

UNIWERSYTET ŁÓDZKI
WYDZIAŁ HUMANISTYCZNO-SOCJOLOGICZNY

Henryk Zarychta

ZACADNIENIE ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH
PRZEMYSŁOWYCH



Praca doktorska
napisana pod kierunkiem
doc.dr WALENCEGO JAROW-KINGO

L63A - 1971



1801

Rps 1801

D358/41.
19.1

Spis treści

Wstęp	str.5
Rozdział I	
POJĘCIE, ZAKRES I DZIAŁANIE SPOŁECZNYCH FUNDUSZÓW SPOŁYCIA	11
1. Istota i zakres społecznych funduszków spożycia	11
2. Przesłanki i konieczność istnienia społecznych funduszków spożycia	24
a/ Zasada podziału według pracy a społeczne fundusze spożycia	24
b/ Przesłanki istnienia społecznych funduszków spożycia	31
c/ Poglądy na wyróżniające działanie społecznych funduszków spożycia w zakresie poziomu dochodów i samożności ludności	36
3. Znaczenie, wielkość i podział społecznych funduszków spożycia	51
a/ Problemy mierzenia wielkości społecznych funduszków spożycia	51
b/ Wielkość, źródła finansowania i struktura społecznych funduszków spożycia	57
c/ Społeczne fundusze spożycia, ich podział a dochody ludności	62
Rozdział II	
PRÓBA USTALENIA ZAKRESU I KLASYPKACJA ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘWZIĘCIACH PRZEMYSŁOWYCH	72

1. Uwagi ogólne	str. 72
2. Treść i ogólny zakres świadczeń socjalnych	74
3. Rodzaje świadczeń socjalnych według źródeł ich finansowania	79
4. Ogólne sposoby klasyfikacji i grupowania świadczeń socjalnych	88
5. Uwagi o miarach i metodach liczenia świadczeń socjalnych	91

R o z d z i a ł I I I

CHARAKTERYSTYKA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW Z TYTUŁU ZATRUDNIENIA W WYBRANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH W ŁODZI	100
1. Zakres, cel i metoda badań oraz ogólne uwagi metodologiczne	100
2. Zatrudnienie i przeciętne płace w przedsiębiorstwach przemysłowych	105
3. Źródła finansowania, wielkość i struktura świadczeń socjalnych	116
4. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pracowników fizycznych i umysłowych	130
5. Zagadnienie wyrównywania rozpiętości w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych poprzez świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia	150

R o z d z i a ł I V

ANALIZA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH WYBRANYCH GRUP PRACOWNIKÓW I WPYWK TYCH ŚWIADCZEŃ NA WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ	165
1. Metoda i konstrukcja badań	165
2. Analiza wynagrodzenia badanych grup i pracowników statystycznych ze czasu przepracowany i nie - przepracowany w zakładzie pracy	170

3. Świadczenia socjalne związane pośrednio z wysokością płac pracowników	185
4. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych i ich wpływ na wynagrodzenie za pracę	193
5. Określenie i przydział świadczeń socjalnych typowemu pracownikowi obsługi i mistrzowi	197
a/ Ogólna charakterystyka socjalna pracowników i podstawowe założenia metodologiczne	197
b/ Poziom, struktura i relacje wynagrodzenia za pracę i świadczeń socjalnych typowych pracowników	203

ROZDZIAŁ V

ŚWIADCZENIA SOCJALNE Z TYTUŁU ZAŁOŻENIA W ŚWIETLE UCHWAŁ V ZJAZDU PARTII I ZMIAN NAKREŚ- LONYCH NA VII I VIII PLENUM KC PZPR	222
UWAGI I WNIOSKI KOŃCOWE	253
SPIS TABLIC	267
LITERATURA	270
ANEKSY.	

U W A G I W S T Ę P N E

We współczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym płace w ścisłym tego słowa znaczeniu, tzn. w znaczeniu wynagrodzenia za wykonaną pracę, stanowią tylko część wydatków związanych z pracą. Podobnie dla ludności utrzymującej się z zatrudnienia, płace przestały być jednym źródłem środków utrzymania.

W gospodarce socjalistycznej znaczna część spożycia dóbr i usług jest pokrywana z dochodów niezależnych, całkowicie lub częściowo, od indywidualnego wkładu pracy obywateli. Stanowi to z reguły poważne uzupełnienie dochodów za pracę.

Ogół tych beneficjów, jakie otrzymują członkowie społeczeństwa socjalistycznego od państwa, przedsiębiorstw i instytucji społecznych określa się w literaturze ekonomicznej mianem społecznych funduszy spożycia. Tutaj interesuje nas badanie świadczeń ze społecznych funduszy spożycia, rozdzielanych w przedsiębiorstwach przemysłowych i za ich pośrednictwem dla pracowników z tytułu zatrudnienia poza wynagrodzeniem za pracę. Na określenie tej grupy świadczeń używany dalej terminu "świadczenia socjalne", rozumiejąc przez nie świadczenia dla pracowników z tytułu zatrudnienia.

W literaturze ekonomicznej krajów socjalistycznych powszechnie podkreśla się, iż świadczenia ze społecznych funduszy spożycia stanowią istotne uzupełnienie dochodów za pracę. Jednakże nieznanne są ścisłe rozmiary tych funduszy w skali gospodarki narodowej, a w przekroju przedsiębiorstw można spotkać tylko wycinkowe badania. Jednocześnie spotkać się można ze stanowiskami, negującymi równomierność przydziału świadczeń z tych funduszy poszczególnym grupom społecznym i zawodowym ludności. Głosy te opierają

się głównie na stwierdzeniu, że zasady przydziału świadczeń i wynikające z nich uprawnienia są wadliwie ustalone. Obok tego, szeroko rozpowszechniona jest teza o wyrównującym działaniu świadczeń socjalnych w sferze dochodów i poziomu życia różnych grup ludności. Odnosi się to również do pracujących zawodowo i ich rodzin.

Właściwie naświetlić i rozwiązać problem mogą przede wszystkim wnikliwe badania w skali mikroekonomicznej. Na potrzebę badania tych zagadnień zwraca uwagę fakt zupełnego ignorowania ich w dotychczasowych badaniach. Problemy te nabrały jeszcze większej aktualności i znaczenia w świetle uchwały V Zjazdu PZPR, a zwłaszcza w decyzjach Partii i Rządu podjętych na VII i VIII Plenum KC PZPR. W szczególności naprzeciw postulatów załóg robotniczych i całego społeczeństwa w dziedzinie socjalnej wychodzą w całej rozciągłości postanowienia VIII Plenum Partii. Postanowienia te stwarzają sprzyjające warunki dla konsekwentnej realizacji nowego programu socjalnego. Szczególne miejsce w tym programie przypadło świadczeniom socjalnym dzielonym w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Do tego czasu nie podjęto jednak, a co ważniejsze nie opracowano metodologii badań służących wyjaśnieniu omawianych problemów. Brak jest konkretnych danych mówiących o tym, które grupy załóg przedsiębiorstw, a jakiej wysokości i z jakiego rodzaju świadczeń socjalnych korzystają. Niezależnie od tego od paru lat czynione są w Polsce próby liczenia świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach przemysłowych. Próby te zmierzają jednakże w kierunku ustalenia rodzajów i globalnej wielkości świadczeń. W ten sam sposób próbuje się ostatnio przeprowadzać badania nad rozpiętością świadczeń socjalnych dla pracowników fizycznych i umysłowych.

Ostatnie uwagi należy także odnieść do danych statystycznych zawartych w publikacjach statystyki państwowej. Nie brak jest wprawdzie danych np. o liczbie lekarzy, łóżek szpitalnych, szkół, nakładów na urządzenia socjalno-kulturalne itp, nie sposób jednak określić ile oszczędza pracujący obywatel kraju dzięki bezpłatnym szkołom i poradom lekarskim, częściowo tylko odpłatnym lekarstwom. Dane na ten temat znajdujące się m.in. w Roczniku Statystycznym nie dostarczają takich informacji.

W niniejszej pracy podjęta została próba ustalenia zakresu, wielkości i struktury świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia i ich stosunku do zarobków pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych. Celem pracy jest zatem ustalenie zakresu i wielkości świadczeń socjalnych pracowników przedsiębiorstw przemysłowych oraz przyporządkowanie ich konkretnej grupie, czy wreszcie konkretnemu pracownikowi. Chodzi również o wykazanie, czy otrzymane przez pracowników świadczenia zmieniają proporcje w dochodach z tytułu ilości i jakości wykonanej pracy, a jeżeli tak, to w jakich granicach. Obok tego jednym z celów było wnieście nieco jasności pojęciowej do tej problematyki, a także sformułowanie pewnych tez teoretycznych i wskazań praktycznych dotyczących tego, tak niezwykle doniosłego elementu polityki społecznej i gospodarczej państwa.

