistycznej wykładni działania tego prawa występującej w teorii ekonomicznej socjalizmu oraz związanego z nią w praktyce społecznej uproszczonego – i preferującego „nakładowy" zwłaszcza punkt widzenia – sposobu postępowania w wynagradzaniu pracy[3], stają się najbar-

---

[1] Por. W. Wilczyński, Polska reforma gospodarcza po czterech latach a kryteria oceny systemów ekonomicznych, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", Poznań 1986. z, 2, s. 132.

[2] Tamże

[3] Por. W. Jarmołowicz, Bliżej w kwestii teoretycznych i realizacyjnych problemów uzależnienia wzrostu i różnicowania płac od syntetycznego wyniku ekonomicznej działalności przedsiębiorstwa oraz od efektyw-

dziej istotnymi warunkami reformy. Warunkami, od których uzależnione staje się usuwanie dotychczasowych przyczyn nieskuteczności motywacyjnej w posługiwaniu się przez podmioty gospodarcze kategorią płacy roboczej oraz mechanizmami regulacji płac. A także, warunkami od spełnienia których zależy otwieranie nowych horyzontów w płaszczyźnie motywowania, umacniających i rozwijających siłę „przebicia" reformowanego systemu ekonomicznego. Bez silnej i skutecznej motywacji, nie można zaś nawet wyobrazić sobie realności osiągnięcia jego podstawowego celu w płaszczyźnie ekonomicznej, tj. wysokiej, społecznej efektywności gospodarowania[4].

Odwołując się do podstawowego i inicjującego reformę dokumentu Komisji do Spraw Reformy Gospodarczej, a zarazem elementu oficjalnego stanowiska, zaakcentujmy również już na wstępie znaczenie i sens najbardziej elementarnych tez określających przyjęty kierunek reformy płac[5].

Mimo bowiem. że określenia w nich zawarte formułowane są w sposób stosunkowo ogólny i że wymagają dziś one dużo wyraźniejszych rozwinięć i właściwych konkretyzacji, nie wydaje się przecież wzbudzać większych wątpliwości ich główny sens kierunkowy. Wyraża się on najogólniej w postulacie o celowości i konieczności istnienia bezpośredniego, liczącego się i funkcjonalnego uzależnienia tak wielkości samych źródeł wzrostu wynagrodzeń pracowniczych, jak i konkretnego ich poziomu, relacji i struktury od syntetycznie mierzonego wyniku ekonomicznej efektywności pracy przedsiębiorstwa[6].

Uznanie dla zasadności jego realizacji wypływać przy tym winno nie tylko z oczekiwań pozytywnych następstw w usprawnianiu doraźnie tylko pojętych związków między pracą i płacą. Celowość teoretycznego rozwinięcia i praktycznego wykorzystania tego kierunku przebudowy systemu płac, związana jest bowiem również z potrzebą umacniania w świadomości społeczeństwa gospodarującego przekonania, że realnie pojęty proces uspołecznienia oznacza nie tylko społeczną własność środków produkcji, ale i nowo wytworzonego produktu. Wynikające stąd implikacje dają więc wytwórcom nie tylko rzeczywiste prawa do współgospodarowania wykorzystywanymi zasobami, ale i nakładają na nich materialną odpowiedzialność za racjonalność w procesach gospodarowania.

---

ności pracy indywidualnej por. W. Jarmołowicz, Teoretyczne aspekty prawa podziału według pracy a praktyka gospodarki socjalistycznej, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Poznań 1988, z. 2, s. 153–170; oraz: Kryteria i sposoby oceny pracy w mechanizmach regulacji płac, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Poznań 1986, z. 2, s.149–169.

[4] Por. Kierunki reformy gospodarczej, Nakładem „Trybuny Ludu", Warszawa, lipiec 1981, teza 11, s. 8.

[5] Tamże, tezy: 14 i 15, s. 8–9; oraz: 76, s. 37 i 92, s. 48.

[6] W istocie, stał się on też jednym z głównych i wspólnych założeń wysuwanych w większości projektów reformy gospodarczej. Por. Reforma gospodarcza. Propozycje. Tendencje, Kierunki dyskusji, Praca zbiorowa, Warszawa, PWE, 1981.

Przyjmując wskazany postulat kierunkowej przebudowy za teoretycznie poprawny oraz ekonomicznie i społecznie uzasadniony, uznajemy jednak – w następstwie logicznym – także twierdzenie pochodne. I to wraz z jego skutkiem w całkiem praktycznym wymiarze.

Jest to mianowicie konstatacja, że nie tylko dopuszczalne, lecz i pożądane stają się istotne i znaczące rozpiętości w dochodach pracowniczych z tytułu różnego wykorzystania w przedsiębiorstwach jednakowych lub zbliżonych indywidualnych wkładów pracy. Konstatacja ta wyraźnie też przeciwstawia się tradycyjnej i uproszczonej – bo głównie „indywidualistycznie" i „nakładowo" ujmowanej – wersji zasady „równa płaca za równą pracę". Dodajmy – wersji szeroko spopularyzowanej w świadomości społecznej wytwórców[7], a prezentowanej nawet jako swoiste „osiągnięcie" socjalizmu.

O ile wszakże ogólne przesłanie o potrzebie silnego związku wzrostu płac z wynikiem ekonomicznym przedsiębiorstwa (i nie wnikając tu jeszcze w sposób jego konkretyzacji) znajdować się wydaje już obecnie swoją niemałą – przynajmniej na gruncie teorii – aprobatę, o tyle z kolei wynikająca z niego implikacja spotyka się ciągle jeszcze i wśród niemałej części pracowników, z wyraźnie ograniczonym poparciem i zrozumieniem[8]. A także – i z zasadniczym sprzeciwem.

Zwracając tu tylko uwagę na powyższe problemy, podkreślmy zatem, że wśród podstawowych celów i wymagań stawianych przed rozwiązaniami konstrukcyjnymi reformowanego systemu płac[9], wyróżnić także należy ich zdolność do usuwania bądź łagodzenia choćby istotnych sprzeczności, jakie istnieją bądź mogą zaistnieć, w płaszczyźnie ukształtowanych i funkcjonujących w świadomości społecznej ideałów równości i sprawiedliwości. Sprzeczności – dodajmy – zyskujących na sile w związku

---

[7] „Jeżeli dzisiaj narzekamy na bardzo zły stan moralności pracy i na nacisk egalitaryzmu – stwierdza Z. Sadowski – to trzeba widzieć w tym rezultat fałszywego, ale mocno już ukorzenionego rozumienia socjalistycznej zasady podziału... Dominuje u nas pogląd, że człowiek powinien zarobić tyle samo bez względu na to, gdzie pracuje. Dlaczego – słyszy się pytanie – taki sam ślusarz pracujący w jednym przedsiębiorstwie ma zarabiać więcej albo mniej niż taki sam ślusarz w drugim przedsiębiorstwie? Ten sposób rozumowania trzeba wyplenić... Oczywiście, sprawę tę trzeba traktować szeroko, a nie tylko przez pryzmat mojego ślusarza. Dotyczy ona funkcjonowania całego systemu ekonomicznego i całej jego logiki, jest więc głęboko osadzona w kompleksie przekształceń zwanych reformą gospodarczą". Z. Sadowski, Drugi etap reformy gospodarczej, „Wektory" 1987/2, s. 6, 19.