Praca została ujęta w pięciu rozdziałach, z których pierwszy stanowi ogólne wprowadzenie i podstawę teoretyczną dla całości rozważań. Włączenie takiego "zarysu" w ramy pracy zostało podyktowane nie tylko względami metodyczno-formalnymi. Wydaje się, że pozwala on na konfrontację zasad podziału świadczeń z wynogami stawianymi przez politykę społeczną i ekonomiczną.

Punktem wyjścia rozważań było przyjęcie zgodnie z panującymi

w literaturze ekonomicznej poglądami założenia, że społeczne fundusze spożycia obejmują tylko te środki, które nie stanowią pokrycia wynagrodzeń za pracę. Tym właśnie różnią się one od wynagrodzeń za pracę i innych środków, dzielonych według wkładu pracy.

Szczególne miejsce w tym rozdziale zajmują rozważania na temat wyrównującego działania świadczeń socjalnych w poziomie dochodów i zamożności ludności. Rozpowszechniony w ostatnich latach w literaturze polskiej i innych krajów socjalistycznych pogląd o wyrównującym działaniu świadczeń w poziomie zarobków wymagał uściślenia i weryfikacji w drodze badań płac i świadczeń socjalnych pracowników z tytułu zatrudnienia.

W rozdziale drugim dokonano próby ustalenia zakresu i klasyfikacji świadczeń socjalnych dla pracowników z tytułu zatrudnienia. Jest on niejako przedłużeniem rozdziału pierwszego i stanowi jednocześnie przejście do problematyki świadczeń ze społecznych funduszy spożycia w skali mikroekonomicznej. Zagadnienia te zakończono uwagami o miarach i metodach liczenia świadczeń socjalnych.

W kolejnym, trzecim rozdziale przedstawiono wyniki badań empirycznych nad wielkością, strukturą i udziałem świadczeń socjalnych w zarobkach pracowników, z uwzględnieniem podziału zatrudnionych na pracowników fizycznych i umysłowych. Jest to wstępem a zarazem podstawą do badań szczegółowych świadczeń socjalnych wybranych grup pracowników. Wyniki tych badań przedstawione w rozdziale czwartym dotyczą świadczeń socjalnych i zarobków dwóch grup pracowniczych, a mianowicie grupy pracowników obsługi i mistrzów, a więc najniżej i najwyżej zarabiających.

Badania empiryczne zostały przeprowadzone w sześciu celowo wybranych przedsiębiorstwach przemysłowych na terenie miasta

Łodzi, a obejmują one dwa kolejne okresy sprawozdawcze, mianowicie lata 1964 i 1965. Liczba przedsiębiorstw, a przede wszystkim okres przyjęty w badaniach podyktowany został nie tylko możliwościami technicznymi przeprowadzenia tego rodzaju badań. Kierowano się tu głównie chęcią weryfikacji i zbadania aktualności tezy o wyrównującym działaniu świadczeń socjalnych w poziomie zarobków i zamożności różnych grup pracowniczych oraz ich rodzin. W tym też sensie przeprowadzone badania empiryczne i ich wyniki wyasygnie jako naprzeciw proponowanym i już częściowo realizowanym zmianom w polityce socjalnej naszego państwa, których wytyczne uchwalono na V Zjeździe PZPR. W tym więc układzie rozdział piąty traktuje o problemie świadczeń socjalnych w świetle reform w tej dziedzinie w Polsce Ludowej oraz zwraca uwagę na ich praktyczne konsekwencje w zakresie kształtowania proporcji w dochodach i poziomie życiowym różnych grup pracowniczych i ich rodzin w najbliższej przyszłości. Ustalenia te należy również traktować jako uogólnienie wniosków płynących z rozdziału trzeciego i czwartego. Wreszcie, praca kończy się uwagami końcowymi o charakterze ogólnym, które ujęto w kolejności z przyjętego układu tematycznego rozdziałów.

W części teoretycznej opracowania oparto się na nowszych pracach szeregu autorów polskich i radzieckich, a także czeskich i niemieckich. W tym miejscu, a także w części praktycznej korzystano także z publikacji i danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Finansów oraz Instytutu Pracy w Warszawie.

W badaniach empirycznych opierano się zasadniczo na materiale pierwotnym istniejącym w badanych przedsiębiorstwach. Przy opracowywaniu rozdziałów "praktycznych" korzystano w szczególności

ze sprawozdawczości GUS-u, analiz ekonomicznych przedsiębiorstw, materiałów źródłowych oraz informacji ustnych. Uzupełnienie danych osiągnięto w drodze imiennej ankiety, skierowanej do pracowników obsługi i mistrzów. Zdecydowana jednak większość materiałów została zestawiona z kartotek personalnych i list płac pracowników.

Przeprowadzenie badań empirycznych było zamierzeniem bardzo pracochłonnym i trudnym z wielu względów. Trudności polegały przede wszystkim na tym, że dane liczbowe ze sprawozdawczości przedsiębiorstw nie były opracowywane w ujęciu potrzebnym do podjętego tematu. Czynnikiem utrudniającym jest także złożona struktura świadczeń pod względem form, w jakich docierają one do pracowników oraz występujące zjawisko różnorodności i powiązania źródeł finansowania wydatków na świadczenia socjalne.

Obok tego godzi się zauważyć, że niemal wszystkie, zresztą nieliczne, opracowania drukowane traktują kategorię społecznych funduszy spożycia /w tym i świadczeń socjalnych/ w różnych ujęciach i dotyczą rozwoju tej formy spożycia w skali makroekonomicznej. Brak informacji nie pozwolił na stosowanie w szerszym zakresie porównań i na dokonanie oceny badanych zjawisk na tle całego przemysłu. W sumie więc brak przyczynków i niedostatek informacji statystycznych dyktowały zachowanie dużej ostrożności w formułowaniu niektórych uwag i wniosków uogólniających.

R o z d z i a ł I

POJĘCIE, ZAKRES I DZIAŁANIE SPOŁECZNYCH FUNDUSZÓW SPOŻYCIA

1. Istota i zakres społecznych funduszy spożycia

W społeczeństwie socjalistycznym nie ma jeszcze obfitości dóbr i usług konsumpcyjnych i dlatego nie mogą zostać zaspokojone wszystkie racjonalne potrzeby jego członków. Na tym etapie rozwoju ekonomicznego społeczeństwa konieczne jest materialne zainteresowanie ludzi pracy w rozwijaniu produkcji społecznej. Odpowiada temu podstawowa zasada podziału - "każdemu według jego pracy" i narzędzie jej realizacji - płaca. Dlatego też podstawowym czynnikiem dobrobytu ludności pracującej są dochody z pracy własnej. Jest to zatem forma dochodów uzasadniona obiektywnie warunkami społeczno-ekonomicznymi społeczeństwa socjalistycznego, którego poziom sił wytwórczych jeszcze nie zapewnia dostatecznej obfitości dóbr i usług.

Gdyby formuła "każdemu według jego pracy" miała być jedyną zasadą podziału w socjalizmie, to wówczas, posiadający wyższe kwalifikacje, mający mniejszą rodzinę itp. mieliby raczej bardziej korzystne warunki dla reprodukcji siły roboczej i rozwijania swoich zdolności¹. W tej sytuacji następowałoby pogłębianie się różnic socjalno-ekonomicznych pracujących członków społeczeństwa

¹ Problem ten został jasno sformułowany i przedstawiony przez K. Marksa w Krytyce Programu Götajskiego, KiW, W-wa 1949, s. 11-12.

i ich rodzin. Dlatego też konieczny jest rodzaj podziału nakierowany na zabezpieczenie dostatecznych warunków ekonomicznych dla systematycznego wyrównywania różnic socjalno-ekonomicznych i zapewnienia zdolności do pracy poszczególnych członków społeczeństwa¹. Oznacza to, że niezależnie od spożycia ludności z dochodów z pracy działa i rozwija się w gospodarce socjalistycznej odmienna od niego forma konsumpcji. Mimo, iż panuje w literaturze ekonomicznej zgodny pogląd co do tego, że istnieje taka forma, kryterium jej wyodrębnienia i jej treść nie są jednoznacznie określone. W rozważaniach na ten temat znajdujemy wiele różniących się od siebie prób zdefiniowania zjawiska.

Podkreśla się powszechnie, że w gospodarce socjalistycznej znaczna część dóbr i usług jest pokrywana z dochodów niezależnych całkowicie lub częściowo, od indywidualnego wkładu pracy obywateli. Stanowi to z reguły poważne uzupełnienie dochodów za pracę własną. Ten rodzaj podziału dóbr i usług, który jest bezpośrednio niezależny od wkładu pracy, realizuje się w gospodarce socjalistycznej poprzez tzw. "społeczne fundusze spożycia".