[8] W świetle np. wyników badań przeprowadzonych w 1984 r. przez Ośrodek badania Opinii Publicznej i Studiów Programowych Komitetu d/s Radia i Telewizji (na losowej próbie reprezentatywnej dla ogółu dorosłych mieszkańców Polski) za różnicowaniem zarobków ludzi wykonujących podobne prace w zależności od dochodów jakie osiąga ich przedsiębiorstwo opowiedziało się 51% badanych, a za zarobkami jednolitymi dla wykonujących podobne prace i bez względu na dochody ich przedsiębiorstwa opowiedziało się 40% badanych. Por. Świadomość ekonomiczna Polaków. Wyniki badań, Wektory 1986/2, s. 46–48.

[9] Por. bliżej W. Jarmołowicz, Warunki racjonalności systemu płac w przedsiębiorstwie uspołecznionym, „Ekonomista 1983/2, s. 313–326.

z potrzebą m. in. przewartościowania sposobu pojmowania i realizacji zasady podziału według pracy. Dostrzegać zarazem należy, iż pojawianie się na tym tle możliwych konfliktów uznać trzeba – i na długi z pewnością jeszcze okres czasu – za zjawiska nieuchronne[10]. Nie mogą one wszakże powstrzymywać przed dokonywaniem wyboru takich rozwiązań konstrukcyjnych w zasadach i mechanizmach kształtowania płac, które potęgują dążność całego systemu ekonomicznego do pozyskiwania nadwyżki ekonomicznej[11]. I równocześnie takich, które stanowią w tym względzie „twarde" sposoby wynagradzania pracy w oparciu o wyniki nie tylko robotnika indywidualnego, lecz i „łącznego"[12]. Preferowanie takich właśnie rozwiązań uzasadnione jest tym bardziej, że sprzyjają one tylko w istocie realizacji właściwie i realnie pojętych zasad równości szans i miar[13]. Liczenie się więc nawet z nadmiernym – acz często i całkowicie opacznie pojętym – egalitaryzmem oraz nie lekceważenie go jako zjawiska społecznego, nie musi też być równoznaczne z udzielaniem mu dalszego poparcia i nie uzasadnionej ekonomicznymi wynikami pracy „pożywki".

W szczególności zaś, w sytuacji zakładającej silne uzależnienie wzrostu płac od wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa najbardziej węzłowe kwestie i społeczne i czysto ekonomiczne wiążą się przede wszystkim już z samym wyborem miary tego wyniku i z jego reprezentatywnością w ocenie efektywności gospodarowania. A także – z zasadami i formami partycypacji państwa, przedsiębiorstwa i pracowników w już osiągniętej oraz realnie możliwej do osiągnięcia nadwyżce ekonomicznej. Nie pretendując tu do dogłębnej analizy wszystkich tych problemów i koncentrując się głównie na zagadnieniu miary wyniku ekonomicznej efektywności pracy przedsiębiorstwa jako podstawy racjonalnej regulacji wielkości i podziału środków płacowych, rozpatrzmy zatem niektóre z nich. Dostrzegając przy tym, że dla rzeczywistego zradykalizowania reformy płac niezbędną staje się potrzeba ponownego „fundamentalnego" i krytycznego podejścia do jej obecnego kształtu, w pierwszej kolejności uwagę skierujemy na propozycje rozwiązań czynione jeszcze w okresie dyskusji nad

---

[10] Por. m. in. J. Kornai, Dylematy gospodarki socjalistycznej – przykład Węgier, „Życie Gospodarcze" 1981/3.

[11] Por. W. Wilczyński, Polska reforma gospodarcza a teoria ekonomiczna socjalizmu, „Ekonomista" 1985/4–5, s. 605–608.

[12] Potrzeba taka nie występowałaby jedynie wówczas, gdyby przyjąć za uzasadniony pogląd o w pełni bezpośrednio już społecznym charakterze pracy w socjalizmie. Pogląd taki znajdujący swoje wątpliwe uzasadnienie w idealizacji gospodarki socjalistycznej jako przedsiębiorstwa wielozakładowego odbiega jednak – jak wykazuje to W. Wilczyński – w istotnym stopniu od rzeczywistości. Por. Dyskusyjne problemy teorii przedsiębiorstwa i rachunku mikroekonomicznego w gospodarce socjalistycznej, w: Materiały Ogólnopolskiej Konferencji Ekonomii Politycznej, Poznań 1975, s. 273–275.

[13] Por. W. Jarmołowicz, Problem równości a sprawiedliwość społeczna i zasady podziału, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", Poznań 1981, z. 2, s. 17–34.

jej założeniami. Z kolei, w dalszej analizie i ocenie uwzględnione zostaną zmiany rzeczywiście i dotychczas wprowadzone oraz rozwiązania możliwe dopiero do zastosowania.

2. Projekcje zmian w świetle dyskusji nad założeniami reformy

Głównym przedmiotem sporu w sprawie miary wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa, a w związku z tym i w kwestii podstawy służącej określaniu rozmiarów funduszy dochodowych oraz samofinansowania wzrostu konkretnych wynagrodzeń pracowniczych był – i pozostaje nadal problem: zysk czy dochód przedsiębiorstwa.

Brak decydujących rozstrzygnięć w tej kwestii, nie pozostaje też bez istotnego wpływu na dotychczasowy kształt i rezultaty wdrażania rozwiązań systemowych. Nie zmierzając do odtworzenia całokształtu prezentowanych w tej materii poglądów i poprzestając na „płacowym" jedynie aspekcie występujących rozbieżności, zauważmy za M. Kabajem[14], że w okresie dyskusji nad założeniami reformy rozpatrywane były trzy zwłaszcza warianty kształtowania funduszu płac i wynagrodzeń pracowniczych.Wszystkie one oparte były zarazem na wspólnym założeniu partycypacji dochodowej pracowników w wyniku ekonomicznym przedsiębiorstwa. Różniły się natomiast tak miarą tego wyniku (zysk, dochód do podziału, dochód), jak i w następstwie – szczegółowymi rozwiązaniami dotyczącymi stopnia i sposobu powiązania źródeł wynagrodzeń i samych wynagrodzeń z tymże wynikiem.

Uwzględniając tu tylko ich charakterystykę ogólną[15] podkreślmy, iż w wariancie pierwszym, zysk pojmowany był jako różnica między przychodami i kosztami własnymi (łącznie z wypłatami płac) oraz po odliczeniu podatków i innych należności zewnętrznych. Zakładano tu zarazem klasyczną, dwuczłonową formułę tworzenia i wypłaty funduszy dochodowych. W wariancie tym występuje więc tradycyjnie ujmowany fundusz płac zasadniczych jako płac w zasadzie niezależnych od efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa i bezpośrednio regulowanych za pomocą centralnie opracowywanych taryfikatorów i stanowionych stawek płac. Równocześnie nie precyzowano w tym rozwiązaniu ani w jaki sposób, ani też na jakiej podstawie kształtować się będzie zmiany wielkości tego funduszu w czasie oraz jego ostateczne rozmiary w wydatkowaniu. Tym samym, oznaczało to faktycznie niezbędność zachowania w gestii centrum metod jego limitowania. Partycypacyjnym stricte członem wariantu był natomiast fundusz uzupełniający. Stanowił on właściwy udział załogi w zysku, konkurencyjny wobec innych funduszy celowych oraz determinowany ogólnymi zasadami podziału zysku.

---

[14] M. Kabaj, System motywacji i płac w reformie gospodarczej, Warszawa, PWE, 1984, s. 26. Por. również: J. Mujżel, System ekonomiczny przedsiębiorstw. Cele, zasady, modele, „Ekonomista" 1983, 3–4, s. 657–660.

[15] M. Kabaj, op. cit., s. 27–32.

Jak z powyższego wynika, w charakteryzowanej propozycji dopuszczano materialne zainteresowanie zyskiem nie tylko kierownictwa lecz i całej załogi. Z tego punktu widzenia był to wyraźny krok naprzód w porównaniu do rozwiązań WOG-owskich[16]. Zarazem jednak w wariancie tym zakładano w istocie samofinansowanie wzrostu pewnej tylko (ruchomej) części wynagrodzeń. W zestawieniu z WOG-iem wystąpił tu więc nawet swoisty regres.

Drugą z najczęściej rozpatrywanych koncepcji był dochód do podziału. Miernik ten w sposobie swego liczenia odróżniał się w pewnym stopniu od uprzednio przedstawionego zysku . Tak więc, po stronie wpływów uwzględniano w nim nie tylko przychody ze sprzedaży, lecz również przewidywane dotacje przedmiotowe. Do kosztów natomiast zaliczano koszty materialne i niematerialne (lecz już bez funduszu płac) oraz obciążenia z tytułu opodatkowania i oprocentowania środków trwałych.

W wariancie tym, fundusz płac stawał się przy tym źródłem wypłat tak płac zasadniczych, jak i wszelkich premii. Jego wielkość odbijać więc miała w ogóle udział „płacowy" załogi w dochodzie do podziału (formuła udziałowa), bądź też – w innym ujęciu – rozmiary przyrostu funduszu stawały się zależne od przyrostu tegoż dochodu (formuła przyrostowa).

W pierwszym przypadku, wielkość udziału ustalana samodzielnie przez przedsiębiorstwo w oparciu o wyniki roku bazowego (bądź średniej z kilku lat), podlegać miała – jako normatyw wieloletni – kontroli zewnętrznej i zatwierdzeniu (banku, jednostki nadrzędnej). Wzrost wypłat z funduszu ponad określony poziom progowy (przyrostu średniej płacy lub kwoty funduszu) poddany byłby z kolei odpowiedniemu opodatkowaniu. Podobnie, w formule przyrostowej, przewidywano również niezbędność zewnętrznego i stabilnego wyznaczania odpowiednich relacji między wzrostem funduszu a wzrostem dochodu (współczynnika korekty). A także – przeciwdziałania nadmiernym wypłatom za pomocą systemu podatkowego. Jak widać, wariant powyższy wyraźniej jeszcze nawiązywał do „technik" WOG-owskich, zastępując wszakże produkcję dodaną dochodem do podziału, i to jako miernikiem stanowiącym jedyną – w założeniu – funkcję celu.

Biorąc natomiast pod uwagę instrumenty bezpośredniej ingerencji centrum w proces podziału funduszu między zatrudnionych, zakładano tu dość znaczne ograniczenie ich roli. W kompetencjach organów centralnych zachowane być miały decyzje dotyczące:

- bezpośredniego ustalenia poziomu płacy minimalnej i maksymalnej (nie opodatkowanej),
- ramowego określenia zasad taryfikacji pracy,

---

[16] Por. m.in. W. Jarmołowicz, Systemowe uwarunkowania wzrostu płac i zatrudnienia, „Poznańskie Roczniki Ekonomiczne", Poznań 1979–1980, t. XXX, s. 93–114.

- stanowienia stawek płac w ramowych tabelach płac,
- określenia zasad rekompensaty wzrostu kosztów utrzymania.

Ogólniej zauważyć należy, iż omawiana propozycja cechowała się niewątpliwym dążeniem do zwiększenia roli mechanizmu regulacji zdecentralizowanej. Świadczy o tym zamiar nadania przedsiębiorstwu uprawnień do samodzielnego (tj. stosownie do potrzeb) stanowienia wielkości funduszu płac i wypłat z tego funduszu. Zachowując uprawnienia centrum do stanowienia ramowych zasad taryfikacji oraz ramowych „gwarantowanych" stawek płac, nadawano tu także przedsiębiorstwu prawo do ewentualnego podwyższania tych stawek ponad poziom „gwarantowany". A także – pełną swobodę w określeniu zasad i form premiowania. Korzystanie z powyższych uprawnień, uwarunkowane zostało równocześnie koniecznością samofinansowania przyrostu płac oraz spłatą odpowiednich obciążeń podatkowych.

Z uwagi na projektowany jedynie charakter przedstawionej propozycji, trudno jest tu o jej jednoznaczną ocenę. Do słabych jej stron zaliczam już jednak sam fakt zachowania procedury przetargu o wysokość i stabilność normatywów udziałowych czy przyrostowych. Jak wskazują znane z systemu WOG doświadczenia, zakładaną wartość i stałość tych normatywów w czasie daje się dość łatwo – zwłaszcza przy zmianach warunków gospodarowania – przekształcić w zmienne „zależne". Zależne – również od interesów branżowych oraz od zindywidualizowanych motywów i nacisków przedsiębiorstw. Procedura związana ze stosowaniem normatywów zakładała też a'priori wystąpienie przetargów o charakterze nieefektywnościowym. Co więcej jednak, w wariancie tym nie precyzowano także roli centrum w zakresie stanowienia „ramowych zasad taryfikacji i tabel płac". Wystarczy np. przypuścić, że w „ramach" tych zostałyby utrzymane istniejące kategorie zaszeregowania oraz wyznaczanie przez centrum stawek płac od minimum do maksimum, aby wariant ten niewiele już tylko różnił się od omawianego wcześniej.

Wreszcie trzecia propozycja, to konstrukcja systemu płac przedsiębiorstwa opartego na dochodzie. Dochód ten, rozumiany był przy tym jako różnica między przychodami i wydatkami pieniężnymi wynikającymi ze spłaty zobowiązań wobec innych przedsiębiorstw, banków oraz budżetu państwa.

Przyjmowano tu zatem, że przedsiębiorstwo samodzielnie decydować będzie o podziale dochodu czystego na dwie podstawowe części: służącą finansowaniu konsumpcji (w tym poprzez płace i premie) oraz rozwoju. Do centrum natomiast należeć będzie przede wszystkim:

- stanowienie ogólnych zasad podziału dochodu umożliwiających zarazem określony stopień kontroli nad wielkością funduszy dochodowych (np. poprzez wyznaczanie relacji progowych między dynamiką wzrostu funduszy dochodowych a dynamiką samego dochodu),
- przeciwdziałanie nadmiernym wypłatom na wynagrodzenia w formie opodatkowania wzrostu płac średnich lub przyrostu funduszy ponad poziom progowy.

W założeniach koncepcji – przynajmniej według rekonstrukcji dokonanej przez M. Kabaja[17] – przewidywano równocześnie zastosowanie takich samych w zasadzie (tj. jak w wariancie uprzednim) instrumentów ingerencji centrum w kształtowanie płac indywidualnych.