Termin "społeczne fundusze spożycia" lub jemu podobne, jest dzisiaj w coraz częstszym użyciu. Spotkać go można nie tylko w podręcznikach i czasopiśmie, ale także w pracy działaczy społecznych i politycznych, a nawet przez ludzi w życiu codziennym. Jednakże sama istota i treść tej kategorii nie jest bynajmniej - jakby z tego wynikało - dostatecznie sprecyzowana. "Spożycie społeczne", "spożycie zbiorowe", "spożycie pozostałe", "spożycie pozapłacowe", "świadczenia socjalne", "świadczenia socjalno-kulturalne", "świadczenia socjalno-bytowe", "fundusze społeczne",

¹ K. Szewenberg, Społeczny fundusz spożycia w przedsiębiorstwie przemysłowym, Łódź 1969, maszynopis, s. 10.

"społeczne fundusze spożycia", "fundusze spożycia społecznego", "konsumpcja społeczna" - te i jeszcze inne terminy są traktowane często jako synonimy w przeciwstawieniu do spożycia z dochodów z pracy własnej ¹. Można przy tym spotkać w naszej i obcej literaturze ekonomicznej różne ujęcia i interpretacje tych terminów, chociaż wszystkie definicje i określenia zmierzają w jednym kierunku. Istota sprawy tkwi w tym, że poszczególni autorzy różnie formułują zakres tych pojęć.

Już prawie 100 lat temu K.Marks dostrzega załączki tej formy spożycia w rozwijającym się społeczeństwie kapitalistycznym. Przedstawia on istotę i mechanizm tworzenia społecznych funduszy spożycia od strony podziału produktu globalnego i dochodu narodowego. Ujęcie to znajduje się w "Krytyce Programu Gotajskiego", gdzie K.Marks przedstawia wizję podziału całkowitego produktu społecznego w socjalizmie. Z produktu społecznego należy więc potrącić:

tych środków produkcji

Po drugie - dodatkową część na rozszerzenie produkcji

Po trzecie - fundusz rezerwowy czy asekuracyjny dla ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków, klęsk żywiołowych itp.

Powyższe potrącenia z "nieokrojonego dochodu z pracy" są koniecznością ekonomiczną, a ich rozmiary ustala się na podstawie istniejących sił i środków, po części na podstawie rachunku prawdo-

¹ Pomieszczenie treści i zakresu pojęć sięga tak daleko, iż niektórzy badacze utożsamiają spożycie ze społecznymi funduszami spożycia ze spożyciem zorganizowanym społecznie. Wychodząc z takiego założenia zaliczają oni do tego spożycia np. usługi pralni, gastronomii itp., pomimo, że wydatki na te cele są pokrywane z własnych dochodów z pracy, por. E.Vielrose we wstępie do pracy M.Winiewskiego, Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, cz.I, W-wa 1964, s.3.

podobieństwa, ale żadną miarą nie dadzą się one obliczyć na podstawie sprawiedliwości.

Pozostaje druga część całkowitego produktu przeznaczona na to, by służyć jako środki spożycia. Zanim dojdzie do podziału indywidualnego tej pozostałej części, odlicza się znowu od niej:

Po pierwsze: ogólne koszty administracyjne nie należące do produkcji. Część ta od razu ulega bardzo znacznej redukcji w porównaniu ze społeczeństwem obecnym i nadal się zmniejsza w miarę rozwoju nowego społeczeństwa.

Po drugie: to, co jest przeznaczone na zaspokojenie potrzeb zbiorowych, jak szkoły, urządzenia zdrowotne itp. Część ta od razu wzrasta znacznie w porównaniu ze społeczeństwem obecnym i rośnie w tym samym stosunku w miarę rozwoju nowego społeczeństwa.

Po trzecie: fundusze dla niezdolnych do pracy itd, słowem to, co dziś wchodzi w zakres tzw. oficjalnej opieki dla nad ubogimi.

Teraz dopiero docieramy do "podziału" ... tej części środków spożycia, która ulega podziałowi pomiędzy poszczególnymi wytwórcami zrzeszenia" ¹. Szereg tak określonych elementów spożycia, poza spożyciem indywidualnym, wchodzi dziś w zakres tzw. zabezpieczenia społecznego ². Takie ujęcie jest szczególnie przydatne w analizie wzrostu gospodarczego. Natomiast badając i analizując spo-

¹ K.Marks, Krytyka Programu Gotajskiego, op.cit., s.19-20. Pośrednie ujęcie społecznych funduszy spożycia od strony podziału produktu społecznego przez K.Marksa uważane jest za pierwotne sformułowanie tej kategorii. Przedstawiony opis podziału całkowitego produktu społecznego da się przedstawić w następującej formule:

$$SPS = Db - Ar + Vd$$

gdzie: SPS - społeczne fundusze spożycia
Db - dochód narodowy brutto
Ar - środki na akumulację i rezerwy produkcyjne
Vd - dobra materialne dzielone według wkładu pracy pomiędzy zatrudnionych w sferze produkcji materialnej.

² Zagadnienie to omówiono szerzej w aneksie 1.

życie ludności, nie wystarczy brać po uwagę ostatecznego wykorzystania dochodu narodowego, ale trzeba również rozpatrywać proces jego wtórnego podziału. Procesy te bowiem wiążą się z wytwarzaniem usług konsumpcyjnych oraz wynagrodzeniem pracowników sfery niematerialnej.

W urzędowych publikacjach statystycznych używano w różnych okresach czasu dwóch terminów na oznaczenie spożycia przeciwnastawego konsumpcji indywidualnej, a mianowicie: "spożycie pozostałe" i "spożycie zbiorowe".

W Roczniku Dochodu Narodowego 1960-1965¹ spożycie dochodu narodowego dzieli się na:

- 1/ spożycie przez ludność dóbr materialnych z dochodów osobistych,
- 2/ pozostałe spożycie dóbr materialnych.

Kryterium podziału stanowi tu charakter bezpośredniego nabywcy dóbr materialnych oraz źródła finansowania zakupu tych dóbr. Zgodnie z tym "pozostałe spożycie" obejmuje pełną wartość zużycia materialnego w jednostkach świadczących usługi niematerialne dla ludności, bądź prowadzących inną działalność niematerialną. Uwzględnia się tu zarówno wartość zużycia materialnego dotyczącego usług nabywanych przez ludność w formie odpłatnej, jak również wartość zużycia materialnego dotyczącego usług świadczonych ludności nieodpłatnie.

Takie ujęcie zagadnienia, podobnie jak omówiony wcześniej model Marksa, nie nadaje się do badań spożycia, natomiast jest użyteczne głównie w analizie czynników wzrostu gospodarczego. Kategoria "spożycie pozostałe" jest niejednolita. Obok wartości usług świadczonych ludności nieodpłatnie, znajduje się wartość usług

¹ Rocznik Dochodu Narodowego 1960-1965, GUS, W-wa 1966.

nabywanych przez ludność odpłatnie. Ponadto, w obliczeniach pomija się część wartości usług nieodpłatnych, która jest efektem pracy żywej zatrudnionych w sferze produkcji niematerialnej.

Podobnie przedstawia się sprawa z kategorią "spożycie zbiorowe". Jest ono obecnie szczególnie różnie rozumiane i stało się zupełnie bezużyteczne. Z jednej strony rozumie się przez nie zużycie materialne w sferze nieprodukcyjnej, z drugiej zaś wszystkie tzw. usługi socjalno-kulturalne, które znów w części uważa się za spożycie z dochodów osobistych, a więc nie za spożycie zbiorowe¹.

Niesdekwalność wymienionych określeń w stosunku do tego, co ulega spożyciu poza dochodami z pracy własnej, skłania wielu autorów do zastosowania odmiennych kryteriów i sposobów rejestracji. Próby czynione na tym odcinku zmierzają do zarejestrowania ogólnego rozmiaru wydatków społecznych przeznaczonych na spożycie ludności poza spożyciem z dochodów z pracy. Wydatki na to spożycie i dochody płynące z tego tytułu są różnie nazywane. Mówiliśmy o tym wcześniej.

Niezależnie od różnic w terminologii istnieją poważne rozbieżności poglądów w definiowaniu tego, co przeciwstawia się spożyciu z dochodów z pracy własnej.

Stosunkowo najwięcej miejsca poświęcają tym zagadnieniom ekonomiści radzieccy, którzy najczęściej posługują się terminami "społeczne fundusze spożycia", "fundusze spożycia społecznego" i "społeczne fundusze spożycia ludności".

¹ Zdaniem M. Winiewskiego pojęcie "zbiorowe" charakteryzuje nie źródło powstania spożycia, lecz jego formę konsumowania. Dlatego też, świadczenia więcej lub mniej dokładnie adresowane do konkretnych użytkowników, nie wchodzą w zakres zbiorowej konsumpcji, por. M. Winiewski, Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, KiW, W-wa 1969, s. 100-101.