Gdyby istotnie tak być miało, wariant ten cechowałby się wewnętrzną sprzecznością. Przyjmując kategorię dochodu czystego i pozostawiając przedsiębiorstwu pełną swobodę w jej podziale na fundusze konsumpcyjne i rozwojowe, nie można zarazem zakładać centralnego stanowienia ramowo nawet określonych zasad taryfikacji i tabel płac. Dla centrum pozostawić tu należy jedynie możliwość i celowość stanowienia bezwzględnego poziomu płacy minimalnej obowiązującej w danym czasie w gospodarce oraz ewentualność określania poziomu płacy maksymalnej jako wielkości nie podlegającej osobistemu opodatkowaniu. Wyznaczanie innych już bowiem – niż minimalne – stawek płac, i stanowienie w ten sposób niezależnej od przedsiębiorstwa „ceny" pracy żywej na poziomie wyższym od kosztów reprodukcji prostej tylko siły roboczej, podważa sens wykorzystywania kategorii dochodu jako funkcji celu. Miara ta różnić się przecież winna od zysku tym zwłaszcza, że koszty ponoszone z tytułu wynagradzania pracy, stają się „wewnętrzną" sprawą samego przedsiębiorstwa i elementem składowym samego dochodu.

Stąd też, w innych jeszcze i bardziej jednoznacznych propozycjach dotyczących zastosowania dochodu[18] traktuje się to rozwiązanie jako sprowadzające faktyczne uprawnienia centrum do stanowienia ogólnych tylko zasad podziału tego dochodu, określania płacy minimalnej oraz opodatkowywania wypłat z funduszy i/lub dochodów osobistych pracowników.

Teoretyczna ranga i praktyczne implikacje tak też przede wszystkim pojmowanej koncepcji dochodu, zachęca tu do bliższego się do niej ustosunkowania. Tym bardziej, że zyskała ona sobie znaczną popularność nie tylko w okresie wcześniejszych dyskusji, ale nadal jest „ideą" żywotną. Uważana jest więc i za rozwiązanie alternatywne wobec zysku i najbardziej odpowiednie dla tzw. przedsiębiorstwa samorządowego. Docelowo , pożądana z tego zwłaszcza względu, iż pozostawia ono przedsiębiorstwu najszerszą swobodę w zakresie wyboru ekonomicznego, a jednocześnie w pełni przenosi na jego załogę i kierownictwo tak materialne sukcesy, jak i ryzyko z tytułu efektywności gospodarowania[19].

Czy jednak jest to rzeczywiście rozwiązanie korzystniejsze od zysku w kontekście, głównego, ekonomicznego celu reformy? I to zwłaszcza, w porównaniu do

---

[17] M. Kabaj, op. cit., s. 28–32.

[18] Por. m.in. U. Wojciechowska, Zysk – dochód – produkcja czysta, w: Drogi i dylematy reformy gospodarczej, Praca zbiorowa pod red. U. Libury-Grzelońskiej, Warszawa 1981, PWE, s. 121–123.

[19] Por. m.in. B. Błaszyk, M. Dąbrowski, Efektywność ekonomiczna i społeczna przedsiębiorstwa samorządowego, „Ekonomista" 1985/3, s.376.

innych przede wszystkim – niż dotychczas analizowane – sposobów konstruowania i wykorzystywania zysku jako miary efektywności i podstawy kształtowania funduszy dochodowych i wynagrodzeń indywidualnych?

Zastosowanie dochodu (czystego), niewątpliwie więc i radykalnie, zmienia relacje między rolą i zakresem stosowanych mechanizmów regulacji płac typu centralnego i zdecentralizowanego. Ten ostatni, czyni w istocie dominującym. Zarazem jednak – i jak sądzę – sposób i zakres jego wykorzystywania przesuwa w ogóle do dolnych (decentralizacyjnych) granic przedziału, jakie W. Wilczyński[20] wiąże z potencjalnie efektywnymi i dopuszczalnymi wariantami samego mechanizmu funkcjonowania gospodarki socjalistycznej. Co prawda więc przesuwa, ale i nie wyklucza. Nie w samym tym „przesunięciu" widzę też zresztą główne „słabości" koncepcji w płaszczyźnie związanej bezpośrednio z regulacją płac.

Przede wszystkim więc, koncepcja ta logicznie odpowiada w swej istocie grupowej tylko właściwie formie własności społecznej. Z kolei, w swych aspektach bardziej praktycznych charakteryzuje się tym, że eliminuje faktycznie istnienie zysku jako efektywnościowej miary wynikającej z różnicy między przychodami ze sprzedaży a zobowiązaniami zewnętrznymi i kosztami własnymi. Dodajmy, w tym i kosztami wynikającymi z występowania znaczącej i niezależnej od samego przedsiębiorstwa „części" płacowej związanej z wynagrodzeniem pracy nie tylko prostej, lecz i bardziej złożonej. A więc części, wyrażającej określony udział państwa w wynagradzaniu pracy i stanowiącej następstwo jego niezbywalnego jednak obowiązku jako reprezentanta społeczeństwa we władaniu środkami produkcji i w zatrudnianiu pracowników. Co więcej, bez występowania tej minimalnej i wyjściowej dopiero lecz i niezależnej od przedsiębiorstwa „społecznej ceny siły roboczej", kryterium dochodu czyni w określonym stopniu wątpliwym istnienie samej nadwyżki ekonomicznej jako kategorii obiektywnej. Podważa się więc tu w istocie i treść podstawowego zadania, które przedsiębiorstwo winno realizować w warunkach reformy. W koncepcji wyraźnie osłabia się bowiem materialne zainteresowanie załóg i kierownictw osiąganiem tej nadwyżki na szczeblu mikroekonomicznym,

Po uwzględnieniu powyższych ograniczeń, alternatywa związana z dochodem wcale nie wydaje się już być najbardziej odpowiednią dla przedsiębiorstw pozostających w innej niż w grupowej formie własności. Ani też szczególnie pożądaną z punktu widzenia uruchamiania motywacji ekonomicznych do zwiększania nadwyżki efektu nad nakładem. Nie tworząc silnych zachęt do optymalizacji kosztów wynagrodzenia pracy żywej, zdaje się nawet ona zachęcać przedsiębiorstwo tak do maksymalizowania wielkości funduszy dochodowych, jak i wypłat z tych funduszy. Także i wskutek ewentualnego zaniedbania wydatków na cele eksploatacyjno-rozwojowe

[20] W. Wilczyński, Dopuszczalne warianty mechanizmu gospodarki socjalistycznej, „Ekonomista" 1969/2, s. 660–665.

majątku trwałego. Tendencje „prokonsumpcyjne" w odniesieniu do „zatrudnionego" pracownika, osłabiane mogą tu być co prawda przez „potencjalne" bodźce do racjonalizacji samych rozmiarów i struktury zatrudnienia. Są to działania możliwe, choć także jeszcze nie „pewne".

W każdym bądź razie, uniemożliwiając centrum stanowienie innych niż najniższe i odpowiadające tylko pracy najprostszej, stawek płac oraz pozostawiając sprawę podziału dochodu czystego na płace i rozwój głównie wewnętrznej grze sił opartych na materialnych – i zbieżnych w zasadzie – interesach kierownictw i załóg, trudno tu nie doceniać realnego zagrożenia dla działalności rozwojowej[21]. Negatywnych więc w sumie – dla sfery optymalizacji kosztów zastosowania pracy żywej oraz dla rozwoju przedsiębiorstwa – następstw braku w przedsiębiorstwie socjalistycznym „klasowej" antynomii między zyskiem i płacą, nie tylko się w powyższej koncepcji nie pomniejsza ale jeszcze się ją potęguje.

Z kolei, gdy mowa o zarysie konstrukcji przedstawionej w „Kierunkach..." zauważyć należy, iż problem: zysk czy dochód, także nie został wyraźnie rozstrzygnięty. A zatem, przy wskazywanej wcześniej ogólnej akceptacji dla postulatu o potrzebie uzależniania źródeł wynagrodzeń i płac zatrudnionych od wyniku ekonomicznego oraz przy formułowaniu bardziej rozwiniętych tez[22] odnoszących się do podziału kompetencji płacowych, nie wyjaśnia się już tego, czy w docelowym ujęciu przyrost płac zależeć winien od zysku czy też od dochodu.

Co więcej, i biorąc pod uwagę sam podział tych kompetencji, zgodzić się należy z W. Krencikiem, że „...o ile kierunki zmian w zakresie sterowania płacami indywidualnymi są określane w sposób rozwinięty, to kierunki zmian w zakresie kierowania procesem wzrostu funduszu płac są bardzo ogólne i mało precyzyjne"[23].

Nie dostrzegając tu wszakże konieczności szczegółowego referowania projektowanych zmian[24] podnieśmy przynajmniej, że w wyróżnionym dokumencie wskazuje się – i jak wiadomo – na zasadność istnienia okresu przejściowego w dochodzeniu do wdrażania rozwiązań docelowych. Na powyższym tle, formułuje się też propozycje rozwiązań przejściowych dotyczących płac. Po pierwsze więc, zauważa się, że w okresie tym „...nie będą jeszcze spełnione warunki do powszechnego kształtowania spożycia (wynagrodzeń, funduszów socjalnych) w zależności od wyników finansowych, a tym samym pełnej dochodowej (płacowej) odpowiedzialności załóg za wyniki eko-

---

[21] W świetle doświadczeń jugosłowiańskich nie są to także obawy tylko hipotetyczne.

[22] Por. tezy 92–96, „Kierunki...", op. cit., s. 48–50.

[23] W. Krencik, Ewolucja instrumentów reformy gospodarczej w dziedzinie kierowania polityką płac, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Warszawa 1986/4, s. 3.

[24] Por. „Kierunki...", W. Krencik, tamże, s. 2–4; Z. Jacukowicz, Płace w zakładzie pracy, PWE, Warszawa 1986, s. 36.

nomiczne przedsiębiorstw"[25]. Po wtóre natomiast, przewiduje się w tej sytuacji stosowanie dwóch modeli systemu motywacyjnego[26]. Jednego – dla przedsiębiorstw działających na zasadach ogólnych oraz drugiego – dla innych i specyficznych. Modele te różnić się miały przede wszystkim właśnie stopniem zależności płac załogi od wyników przedsiębiorstwa. W pierwszym z nich, wynik finansowy przedsiębiorstwa (zysk brutto), stanowiący dodatnią różnicę pomiędzy łącznym przychodem przedsiębiorstwa ze sprzedaży a kosztami własnymi tej sprzedaży (różnicę skorygowaną ponadto o saldo strat i zysków nadzwyczajnych) – uznaje się zarazem za główną miarę wyniku ekonomicznego. W ślad za opowiedzeniem się za tak pojętym zyskiem, następuje również bardziej szczegółowe rozwinięcie zasad jego podziału, a w tym i metod tworzenia funduszy dochodowych (płac, premii) socjalnych i innych.

Środki na wynagrodzenia projektuje się tu więc finansować z gwarantowanego funduszu płac oraz z funduszu udziału załogi w zysku. Ten pierwszy, obciążający koszty własne, to – w rozwiązaniu przejściowym – fundusz będący wynikową liczby zatrudnionych i płacy średniej (z roku poprzedzającego wdrożenie), powiększony o kwoty rekompensat z tytułu wzrostu kosztów utrzymania. Docelowo natomiast „...gwarantowany fundusz płac będzie ustalany w oparciu o minimalne stawki wynikające z taryfikatorów zawodowych zbudowanych według jednakowej dla całej gospodarki metodyki"[27]. Z kolei, środki wynikające z udziału załogi w zysku „...mogą być przeznaczone na zwiększenie stawek wynagrodzeń indywidualnych oraz na nagrody indywidualne dla pracowników"[28], a także na premie. Wobec wypłat z powyższych funduszy przewidywano także zastosowanie odpowiedniego opodatkowania.

W modelu motywacyjnym uznanym za właściwy dla przedsiębiorstw działających w gałęziach specyficznych, utrzymane być miało natomiast centralne – i niezależne w zasadzie od wyników przedsiębiorstw – regulowanie płac średnich. Dodatkowo tylko, projektowano tu częściowe uzależnienie wzrostu tych płac od przyrostu zysku, za pomocą ogólnego normatywu i w postaci jednorazowych wypłat.

Ustosunkowując się ogólniej do zaprezentowanych – a rozpatrywanych tak w okresie dyskusji nad założeniami reformy,jak i w jej założeniach przyjętych w „Kierunkach..." – różnych alternatywnych koncepcji stwierdzamy, że wszystkie one zakładały w sumie celowość uzależnienia funduszy dochodowych oraz płac indywidualnych od syntetycznie mierzonego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa. Jednocześnie, różniły się między sobą dość znacznie nie tylko w kwestii miary tego wyniku i w sposobach jego liczenia, ale także i w samych metodach, formach i skali uzależ-

[25] Por. „Kierunki...", teza 121, s. 81–86.

[26] Tamże, załącznik nr 5, s. 81–86.

[27] Tamże, s. 84.

[28] Tamże, s. 85.

nienia funduszy oraz płac zasadniczych i dopłat od tegoż wyniku. Cechując się jednocześnie stosunkowo ogólnym ujęciem – i to w sposób nie pozbawiony wewnętrznych sprzeczności – koncepcje te eksponowały wyraźniej rolę zysku jedynie w odniesieniu do tzw. rozwiązań przejściowych.

Te ostatnie jednak, wyraźnie ograniczały zarazem rolę zysku w samofinansowaniu wzrostu funduszu płac oraz wynagrodzeń indywidualnych. W istocie, sprowadzały bowiem zakres tego samofinansowania niemal wyłącznie do funduszu udziału załogi w zysku, a wzrost wynagrodzeń bezpośrednio zależnych od wyniku przedsiębiorstwa – do wypłat z tego funduszu w formie nagród i premii.

3. Zmiany w metodach kształtowania środków na wynagrodzenia za pracę w warunkach wdrażania reformy

W procesie wdrażania reformy, wprowadzano dotychczas szereg istotnych zmian. Także nowa – a zastosowana w momencie wdrażania reformy – metoda ustalania funduszu płac (lub ściślej „kwoty wynagrodzeń") różni się zasadniczo od stosowanych w przeszłości. Dodajmy, że jest ona jednak również wyraźnie inną od uprzednio rozpatrywanych wariantów zgłaszanych w dyskusji i projektowanych w „Kierunkach...".