Najszerszą co do zakresu definicję podaje B.Komarow: "Fundusze spożycia społecznego - to część produktu globalnego społeczeństwa socjalistycznego, dostarczone ludności przez państwo, kołchozy i organizacje społeczne w postaci ulgowych lub bezpłatnych usług socjalno-kulturalnych oraz różnorodnych wypłat pieniężnych. Do funduszy tych zalicza się wydatki na szkolnictwo, służbę zdrowia i organizację wypoczynku, na opiekę nad dzieckiem, ubezpieczenia społeczne i świadczenia socjalne, na udzielenie różnych dopłat, itp. rozchody". Dalej w przypisie czytamy, że do kategorii tej zalicza się także „środki materialne i pieniężne wydzielone na utrzymanie organów administracji państwowej i na obronę państwa”¹. Podana definicja budzi pewne wątpliwości ze względu na niewłaściwe zastosowanie klasyfikacji poszczególnych grup i rodzajów świadczeń. Ponadto, samo wyliczanie rodzajów świadczeń z tych funduszy nie może być wyczerpujące.

Inaczej formułują zagadnienie J.Kapustin i W.I.Basow.

J.Kapustin definiuje społeczne fundusze spożycia jako "część dochodu narodowego, którą państwo i organizacje spółdzielcze przeznaczają na kolektywne /wspólne/ lub indywidualne zaspokojenie potrzeb ludności ... niezależnie /w całości lub częściowo/ od rezultatów pracy danego członka społeczeństwa"². W.I.Basow traktuje społeczne fundusze spożycia jako formę podziału produktu społecznego, którą realizuje się obok zasadniczego podziału jakim jest podział według pracy w socjalizmie. Wychodząc z tego założenia proponuje on następującą definicję: "Społeczne fundusze spo-

¹ B.Komarow, *Fondy obščestwiennogo potreblenija*, Moskwa 1961 s.4-5.

² J.Kapustin, *Znaczenie obščestwiennych fondow w stroitelstwie kommunizma i ich planirovanije*, w pracy zbiorowej: *Obščestwiennyje fondy i rost blagosostojanija naroda w SSSR*, Moskwa 1962, s.13-14.

życia - to część dochodu narodowego, kierowana przez państwo, przedsiębiorstwa, kołchozy i społeczne organizacje na zbiorowe i indywidualne spożycie w formie bezpłatnych materialnych i kulturalnych dóbr i usług, a także w formie pieniężnych wypłat, niezależnie od wynagrodzenia za pracę" ¹.

W obu definicjach, porównując ich treść i zakres, widać wyraźną sprzeczność. Określenie "część dochodu narodowego" nie może bowiem obejmować w takim znaczeniu wartości usług konsumpcyjnych, które w obecnej praktyce nie są wliczane do dochodu narodowego ². Pomimo tego braku, definicje te są zwarte i wyraźnie podkreślają, że społeczne fundusze spożycia nie obejmują wynagrodzeń za pracę. Jak niżej zobaczymy - element ten występuje także w określeniach i definicjach polskich badaczy.

Różnie definiuje się też istotę i treść społecznych funduszy spożycia w literaturze polskiej.

H.Koplewicz uważa, że społeczne fundusze spożycia obejmują "dobra materialne i usługi niematerialne, dostarczane ludności bezpłatnie, niezależnie od ilości i charakteru pracy ... w celu

¹ W.I.Basow, *Obszczestwiennye fondy potreblenija i biudżet*, Izdatielstwo "Finansy", Moskwa 1967, s.11.

² P.S.Matysławskij definiując społeczne fundusze spożycia mówi o "zasobach skoncentrowanych w rękach społeczeństwa" i wyłącznie o "świadczeniu usług dla ludności" z tych zasobów. /Por. P.S.Matysławskij, *Podstawowe procesy rozwoju spożycia w epoce budownictwa komunistycznego*, 7 zeszyt przykładów: "Tendencje w rozwoju spożycia", cz.I, IHW, 1964, s.48; por. także tegoż autora: *Podjem narodnego blagosostojenija - zakon socjalizma*, *Kommunist* 1964, nr 4/. Próby rozwiązania sprzeczności między określeniem "część dochodu narodowego" a usługami konsumpcyjnymi podejmuje N.Buzljakow, który proponuje umownie doliczać prace pracowników zatrudnionych w sferze produkcji niematerialnej do dóbr materialnych przydzielonych ludności na zasadzie bezekwiwalentności /N.Buzljakow, *O rozwitii obszczestwiennych fondow potreblenija*, *Woprosy Ekonomiki* 1962, nr 4/.

zaspokojenia bezpośrednich jej potrzeb o charakterze socjalnym i bytowym" ¹. Stanowią one dodatkowe dochody ludności poza dochodami płynącymi z pracy własnej i zaspakajają potrzeby indywidualne członków społeczeństwa, a także wspólne potrzeby ludności o charakterze zbiorowym /np. gospodarka komunalna/.

Podobnie definiuje to pojęcie M. Winiewski, według którego "fundusze spożycia" stanowią część produktu społecznego wydatkowaną z uwzględnieniem preferencji społecznych na zaspokojenie potrzeb indywidualnych i zbiorowych niezależnie od bezpośrednich rezultatów pracy własnej poszczególnych jednostek ². Autor, wyznaczając zakres tej kategorii zalicza do niej następujące składniki: obrona państwa, administracja państwowa i ochrona porządku publicznego, bezpłatne usługi komunalne, zabezpieczenie społeczne, oświata i kultura, nauka, dopłaty ze względów socjalnych do niektórych cen deficytowych oraz ulgi, fundusze celowe na rzecz spożycia społecznego, spożycie społeczne z wydatków produkcyjnych i funduszu płac oraz inne formy świadczeń o charakterze społecznym ³. Zdaniem autora, świadczenia z "funduszy spożycia społecznego należy uznać za dochody osobiste ludności ponieważ zaspakajają one potrzeby indywidualne konsumentów. Inaczej należy traktować zaspokajanie potrzeb zbiorowych. Te wydatki nie mogą być uznane za dochody ludności.

R. Krzyżewski natomiast za podstawę wyodrębnienia społecznych funduszy spożycia od konsumpcji indywidualnej uznaje nieodpłatność pozyskania dóbr i usług, będących przedmiotem spożycia

¹ H. Koplewicz, Społeczny fundusz spożycia w latach 1961-1965, "Gospodarka Planowa" 1966, nr 12, s. 1.

² M. Winiewski, Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, KiW, W-wa 1969, s. 80.

³ tamże, s. 81-100.

członków społeczeństwa. Nieodpłatność wiąże się tu z mechanizmem przekazywania dóbr i usług do konsumpcji i oznacza ona jedynie przekazanie świadczeń z pominięciem pieniężnego ekwiwalentu, czyli przekazanie świadczeń w formie naturalnej ¹.

W tym też znaczeniu społeczne fundusze spożycia obejmują wartość dóbr i usług przekazanych do spożycia nieodpłatnie oraz tę część wartości dóbr i usług częściowo odpłatnych, którą pokrywa społeczeństwo a nie konsument ².

Podstawę wyodrębnienia tych dóbr i usług jest specyfika ich podziału między członków społeczeństwa. Specyfika ta wyraża się w pominięciu systemu bodźców materialnego zainteresowania i towarowo-pieniężnych form dystrybucji w procesie przekazywania dóbr i usług do spożycia ³.

Ujęcie to dostatecznie wyraźnie podkreśla, że chodzi tu przede wszystkim o rzeczową treść spożycia. Nie stanowi ono jednak dostatecznie wyraźnego kryterium przedmiotu wydatków społecznych i

¹ R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna w gospodarce socjalistycznej, PWN, W-wa 1968, s. 19-20. Podobne stanowisko reprezentuje S. Góra, który utożsamia społeczne fundusze spożycia z konsumpcją zbiorową ludności i określa je terminem "fundusz konsumpcji społecznej". Świadczenia z tego funduszu są dzielone wyłącznie w naturze i dla tego jednostka jest pozbawiona możliwości wyboru spożycia. W określeniu takim dostrzec można wyraźną niekonsekwencję, bowiem w tym samym rodzaju świadczeń /np. w zakresie szkolnictwa wyższego/ występuje świadczenie w naturze oraz świadczenie pieniężne konsumowane indywidualnie, por. S. Góra, Warunki produkcji a działanie bodźców, PWN, W-wa 1967, s. 71.

² R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna ... op.cit., s. 20. We wcześniejszej publikacji autor ten, podobnie jak inni badacze, uznaje istnienie i brak bezpośredniego związku świadczeń od wkładu pracy za podstawowe kryterium wyodrębniania "konsumpcji społecznej ludności". ~~Wcześniej sumy pieniężne~~ Przyjmując to kryterium zaliczał do "konsumpcji społecznej ludności" również sumy pieniężne, wypłacane ludności z pominięciem wkładu pracy, por. tegoż autora: Treść społecznej konsumpcji ludności, Zeszyty Naukowe SGPiS 1963, nr 46, s. 55-56.

³ Tak zdefiniowane społeczne fundusze spożycia nie obejmują pieniężnych wypłat w postaci rent, zasiłków, wynagrodzeń za urlopy itd., które wraz z pozostałymi dochodami pieniężnymi rejestrowane są w ramach funduszu spożycia indywidualnego.

nie określa także związku spożycia ze społecznych funduszów spożycia z dochodami z pracy własnej członków społeczeństwa.

Z tego punktu widzenia interesującą definicję społecznych funduszów spożycia podaje K.Szwemberg¹. Wychodzi on z założenia, że w podziale środków spożycia na obecnym etapie rozwoju gospodarki socjalistycznej dominuje zasada "każdemu według pracy". Zasada ta implikuje, że dobra i usługi są dzielone według ilości i jakości pracy /płace, spożycie ludności rolniczej itp./. Natomiast druga część dóbr i usług konsumpcyjnych jest dzielona w sposób bezpośrednio niezależny, bądź zupełnie niezależny od wkładu pracy członków społeczeństwa. Tę część dóbr i usług konsumpcyjnych określa on mianem "społeczny fundusz spożycia sensu largo". Najczęściej jednak terminu tego używa się w węższym znaczeniu /sensu stricto/.

K.Szwemberg definiuje to pojęcie następująco: "Społeczny fundusz spożycia sensu stricto jest częścią funduszu spożycia dóbr i usług konsumpcyjnych, które rozdziela państwo, przedsiębiorstwo, albo organizacja społeczna na zasadach bezekwiwalentności, w celu zaspokojenia osobistych potrzeb konsumentów"².

Różnica między tymi funduszami sprowadza się w gruncie rzeczy do dóbr i usług konsumowanych zbiorowo /obrona kraju, administracja, parki, zieleńce itd./ przez społeczeństwo jako ogół, miasto, wieś, osiedle itp.³.

¹ K.Szwemberg, Społeczny fundusz spożycia w Polsce, PWE, W-wa 1965, s.25 i 28. Terminem "społeczny fundusz spożycia" posługuje się K.Szwemberg zarówno w odniesieniu do zakresu largo jak i stricto. Jednakże na spożycie tego rodzaju składa się szereg funduszów i źródeł finansowania. Dlatego uważamy, że wygodniej jest tutaj posługiwać się pojęciem "społeczne fundusze spożycia". Trzeba tu nadmienić, że K.Marks rozprawiając się z "nieokrojonym dochodem z pracy" Lassalle'a użył terminu "fundusze społeczne" por. K.Marks, Krytyka Programu Gotajskiego, op.cit., s.20.

² K.Szwemberg, Społeczny fundusz spożycia w Polsce, op.cit., s.28-29.

³ Podobne ujęcie proponuje A.Melich, który jest za wyodrębnieniem z "funduszu spożycia zbiorowego" kategorii "funduszu świadczeń dla ludności" /A.Melich, Społeczna funkcja płac, PWN, W-wa 1971 s.36/.

Spółeczne fundusze spożycia w węższym znaczeniu /sensu stricto/ charakteryzują się dwoma zasadniczymi cechami: są one, po pierwsze niezależne od bezpośredniego wkładu pracy i nie zawierają zatem elementów wynagrodzenia za pracę, po wtóre zaś przydział świadczeń z tych funduszy jest adresowany do określonych osób. W takim ujęciu świadczenia ze społecznych funduszy spożycia, rozpatrywane od strony konsumenta, są dochodem niezależnym od wynagrodzenia za pracę. Mogą one przybrać formę dochodu pieniężnego i świadczeń w naturze.

Zaletą tej definicji tkwi między innymi w tym, że jest ona ogólna i wyraźnie wskazuje na odrębność społecznych funduszy spożycia od dochodów z pracy. Dyskusyjnym natomiast jest określenie "bezekwiwalentność", które to słowo coraz częściej używane bywa w literaturze z tego zakresu. Świadczenia ze społecznych funduszy spożycia przydzielane są ludności na określonych podstawach ekonomicznych i prawnych. Stanowią tę podstawę mogą np. pozostawanie w stosunku pracy, prawa zagwarantowane przez państwo dla wszystkich obywateli itd. Jeżeli więc określone świadczenia przysługują ludności z tytułu zatrudnienia, to nie mogą być nazywane "bezekwiwalentnymi", gdyż są one właśnie funkcją tej zależności.

Wszystkie wymienione określenia i definicje społecznych funduszy spożycia podkreślają zgodnie, że mamy do czynienia ze spożyciem nie będącym wynagrodzeniem za bezpośrednią pracę własną. To założenie występuje u wielu ekonomistów radzieckich, polskich, czeskich i niemieckich¹. Jest to jednak kryterium ogólne i dla-

¹ Patrz: V. Sova, Perspektywa stosunków między konsumpcją indywidualną i społeczną, w: Tendencje w rozwoju spożycia, cz. I, 7 zeszyt przekładów Instytutu Handlu Wewnętrznego, 1964, 2. 17-18; K. Kroker, Daten zur Struktur der betrieblichen Sozialaufwendungen, Mensch und Arbeit 1964, nr 5; K. Krawczak, G. Künter, Zu einigen Grundfragen der langfristigen Planung des Lebensniveaus in Sozialismus, Arbeitsökonomik und Arbeitsschutz 1961, nr 1.

tego też u tych samych badaczy zagadnienia występują różnice co do zakresu omawianych funduszków. Różnice te dotyczą liczenia lub nieliczenia wydatków na obronę państwa, administrację, płatnych urlopów, wydatków na bhp, płac sfery nieprodukcyjnej, wydatków pokrywanych ze składek odbiorców świadczeń itp.

Zastrzegając się, iż problem nosi wyraźnie dyskusyjny charakter, kryterium to będziemy uważali za najbardziej istotne w określeniu treści społecznych funduszków spożycia. Jest ono szczególnie przydatne przy identyfikowaniu świadczeń z tych funduszków w badaniach mikroekonomicznych. Chodzi nam tu przede wszystkim o świadczenia jakie przysługują pracownikom przedsiębiorstw państwowych z tytułu zatrudnienia.

Trzeba jednak widzieć, zarówno w skali makro- jak i mikroekonomicznej mechanizmu gromadzenia środków na społeczne fundusze spożycia. Jedne są gromadzone i dzielone bezpośrednio w przedsiębiorstwie, inne przez organizacje społeczne, najwięcej zaś środków przechodzi przez budżet państwa. Dla tych podmiotów gospodarczych wydatki z omawianych funduszków są rozchodem, dla ludności natomiast stanowią określoną formę dochodu.

Żadne spożycie nie może oczywiście istnieć bez odpowiedniej produkcji dóbr i usług, a zatem i omawiany rodzaj spożycia musi także wynikać z produkcji. W tym też sensie praca jednostki służy potrzebom całego społeczeństwa, tak jak praca społeczeństwa stanowi podstawę zaspokojenia potrzeb jednostki. Wskazuje na to jednocześnie K. Marks stwierdzając, że ... to co wytwórca traci jako osoba prywatna odzyskuje jako członek społeczeństwa" ¹. W spożyciu ze społecznych funduszków spożycia bardzo istotne jest sprawa

¹ K. Marks, Krytyka ... op.cit., s.20.

preferencji społecznych. W nich przejawia się treść ustroju i charakter społeczeństwa.

2. Przesłanki i konieczność istnienia społecznych funduszy spożycia

a/ Zasada podziału według pracy a społeczne fundusze spożycia

Społeczne fundusze spożycia dzielone są według zasad odmiennych niż fundusz płac. Fundusze te istnieją jednak obok siebie, często splatają się ze sobą wzajemnie, oddziałują na siebie i uzupełniają się. Dlatego też zasady podziału funduszu płac i społecznych funduszy spożycia nie mogą rozwijać się niezależnie od siebie.

Istnienie i realizowanie zasady podziału dóbr i usług według ilości i jakości pracy jest w ustroju socjalistycznym obiektywnie uzasadnione. Wynika ono przede wszystkim z ogólnego poziomu sił wytwórczych, w następstwie czego także ogólny poziom wydajności pracy nie jest jeszcze tak wysoki, aby było można zaspokoić wszystkie potrzeby członków społeczeństwa. Zasada podziału według ilości i jakości pracy oznacza więc, że wysokość wynagrodzenia za pracę winna się kształtować w zależności od rzeczywistego wkładu pracy, przy uwzględnieniu doświadczenia pracownika, kwalifikacji zawodowych itp. Nie bierze ona natomiast pod uwagę takich czynników jak stan rodzinny i cywilny, płeć i wiek pracownika itd.

Nie liczenie się z wymogami tego prawa prowadzi do wielu szkodliwych zjawisk ekonomicznych i społecznych. Odnosi się to zarówno do zjawiska dysproporcji płac, jak również do niwelacji dochodów¹

¹ Zjawiska te omawia i poddaje wnikliwej analizie krytyce W. Krencik w pracy: Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej, PWN, W-wa 1962.