Najogólniej, polega na tym, że „...przedsiębiorstwo ustala samodzielnie wielkość środków na wynagrodzenia w ramach posiadanych możliwości finansowych oraz stosownie do potrzeb swojej działalności. Wszystkie wynagrodzenia, poza nagrodami i premiami wypłacanymi z zysku do podziału funduszu załogi, obciążają koszty właściwego rodzaju działalności przedsiębiorstwa"[29]. Zauważmy też dalej, że poziom i wzrost funduszu wynagrodzeń obciążających koszty własne nie jest tu faktycznie powiązany wprost (tzn. za pomocą bezpośredniego normatywu) z produkcją, wydajnością, zyskiem lub dochodem. Powiązanie to przyjmuje bowiem charakter niejako pośredni w tym sensie, że środki na wynagrodzenia determinowane są w ogóle potrzebami i sytuacją finansową przedsiębiorstwa. Oznacza to m.in., że wzrost funduszu ponad te potrzeby lub/i możliwości wpływać winien na podwyższanie kosztów produkcji i w następstwie – na zmniejszenie zysku lub zwiększenie straty. Nadrzędnym zatem warunkiem możliwości wzrostu płac staje się wynik finansowy działalności przedsiębiorstwa. Ten ostatni stanowi natomiast „...różnicę między przychodem ze sprzedaży i kosztami własnymi sprzedaży", zwiększoną „o należne dotacje przedmiotowe i zmniejszoną o podatek obrotowy" oraz skorygowaną „o finansowe rozliczenia wyrównawcze w handlu zagranicznym, różnice wyrównawcze cen, dotacje przedmiotowe, a także saldo strat i zysków nadzwyczajnych"[30].

---

[29] Por. Ustawa z 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych, Dziennik Ustaw 1982, nr 7, poz. 54.

[30] Ustawa z 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej... .

W warunkach przyjętego sposobu liczenia wyniku, nie uwzględniającego w pełni innych jeszcze, zewnętrznych i niezbędnych do rozliczenia obciążeń i wpływów z tytułu gospodarowania oraz przy przyjętej metodzie kształtowania środków na wynagrodzenia, konstrukcja całego systemu ekonomiczno-finansowego wymagała wydatnego rozwinięcia.

Po pierwsze więc, rozwinięcia o elementy umożliwiające centrum zastosowanie odpowiednich zasad i instrumentów regulacji pośredniej wobec powstającej i pozostałej części nadwyżki ekonomicznej. W szczególności, chodzi tu – jak wiadomo – o stanowienie zasad i form dotyczących proporcji podziału tej nadwyżki (zysku do podziału) pomiędzy państwo, przedsiębiorstwo i pracowników.

Po wtóre natomiast, o ustanowieniu dla tych ostatnich źródła bezpośredniego i materialnego zainteresowania tą częścią zysku, która pozostaje po dokonaniu wszelkich opłat i obciążeń występujących wobec przedsiębiorstwa jako konieczności zewnętrzne. Dodajmy przy tym – takiego materialnego zainteresowania, aby zachęcało ono załogę i kierownictwo także do optymalizowania wielkości i innych – a konkurencyjnych wobec wypłat z zysku – wydatków na określone cele (funduszy). W szczególności zaś takich, których źródłem finansowania jest również zysk do podziału. Ogólniej zaś zainteresowania także i minimalizacją całkowitych kosztów własnych, w tym i kwoty wynagrodzeń. Kosztów, wpływających na ostateczne rozmiary tak zysku w ogóle, jak i funduszu udziału załogi.

Po trzecie wreszcie, stworzenia odpowiedniego systemu opodatkowania wobec wypłat dokonywanych z funduszy dochodowych. Systemu, z jednej strony nie zniechęcającego do zwiększania produkcji i poprawy efektywności gospodarowania, a z drugiej – pozwalającego centrum na podejmowania przeciwdziałań wobec wypłat uważanych z makroekonomicznego punktu widzenia za nadmierne bądź nieuzasadnione. A zatem, i system zniechęcającego przedsiębiorstwa do nadmiernego wzrostu kosztów wynagradzania pracy żywej.

Nie wnikając bliżej w rzeczywiście skonstruowany – a ulegający zarazem istotnym przemianom w dotychczasowym okresie reformowania – system funkcjonowania przedsiębiorstwa[31] podkreślmy więc tylko, iż obok kwoty wynagrodzeń, drugim podstawowym źródłem wzrostu wynagrodzeń stał się właśnie fundusz udziału załogi w zysku (do podziału). Zewnętrznie i z formalnego tylko punktu widzenia, wielkość tego funduszu określana jest przy tym jedynie pośrednio poprzez zasady i instrumen-

[31] Por. m.in. Ustawy: z dnia 25 września 1981 o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 1981 r., nr 24, poz. 122) oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 1981 r., nr 24, poz. 123); z dnia 26 lutego o gospodarce finansowej... oraz o opodatkowaniu jednostek gospodarki uspołecznionej (Dz. U. z 1982 r., nr 7, poz. 55), a także: z dnia 31 lipca 1985 o dostosowaniu przepisów niektórych ustaw określających funkcjonowanie gospodarki do uwarunkowań i potrzeb dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju (Dz.U. z 1985 r., nr 37, poz. 174).

ty regulujące rozmiary i przeznaczenie samego zysku do podziału oraz obligatoryjne ustalenia dotyczące kolejności tworzenia, liczebności i minimalnego poziomu innych funduszy celowych. Istotnym ogranicznikiem tej swobody pozostają jednak i te obciążenia zysku do podziału, które związane są z koniecznością spłaty podatków z tytułu ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń obciążających koszty własne, jak i wypłat z samego zysku.

Odejście, w podstawowych przynajmniej przesłankach od „filozofii" limitowania funduszy dochodowych jako właściwej systemom nieparametrycznym, nadało zarazem kwestii systemu opodatkowania wypłat z tych funduszy rangę problemu szczególnie doniosłego.

Przede wszystkim więc, właśnie ze względu na rezygnację z form limitowania tak względnego, jak i bezwzględnego oraz wskutek zaniechania w przeszłości podatków od wynagrodzeń osobistych, problem ten stał się szczególnie znaczącym i dla samej polityki płac. Zasadności sprawowania innej wprawdzie – niż limit czy normatyw – lecz dodatkowej i centralnej formy kontroli nad ostateczną i rzeczywistą wielkością wydatków dochodowych przedsiębiorstw nie sposób jest zresztą kwestionować. Wynika ona bowiem już z samej odpowiedzialności centrum za kształtowania się ogólnej i rynkowej równowagi gospodarczej, realizację planowanych proporcji wzrostu, potrzebę uwzględniania zmieniających się warunków gospodarowania itp. Dyskusyjną natomiast już kwestią jest i sama forma tej kontroli, jej zakres a także i warunki stosowania. Tym bardziej, że na poziomie mikroekonomicznym, system ten wywiera z kolei swój bezpośredni i bardzo istotny wpływ na racjonalne gospodarowania czynnikami produkcji, zainteresowanie jej zwiększaniem i strukturą, na kształtowania się poziomu, relacji i struktury płac, a wreszcie i społecznego poczucia sprawiedliwości.