W ustroju socjalistycznym mamy do czynienia z różnymi typami prac, które wymagają wyższych lub niższych kwalifikacji. Momenty te zaś wymagają odpowiedniego różnicowania wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślał to K.Marks, który stwierdził, że "prawo wytwórców jest proporcjonalne do dostarczonej przez nich pracy; równość polega na tym, że stosuje się jednakowy miernik-pracę. Ale jeden człowiek przewyższa drugiego pod względem fizycznym lub umysłowym, dostarcza więc w tym samym czasie więcej pracy albo potrafi pracować w ciągu dłuższego czasu ... To równe prawo jest nierównym prawem za nierówną pracę" ¹. Podział równy lub mało zróżnicowany w zakresie dochodów z pracy jest zatem sprzeczny z socjalistycznymi stosunkami produkcji, ponieważ "karze wysiłek wytwórców" ². Jest to zrozumiałe, skoro bowiem równy podział zakłada z góry, że pracujący w dłuższym czasie lub wykonujący pracę cięższą otrzyma wynagrodzenie za swój wysiłek równe temu, kto pracował w krótszym czasie lub wykonywał pracę lżejszą.

Opierając się na przewidywaniu K.Marksa w Krytyce Programu Gotajskiego, iż społeczeństwo socjalistyczne jako pierwsza lub niższa faza komunizmu zrealizuje zasadę "każdemu według jego pracy", W.I.Lenin dowodził, że prawidłowe funkcjonowanie socjalistycznej organizacji pracy i całego społeczeństwa socjalistycznego zależy: 1/ od realizacji zasady "kto nie pracuje, ten nie je" i "każdemu według jego pracy", oraz 2/ od zorganizowania odpowiadającej tym zasadom najsurowszej kontroli nad miarą pracy

1 K.Marks, Krytyka Programu Gotajskiego, op.cit., s.21.

2 Tamże, s.21.

i miarą spożycia ¹.

Zasada "od każdego według jego zdolności" odrzuca formalny stosunek do pracy dla społeczeństwa: nakłada obowiązek świadczenia pracy w ilości i jakości do jakiej się jest zdolnym i uprawnia do ekwiwalentu odpowiadającego ściśle ilości i jakości pracy, nie mniejszego i nie większego. W ten sposób społeczeństwo socjalistyczne rozwiązuje "najważniejszy i najtrudniejszy problem socjalizmu" - problem przyciągnięcia do pracy. Różne formy płacy natomiast stanowią w gospodarce socjalistycznej konkretyzację wymagań prawa podziału według pracy.

W literaturze ekonomicznej prawo podziału według pracy przez długi czas uważane było za jedyne prawo ekonomiczne podziału dóbr przeznaczonych na indywidualne spożycie. Pogląd ten zakorzenił się w latach trzydziestych, a w szczególności wraz z uznaniem konieczności likwidacji "urawnikowki" ² i zwrócenia uwagi na zwiększenie zainteresowania materialnego w procesie produkcji.

1 W.I.Lenin wypowiadając się na temat problemu dalekiego podziału dóbr i usług w socjalizmie, poruszanego przez K.Marksa w "Krytyce Programu Gotajskiego" stwierdza, że "Sprawiedliwości i równości pierwsza faza komunizmu wprowadzić więc jeszcze nie może: różnice w zamożności pozostaną i to różnice niesprawiedliwe, ale niemożliwy będzie wyzysk człowieka przez człowieka, ponieważ nie można będzie zagarnąć na własność prywatną środków produkcji... Marks wskazuje bieg rozwoju społeczeństwa komunistycznego, które zmuszone jest z początku usunąć tylko tę "niesprawiedliwość, że środki wytwórczości zagarnięte zostały przez poszczególne jednostki, a które nie jest w stanie usunąć od razu niesprawiedliwości dalszej, polegającej na podziale przedmiotów spożycia "według pracy" /a nie według potrzeb/. W.I.Lenin, Państwo a rewolucja, KiW, W-wa 1950, s.109; Zagadnienie równego prawa do udziału w produkcji i równego obowiązku pracy podkreślał również F.Engels: zbro. F.Engels, Anty-Dühring, KiW, W-wa 1949, s.259-260 oraz s. 296-297.

2 Zjawisko "urawnikowki" oznacza zrównywanie płac pracowników. Występowało ono szczególnie ostro w ZSRR w latach trzydziestych. Zrównywanie dochodów miało stworzyć podstawy do powszechnej sprawiedliwości i równości wszystkich obywateli. Ze względu na reperkusje ekonomiczne i społeczne, przejawy tego zjawiska zostały skrytykowane i powszechnie później zwalczane. Z ostrą krytyką w tej materii wystąpił J.Stalin, wysuwając konieczność bezwzględnego zwalczania "urawnikowki". Por. J.Stalin, Zagadnienia Leninizmu, KiW, W-wa 1949, s.339-342.

Sformułowano pogląd, że nie tylko wynagrodzenie za pracę, lecz także społeczne fundusze spożycia powinny być dzielone według pracy.

W takich warunkach teoria ekonomiczna badała głównie tylko zasadę podziału według pracy oraz jedną formę podziału dochodów ludności - płacę. Tymczasem w praktyce gospodarczej obok podstawowej formy podziału według pracy - istniały i istnieją dochody i usługi nie związane lub luźno związane z ilością i jakością pracy członków społeczeństwa /bezpłatna pomoc lecznicza¹, bezpłatna nauka i oświata, zabezpieczenie rentowe, urządzenia socjalne dla dzieci itd./. Trudności omijano przez wysunięcie pojęcia "płacy realnej w szerszym znaczeniu", utożsamianej z pojęciem "dochodów realnych"; pisano natomiast, że płacę realną uzupełniają znaczne wydatki państwa na społeczno-kulturalne potrzeby ludności¹. W świetle tego stanowiska płacę rozpatrywano jako jedyną formę podziału i w konsekwencji utrzymywano, że wszystko powinno być płatne, a m.in. wprowadzenie płatności nauczania, obniżki funduszu stypendialnego, podwyższenia opłat czynszów mieszkaniowych itp. Uważano, że wykonanie zadań wzrostu produkcji zapewnia w całości podział według pracy, który jest czynnikiem koniecznym i wystarczającym.

W rzeczywistości jednak podział indywidualnego funduszu spożycia ma do spełnienia dwa podstawowe zadania: 1/ zapewnić indywidualną stymulację materialną każdego członka społeczeństwa, 2/ stwarzać warunki konieczne do systematycznego i możliwie szybkiego zacierania społeczno-ekonomicznych różnic w zdolnościach do pracy w procesie wzajemnego rozwoju wszystkich członków

¹ Por. J. Licki, Prawo pracy PRL, cz. I-ogólna, PWN, W-wa 1966, s. 44.

społeczeństwa. Pierwsze zadanie, a częściowo i drugie, spełnia podział według pracy, ale do pełnego rozwiązania zadania drugiego, tj. wszechstronnego rozwoju zdolności, a tym bardziej względnego ich wyrównywania, samo zainteresowanie osobiste nie wystarczy. Wówczas społeczno-ekonomiczne różnice w zdolnościach do pracy nie zacierają się, lecz przeciwnie - pogłębiają.

Należy położyć szczególny nacisk na właściwe rozumienie zasady podziału dóbr i usług według potrzeb. Nie ma w tym względzie zupełnej jednolitości w poglądach. J. Piotrowski np. pisze, że "zasada podziału dóbr według potrzeb akceptuje równość członków społeczeństwa socjalistycznego i jednakowe ich prawo do zaspokojenia potrzeb" i dalej trawestując zdanie K. Marksa uznaje, że "potrzeby te nie są równe, bowiem jeden ma dużą rodzinę na utrzymaniu, a drugi jest samotny. Jeden jest wykształcony i ma w związku z tym wyższą pozycję społeczną, drugi nie ma tego wykształcenia, ale chciałby je zdobyć itd." ¹. Dlatego też kompromisowym rozwiązaniem w ustroju socjalistycznym jest zróżnicowany przydział dóbr i usług "według pracy", przy równoczesnym uznaniu prawa wszystkich obywateli do zaspokojenia potrzeb podstawowych. Zaspokojenie tych potrzeb, wynikających z podstawowych praw obywatelskich w socjalizmie gwarantuje Konstytucja /np. prawo do pracy, prawo do nauki itd./.

Inne nieco zdanie reprezentuje M. Pohorille, który odróżnia podział dezyderatywy, przyjmujący za punkt wyjścia nie pracę członków społeczeństwa, ale konkretne potrzeby grup społecznych i jednostek oraz względy natury społecznej, od podziału według potrzeb

¹ J. Piotrowski, Socjalizm - formacja epoki industrialnej, PIZS nr 10/11, 1967, s. 37.

sensu stricto ¹. Podział dezyderatywny według M. Pohorillego, odnoszące się do społecznych funduszków spożycia, uwzględnia jednak potrzeby, ich charakter oraz stopień ich zaspokojenia przez poszczególne grupy ludności itd. Różnica w poglądach obu autorów polega na odmiennym traktowaniu w znaczeniu dosłownym zasady "według potrzeb" oraz na różnym ujęciu zakresu potrzeb zaspokajanych w ramach społecznych funduszków spożycia.

Na ogół najczęściej uważa się, że podział "według potrzeb" oznacza dla wszystkich członków społeczeństwa socjalistycznego równe szanse zaspokojenia określonych potrzeb. Nie oznacza to jednak równego zaspokojenia tych potrzeb dla wszystkich uczestników-konsumentów, ani też wyrównywania dochodów ze świadczeń społecznych funduszków spożycia.

Na podobny problem wskazywał już W.I. Lenin w pracy "Państwo a rewolucja", stwierdzając, że równość dochodów nie oznacza jeszcze równych możliwości zaspokojenia potrzeb. Jest to uzależnione nie tylko od tego, że dochody z pracy kształtują się według zasady podziału "według pracy", ale również od tego, że pracownik ma na utrzymaniu więcej lub mniej członków rodziny, różna jest struktura wieku członków rodziny, różny też może być stan zdrowia poszczególnych osób itp. Stąd też różne będą potrzeby poszczególnych członków społeczeństwa, różne potrzeby różnych rodzin i ich żywicieli, np. ze świadczeń lecznictwa będą korzystali w większym stopniu przede wszystkim ludzie chorzy, z emerytur ludzie starzy itd. Tak więc zasada przydziału dóbr i usług "według potrzeb" nie oznacza, że dochody objęte tym podziałem dzielone są równo w tym sensie, że każdy członek społeczeństwa socjalistycznego otrzymuje

¹ Ekonomia polityczna socjalizmu, praca zbiorowa pod red. M. Pohorillego, op.cit., s.305-306.

jednakową część tych dochodów. Potrzeby te są zaspakajane w takim stanie w jakim są odczuwalne przez poszczególnych członków społeczeństwa ¹.

Podział dóbr i usług "według potrzeb" określa się najczęściej jako konieczne uzupełnienie podziału według pracy. Konsekwentna realizacja zasady podziału według pracy oznacza urzeczywistnienie leninowskiej zasady "kto nie pracuje - ten nie je".

Istnienie podziału dóbr i usług niezależnego od wkładu pracy nie oznacza jednak, że zasada ta zostaje zachwiana. Podział ten bowiem dotyczy przede wszystkim ludności, która nie może pracować ze względu na wiek, stan zdrowia i inne obiektywne okoliczności. Zasada leninowska nie zostaje również uchylona przez to, że część potrzeb ludności pracującej zostaje zaspokojona niezależnie od indywidualnego wkładu pracy. Jest to uzasadnione obiektywną możliwością i uzupełnieniem się obu omawianych sposobów podziału.

Podział według pracy nie jest więc jedyną, lecz decydującą, podstawową i wiodącą zasadą podziału w socjalizmie. Podział poprzez społeczne fundusze spożycia jest uzupełniającą, lecz niezmierznie istotną dla całego społeczeństwa formą socjalistycznego podziału. Zasada obowiązująca przy podziale poprzez społeczne fundusze spożycia nie jest z pewnością zasadą podziału według pracy, ale nie jest też jeszcze zasadą podziału według potrzeb, a nawet nie zasadą podziału proporcjonalnie do potrzeb. Jest to forma przejściowa od jednej zasady do drugiej, przy czym przy-

¹ W pracy "Wykład ekonomii politycznej" podkreśla się, że rola społecznych funduszy spożycia w zaspakajaniu potrzeb członków społeczeństwa socjalistycznego ujawnia się "...pod względem charakteru dzielonych dóbr materialnych i usług. Za pomocą społecznych funduszy spożycia dzieli się część dóbr materialnych, wyznaczonych w sferze produkcji materialnej, jednakże przede wszystkim usługi /dobra duchowe/ tworzone w sferze nieprodukcyjnej. Za pomocą zaś wynagrodzenia za pracę w warunkach socjalizmu zaspakaja się podstawowe materialne potrzeby pracowników". Wykład ekonomii politycznej, op.cit., s.267.

dział dóbr i usług realizowany jest przez społeczeństwo mniej lub bardziej niezależnie od wkładu pracy członków społeczeństwa socjalistycznego.

Gdyby określenie struktury spożycia zależało całkowicie od inicjatywy indywidualnej członków społeczeństwa, to rozmiary ich indywidualnych dochodów i obiektywnie ukształtowana struktura ich potrzeb stałaby się realną przeszkodą do szybkiego i racjonalnego zmodyfikowania struktury i potrzeb w zakresie konsumpcji. Podział według pracy zmierza do zróżnicowania dochodów według ilości, jakości i społecznego znaczenia pracy, zainteresowuje materialnie pracujących rozwojem i stosowaniem ich zdolności. Podział poprzez społeczne fundusze spożycia skierowany jest na wyrównywanie struktury spożycia i zaspokojenie społecznie ważnych potrzeb. Pozwala to na stwarzanie najważniejszych warunków rozwoju zdolności do pracy w równym stopniu wszystkim członkom społeczeństwa niezależnie od miejsca zajmowanego w systemie społecznego podziału pracy ¹.

b/ Przyczyny istnienia społecznych funduszy spożycia

Uzupełnienie i wzajemne przenikanie się zasad podziału "według pracy" i "według potrzeb" w gospodarce socjalistycznej jest konieczne, jak często się podkreśla, że względów ekonomicznych i społecznych. Zagadnienie konieczności istnienia spożycia realizowanego w ramach społecznych funduszy spożycia było i jest

¹ Szczególne miejsce w hierarchii wymienionych elementów zajmuje stwarzanie nowego układu wartości społecznych, a szczególnie nowej pozycji pracy i nowego socjalistycznego modelu człowieka. Treść tych idei jest niezmiernie doniosła, bowiem "... wchodzimy w taki okres dziejów ludzkości, w którym dla wszystkich ludzi coraz bardziej wyrównywać się będą możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym..." B. Suchodolski, Model życia, "Trybuna Ludu" z dnia 9 03 1969, nr 67.

dyskutowane w socjalistycznej literaturze ekonomicznej. Przy rozpatrywaniu tego zagadnienia wskazuje się na zadanie i na rolę jaką spełniają i powinny spełniać społeczne fundusze spożycia.

W polskiej i radzieckiej literaturze ekonomicznej można najczęściej spotkać się z poglądem, że świadczenia ze społecznych funduszy spożycia mają służyć łagodzeniu rozpiętości i wyrównywaniu różnic w dochodach i w poziomie życiowym członków i grup społeczeństwa¹. Podkreśla się przy tym, iż jest to podstawowa przesłanka istnienia i działania społecznych funduszy spożycia. W wyniku podziału świadczeń z tych funduszy następuje uprzywilejowanie ludności mniej zamożnej, rodzin mających niższe dochody z pracy i posiadających na utrzymaniu licznych niepracujących członków /dzieci, inwalidów/ itp. Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń nieodpłatnych lub tylko częściowo odpłatnych, objętych preferencjami społecznymi.

W związku z powyższym podział całego funduszu spożycia poprzez płace, a więc przez pieniężne dochody, nie może dać gwarancji wykorzystania tych dochodów zgodnie z preferencjami społecznymi. Stąd też niektórzy badacze postulują, aby podział dóbr i usług dokonywany był w oparciu o obie zasady. Problem polega na tym, jakie potrzeby i w jakim zakresie należy zaspakajać ze środków społecznych funduszy spożycia². Konsumpcja jest w tym przypadku instrumentem realizacji preferencji ogólnospołecznych w spożyciu. Istota racjonalnego gospodarowania wymaga aby ilościowy wzrost dochodów był realizowany poprzez dochody pieniężne, nato-

¹ Zagadnienie to zostało omówione w następnym punkcie rozdziału.

² por. Z. Morecka, *Praca ekonomiczna ... op.cit.*, s.1019 oraz A. Komar, *Struktura budżetu PRL, op.cit.*, s.167-168.

niest zmiany w rzeczowej strukturze spożycia powinny być określone przede wszystkim w postaci bezpośredniego rozdziału środków spożycia. Wynika to m.in. z tego, że niektóre grupy ludności doceniają określony rodzaj spożycia dopiero po zaspokojeniu wszystkich innych potrzeb. Chodzi więc tu nie tylko o przeciwdziałanie niewłaściwym decyzjom wyboru konsumentów, ale także o najbardziej racjonalne wykorzystanie zasobów społecznych ¹.

B.U.L.

W tym właśnie sensie mówi się o drugiej przyczynie zastosowania konsumpcji ze społecznych funduszy spożycia, którą jest konieczność zaspokojenia potrzeb w dziedzinie oświaty, ochrony zdrowia, kultury itp. w rozmiarach i zakresie zgodnym z preferencjami społecznymi. Społeczne fundusze spożycia stwarzają dla wszystkich członków społeczeństwa równe warunki w zaspakajaniu potrzeb najbardziej ważnych ze społecznego punktu widzenia, a jednocześnie niezbędnych dla rozwoju umysłowego i fizycznego członków społeczeństwa socjalistycznego ². Przyczynę tę wymieniają wszyscy autorzy, traktując ją jako immanentną i uzupełniającą w stosunku do przyczyny pierwszej. Jest ona przy tym niejako konsekwencją stosowanych zasad podziału omawianych funduszy, a szczególnie zasady podziału według potrzeb, którą wymienione dziedziny w najszerszym stopniu /lub całkowicie/ realizują w warunkach gospodarki socjalistycznej.