Podnosząc rangę i znaczenie systemu opodatkowania wypłat z funduszy dochodowych, zwróćmy więc przynajmniej uwagę na ogólne problemy związane z jego wykorzystywaniem w dotychczasowej praktyce. W szczególności zauważyć należy, że system ten przechodzi znaczną i permanentną wręcz ewolucję. I tak, rozwiązanie zastosowane w momencie wdrażania reformy[32] (stosowane przez okres roku) określało nieopodatkowaną wielkość funduszu płac stosownie do poziomu osiągniętej wcześniej przez pracowników płacy średniej, ich liczby oraz z uwzględnieniem wprowadzonych rekompensat. Nawiązywało więc ono wyraźnie do projektowanego „rozwiązania przejściowego" przewidzianego w „Kierunkach..." Ściślej zaś, wypłaty z tego funduszu nie przekraczające 3% wzrostu przeciętnego wynagrodzenia obciążającego koszty własne nie podlegały żadnym obciążeniom podatkowym. Nie podlegały im także wypłaty z funduszu udziału załogi w zysku, o ile nie przekraczały one 7% wzrostu

[32] Por. Uchwała nr 243 Rady Ministrów z 30.11.1981 r. w sprawie zasad działalności przedsiębiorstw państwowych w 1982 r., Monitor Polski z 1981 r., nr 32, poz. 287.

wynagrodzenia obciążającego koszty własne. Ponadto, przyjęto dodatkową zasadę, że obniżka stanu zatrudnienia co najmniej o 5% przesuwa próg opodatkowania wypłat z funduszu płac o dalsze 5%. W stosunku do pozostałych wypłat z obu funduszy, zastosowano opodatkowanie o zróżnicowanej, progresywnej skali i z przeznaczeniem na tzw. Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej.

Wprowadzony system, wywołując liczne – a występujące i przed jego jeszcze zastosowaniem – kontrowersje[33], tak czy inaczej stanowił „pierwszy" choć niezbyt „pewny krok" w kierunku nowych rozwiązań. W szczególności, zawierał on wiele rozpoznawalnych nawet a'priori ograniczeń efektywnościowych. Faktycznie wystąpiły one i w płaszczyźnie przedsiębiorstwa i w skali gospodarki. W tej pierwszej, uwidoczniły się zwłaszcza w zakresie polityki różnicowania płac indywidualnych (do której system zniechęcał), racjonalizacji zatrudnienia (której wbrew oczekiwaniom nie stymulował), zwiększania produkcji (który pobudzał, ale tylko do „opłacalnego" progu).

Co więcej jednak, zgodzić się należy z poglądem[34], że nie był to system pomyślany – ani też adaptowalny – do przewidzianego reformą skutku kryzysu, tj. gwałtownego ruchu cen i związanego z tym wzrostu kosztów utrzymania. W rezultacie też nastąpiło szybkie załamanie się tego systemu i całkowite jego poniechanie. Dało to zarazem początek kolejnym zmianom nie przynoszącym zresztą ani zadowalających ani spodziewanych wyników.

Pomijając już jednak szczegóły owej ustawicznej – i nadal trwającej – rekonstrukcji systemu opodatkowywania wypłat z funduszy dochodowych[35] podkreślmy, że główne kierunki zmian polegały na:

a) zmianach samej podstawy opodatkowywania i metod ustalania progu wolnego od obciążeń,
b) modyfikowaniu zasad określania i różnicowania poziomu wskaźników przyrostu wynagrodzeń wolnych od obciążeń,
c) zmianach skali obciążeń za ponadnormatywne wypłaty z tytułu wzrostu wynagrodzeń.

Rozwiązaniem najdłużej i najpowszechniej stosowanym była – jak wiadomo – tzw. formuła miernikowo-przyrostowa. Wprowadzona w roku 1983[36], podlegając kolejnym mutacjom, daje się w zasadzie sprowadzić do ustalania kwoty wynagrodzeń wolnej

---

[33] Por. m.in. M. Kabaj, System motywacji i płac..., s. 47–50, także: System motywacji, „Polityka Społeczna" 1981/6.

[34] Por. W. Krencik, Ewolucja instrumentów..., s. 6.

[35] Tamże, s. 6–11.

[36] Ustawa z 29 grudnia 1983 r. o Państwowym Funduszu Aktywizacji Zawodowej, Dz.U. nr 75, poz. 334 wraz z późniejszymi zmianami i przepisami wykonawczymi.

od obciążeń na poziomie wielkości roku bazowego (poprzedniego), zastosowaniu opodatkowania wobec przyrostu tej kwoty oraz zwolnień w opodatkowaniu wskutek tzw. ulg systemowych, a zwłaszcza w związku z przyrostem produkcji sprzedanej netto.

W porównaniu do systemu opodatkowania wzrostu płacy średniej, rozwiązanie powyższe w niewątpliwy sposób zwiększało zainteresowanie przedsiębiorstwa wzrostem produkcji w celu uzyskiwania wyższych wynagrodzeń, a także i polityką znaczniejszego różnicowania płac.

Zarazem spotykało się ono jednak i z licznymi zastrzeżeniami i z ostrą nawet krytyką. Pomijając już bowiem kwestię wysokiej „wrażliwości" miernika na zabiegi o charakterze „obliczeniowym", produkcja sprzedana netto zachęcała faktycznie – w warunkach występującej nierównowagi – do stosowania materiałów drogich, najwygodniejszych w produkcji i dających łatwy przerób. Nie pobudzała także do obniżania pracochłonności. Umożliwiała natomiast nawet wzrost płac przy wzroście strat przedsiębiorstwa.

Ujawniające się i narastające skutki nieprzystosowania miernika do potrzeb sytuacji gospodarczej, jego istotne „ułomności w zakresie efektywności gospodarowania, a także i wzmagająca się – choć z różnych pozycji prowadzona – krytyka formuły, to m.in. okoliczności powodujące jej modyfikacje, ograniczanie zakresu stosowania, wreszcie i całkowite zaniechanie.

Zauważyć tu jednak należy, że wprowadzenie do szerokiego użytku rozwiązań[37] zmodyfikowanych (np. formuły miernikowo-progowej) lub zasadniczo odmiennych (typu formuły progowej, udziałowej, zyskowej czy podatku „indywidualnego") trudno jest uznać za wyraz postępu. Zwłaszcza, gdy mamy na względzie następstwa motywacyjne. Wprowadzenie kilku konkurencyjnych – a w części zależnych od wyboru samego przedsiębiorstwa – wariantów podatkowych, uczyniło bowiem cały ten system opodatkowania nie tylko najbardziej skomplikowanym i „przeregulowanym", ale i wysoce „skutecznym" w ...osłabianiu bodźców do wzrostu podaży. Tak na przykład, formuła progowa znajdująca szerokie zastosowanie, nawiązuje wprost do rozwiązań „normatywno-limitowych". Umożliwia więc, co prawda przedsiębiorstwu „pogoń za inflacją", ale też wyraźnie określa próg jego zainteresowania wzrostem produkcji oraz nie stymuluje różnicowania płac. Z kolei, formuła podatku „od indywidualnych wynagrodzeń", będąc bodźcowo zupełnie jałową stanowi tylko – jak sądzę – swoistą i fiskalnie uwarunkowaną sytuację czy też „imitację" nie występującego jeszcze podatku od wynagrodzeń osobistych.

---

[37] Por. Ustawa z dnia 31 lipca 1985 r. o dostosowaniu przepisów oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z 18 XI 1985 r. w sprawie stawek podatku od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń wolnych od obciążeń. Dz. U., 1985 r., nr 55, poz. 278. Por. również Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 III 1988 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stawek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń oraz zasad ustalania kwot wynagrodzeń wolnych od podatku, Dz. U. 1988 r., nr 10, poz. 80.

Wskazując na zachodzące w opodatkowaniu wynagrodzeń zmiany, podkreślenia wymaga również modyfikacja dotycząca wypłat z zysku a związana głównie z wyłączeniem części tych wypłat z opodatkowania oraz z odmienną podstawą tego opodatkowania[38]. Ponadto zauważmy, że o ile progresywne stawki obciążeń podatkowych wobec wypłat z kwoty wynagrodzeń ulegały systematycznemu zaostrzeniu, o tyle wobec wypłat z zysku następowało ich pewne nawet złagodzenie. Ale też i rzeczywista waga tych wypłat w stosunku do pozostałej – i obciążającej koszty własne – części wynagrodzeń nie przekracza w zasadzie poziomu 10%. Fakt ten wymownie też ilustruje znaczenie zysku do podziału w samofinansowaniu wzrostu ostatecznych wynagrodzeń pracowników.

W ogólniejszym wszakże ustosunkowaniu się do przemian w samym systemie opodatkowania tzw. ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń, trudno się oprzeć nasuwającej się refleksji. Zawiera się ona w przeświadczeniu, że w systemie tego opodatkowania i w jego dotychczasowej ewolucji, zawarty jest po prostu istotny „błąd konstrukcyjny". Błąd, którego się – jak dotąd – i w znaczeniu jakościowym – nie usuwa, a jedynie „przemieszcza" w kolejnych mutacjach i formułach.

4. Kierunek zmian radykalnych

Rozwiązania przyszłościowego należy – jak sądzę – upatrywać w opodatkowaniu przedsiębiorstwa z tytułu wykorzystywanych czynników produkcji, a w tym i zasobów pracy żywej oraz opodatkowaniu rzeczywistych – i uzyskiwanych powyżej określonej płacy maksymalnej – wynagrodzeń pracowniczych.

Dodatkowych zabezpieczeń należałoby ewentualnie poszukiwać wobec tych tylko wypłat z zysku do podziału,które służąc samofinansowaniu wzrostu płac, a w tym i płac zasadniczych, przekraczałyby poziom „gwarantowanego" funduszu płac. Funduszu obciążającego koszty własne i będącego pochodną zewnętrznych – a negocjowanych w układach zbiorowych – wyjściowych stawek płac pokrywających minimalne koszty reprodukcji prostej i bardziej złożonej siły roboczej. Dodajmy – a więc i funduszu centralnie „ubezpieczonego" pod względem wielkości środków płacowych służących finansowaniu najbardziej niezbędnych wydatków na siłę roboczą wykorzystywaną w przedsiębiorstwie przy realizacji standardowych zadań pracy i w ramach obowiązującego ustawowo czasu pracy.

Przyjęcie takiego rozwiązania oznaczałoby zarazem ostateczne zerwanie z pozostałościami systemu limitowania wypłat oraz stwarzało wyraźne i ekonomiczne przesłanki do uruchomienia – uzasadnionego wynikami pracy indywidualnej i zbiorowej – samofinansowania wzrostu płac. Samofinansowania w rzeczywiście liczącej się skali (tj.w granicach – jak sądzę – od 40 do 50%), a dotyczącego płac podstawowych, a w

[38] Tamże.

tym i zasadniczych. Zastosowanie takiego rozwiązania wykraczającego też – jak widać – swym znaczeniem i skutkami daleko poza samą kwestię opodatkowania, wymaga jednak i dalszych, zasadniczych przemian w systemie ekonomiczno-finansowym przedsiębiorstwa. W odniesieniu do sfery regulacji płac chodzi tu więc m.in. i w szczególności o zmiany w samej konstrukcji zysku jako miary wyniku, jak również i o inne dotyczące płaszczyzny i sposobów stanowienia niezależnych od tego wyniku – w sensie bezpośrednim – zewnętrznych stawek płac. Te ostatnie kwestie, to jednocześnie jednak problematyka zasługująca na odrębną i bliższą analizę. W tym zaś miejscu, i co do zysku zauważmy, że rekonstrukcja zmierzać winna w takim kierunku, aby miernik ten występując w funkcji bezpośredniego celu działalności przedsiębiorstwa, odbijał już przez swój sposób liczenia możliwie najpełniej i jednoznacznie treść pojęcia zysku jako kategorii ekonomicznej. Treść ta zawiera się zaś – jak wiadomo – w wyrażaniu przez zysk wartości osiągniętej nadwyżki efektu nad poniesionym nakładem. Konkretniej natomiast mam tu na myśli to, że zysk jako wynik ekonomiczno-finansowy, stanowiący dodatnią różnicę między przychodami ze sprzedaży a kosztami własnymi sprzedaży, wśród tych ostatnich uwzględniać winien m.in. wszelkie obciążenia podatkowe oraz tę z kolei tylko część kosztów wynagrodzenia pracy żywej, która wynika z faktycznie od przedsiębiorstwa niezależnych – bo gwarantowanych przez samo państwo stawek płac. Tak pojęty miernik zysku wyrażałby więc ostatecznie zarówno rzeczywistą nadwyżkę uzyskanego efektu nad niezbędnym nakładem, jak i jednocześnie określałby wielkość tej nadwyżki jako potencjalnego źródła samofinansowania dalszego rozwoju przedsiębiorstwa, wzrostu płac zatrudnionych oraz innych wydatków o charakterze socjalnym.

SYSTEM CONDITIONING OF WAGE AND SALARY REFORM IN AN ENTERPRISE

Summary

The article analyses and evaluates the introduction of wage and salary reform in an enterprise. The author's attention is focused on the key problem for the reform, i.e. subordinating income funds as well as salaries and wages of employes to the economic effectiveness of an enterprise.

In particular, the author makes a critical review of theoretical conceptions put forward in discussions about the fundamental assumptions of the reform programme.

He also reviews the projected changes presented in „The Directions of Economic Reform" as well as actual changes, including those which have been introduced so far.

Having pointed out the limited range of the changes in question and their fundamental shortcomings in the sphere of motivation and effectiveness, the article advocates further radical wage and salary reform.

Above all, in raising the question of the integral nature of system solutions, the author strongly supports strengthening the role of profits (especially profits to be distributed) as a rational and motivationally effective basis for regulating the volume and distribution of income founds.

СИСТЕМНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ РЕФОРМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Резюме

Темой рассуждений, представленной в статье, является анализ и оценка внедрения реформы заработной платы на предприятии. Аспектом, на котором сосредоточено внимание автора, является условая, для реформы, проблема зависимости размеров доходных фондов и уровня заработной платы трудящихся от результатов экономической эффективности предприятия. В первую очередь, рассуждения учитивают критический простотр теоретических концепций, выдвигаемых во время дискуссии о предпосылках реформы, проекты изменений, представленные в „Направлениях хозяйственной реформы", а также действительные изменения и изменения, вндрённые до сих пор.

Указывая на ограниченный объём этих изменений, их существенные недостатки в отношении мотивировки и эффективности, автор обосновывает также целесообразность и направления дальнейшей радикальной реформы заработной платы.

И так, затрагивая прежде всего, интегральный характер системых решений, фвтор выказывается за необходимость укрепления роли прибыли (а главным образом, прибыли для распределения) в роли рациональной и мотивировочно- действенной основы регулировки размеров и распределения доходных фондов.