¹ Por. K.Szwemberg, Społeczny fundusz spożycia ... op.cit., s.90-96 oraz W.I.Basow, Obščestwennyje fondy ... op.cit., s.8.

² Wynika to głównie z troski społeczeństwa o ochronę zdrowia i poziom kulturalny i umysłowy wszystkich obywateli. Gdyby całokształt dóbr materialnych i usług był rozdzielony wyłącznie "według pracy", to wobec niedostatecznego jeszcze rozwoju sił wytwórczych potrzeby z tych dziedzin niektórych grup ludności /zwłaszcza mniej zamożnych i wielodzietnych rodzin/ mogłoby być uszczuplone kosztem zaspokojenia innych potrzeb.

Niektórzy badacze wymieniają jednocześnie kilka przyczyn istnienia społecznych funduszy spożycia i odpowiadających im zadań. Tak np. W.I. Basow wymienia pięć przesłanek i odpowiadających im zadań, a mianowicie:

- 1 - społeczne fundusze spożycia wpływają na rozwój fizyczny i intelektualny pracowników,
- 2 - forma podziału społecznych funduszy spożycia pozwala realizować w przyszłości podział według potrzeb,
- 3 - podział poprzez społeczne fundusze spożycia pozwala kształtować u ludzi "zdrowe" potrzeby i organizować spożycie na naukowych zasadach,
- 4 - za pomocą tych funduszy kształtuje się system racjonalnego podziału dóbr i usług,
- 5 - społeczne fundusze spożycia stwarzają równe warunki dla wszystkich obywateli w osiągnięciu najbardziej ważnych potrzeb z ogólnego społecznego punktu widzenia ¹.

Wymienione czynniki zastosowania konsumpcji ze społecznych funduszy spożycia można potraktować na ogół jako istotę i treść tej kategorii ekonomicznej. Daje się także zauważyć, że określenia tych czynników są do siebie niekiedy bardzo podobne, a przytoczone argumenty wydają się być dyskusyjne. Wydaje się np., że przejście do podziału według potrzeb może się także dokonywać w drodze realizacji dochodów pieniężnych z pracy. Również za pomocą określonej polityki w dziedzinie konsumpcji, polityki płac i w innych dziedzinach, można kształtować spożycie w pożądanym kierunku i na naukowych zasadach.

¹ W.I. Basow, *Obezczestwiennyje ... op.cit., s.15-25*. Podobne argumenty w tej materii przytacza inny radziecki ekonomista P. Mstisławski w pracy: *Narodnoje potreblenije pri socjalizmie*, Moskwa 1961, s.101-102.

Obok wymienionych dotychczas przesłanek niektórzy badacze wymieniają w ostatnich latach jeszcze jedną przesłankę, która polega na kształtowaniu i umacnianiu więzi integrujących członków społeczeństwa w wyniku podziału świadczeń ze społecznych funduszy spożycia¹. Jest to zagadnienie nowe i szczególnie istotne w warunkach gospodarki socjalistycznej. Konsumpcja tych świadczeń uruchamia specyficzne bodźce nie mające charakteru bodźców ekonomicznych, służące tym samym jako instrument kształtowania i umacniania więzi integracyjnych w skali ogólnospołecznej oraz w skali zespołów pracowniczych. Ważność tego spożycia wynika głównie z tego, że właśnie w świadczeniach ze społecznych funduszy spożycia zawarty jest duży potencjał emocjonalny i nowy model socjalistycznego człowieka.

Do sformułowanych zadań ekonomicznych i społecznych jakie realizuje konsumpcja ze społecznych funduszy spożycia, należy na zakończenie dodać jeszcze jeden ważki argument na rzecz tego spożycia. Chodzi tu mianowicie o to, że świadczenia ze społecznych funduszy spożycia /szczególnie bezpłatne i motywowane względami ogólnospołecznymi/ stanowią w ustroju socjalistycznym niebagatelny argument polityczny. Ma to szczególną siłę w świadomości mas pracujących, które wywalczyły i zbudowały istniejący system świadczeń. Właśnie w ich świadomości wyższość ustroju socjalistycznego nad kapitalizmem wynika m.in. z możliwości zapewnienia swoim członkom szerokiego dostępu do bezpłatnych lub częściowo od-

¹ R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna ..., op.cit., s. 55; K. Szewberg jest zdania, że stosunki ekonomiczne występują również za pośrednictwem usług. Praca jako częśćka pracy społecznej występująca w usługach może być zatem także przedmiotem więzi między ludźmi /Społeczny fundusz spożycia ... op.cit., s. 33, przypis 1/.

płatnych świadczeń z omówionych funduszków¹. W tym też sensie argument polityczny i jak on jest kształtowany, mogą stać się integralną częścią świadomości i postawy całego społeczeństwa.

e/ Poglądy na wyrównujące działanie społecznych funduszków spożycia w zakresie poziomu dochodów i zamożności ludności

Podział świadczeń przez społeczne fundusze spożycia wyłania się z konieczności, a jednocześnie szczególnie istotny problem potrzeby istnienia tej konsumpcji. W publikacjach na ten temat zwrócono uwagę na szereg przyczyn zastosowania konsumpcji ze społecznych funduszków spożycia.

Z naszego punktu widzenia głębszego omówienia wymaga dość rozpowszechniona w literaturze polskiej i radzieckiej teza, iż społeczne fundusze wyrównują dochody poszczególnych grup społeczno-zawodowych i że oznaczają ustępstwo na rzecz tendencji egalitarnych. Oznacza to, że jedną z przyczyn zastosowania konsumpcji ze społecznych funduszków spożycia jest konieczność łagodzenia dysproporcji poziomu spożycia w skali społecznej i dążenie do zrealizowania bardziej zgodnego z zasadami egalitaryzmu^{podziału} dóbr i usług między członków społeczeństwa.

Celowość rozdziału środków spożycia z tego punktu widzenia wynika, jak to stwierdza Z. Morecka, z faktu, iż "... przy niewyokim przeciętnym poziomie bytowania i dużych rozpiętościach w struktu-

¹ Na problem ten zwrócił uwagę W. Mysiek, pisząc: "W społecznym odczuciu spożycie zbiorowe związane jest z ustrojem. Stanowi ono ważny wyróżnik socjalizmu w stosunku do kapitalizmu, jest wizytówką ustroju humanistycznego, egalitarnego, budującego stosunki międzyludzkie na zasadzie sprawiedliwości społecznej...". W. Mysiek, Jaki socjalizm i jacy ludzie?, "Trybuna Ludu" 1968, nr 100. Podobnie widzi te sprawy A. Komar, który pisze, że "... zarazem absolutna wysokość tych wydatków /z budżetu państwa na spożycie w ramach społecznych funduszków spożycia - przyp. H.Z./ i ich stosunek do innych grup wydatków wskazuje na charakter państwa", A. Komar, Struktura budżetu PRL, op.cit., s. 171.

rze kwalifikacyjnej pracowników, w ich rezultatach pracy oraz w zróżnicowanej strukturze rodzin mogą być zagrożone nawet elementarne warunki utrzymania w rodzinach najniżej uposażonych. Jako zjawisko społeczne, masowo może wystąpić także zaspokajanie pewnych grup potrzeb niezbędnych ze społecznego punktu widzenia, choć chociaż nie wiążących się bezpośrednio z pracowniczymi funkcjami obywateli¹. Zwraca się przy tym uwagę, że "świadczenia socjalne" nie likwidują a tylko łagodzą nadmierne rozpiętości między potrzebami uznanymi w społeczeństwie za niezbędne a możliwościami ich zaspokojenia przez niektóre grupy ludności. W tym też sensie podział prawie całego funduszu spożycia poprzez płace, a więc przez pieniężne dochody, nie może dać gwarancji wydatkowania tych dochodów zgodnie z preferencjami ogólnospołecznymi².

K.Szwemberg uzasadniając konieczność istnienia innego podziału niż podział "według pracy" stwierdza, że "gdyby zasada "każdemu według pracy" miała być wyłączną podstawą podziału funduszu spożycia, to wszyscy niezdolni do pracy musieliby być utrzymywani przez osoby pracujące ..."³.

¹ Z.Morecka, Płaca ekonomiczna czy socjoekonomiczna, w zbiorze: Materiały do studiowania ekonomii politycznej socjalizmu, PWE, W-wa 1964, s. 1017.

² W świetle tego trudno zgodzić się z poglądem, że kiedy chodzi wyłącznie o realizację tendencji równościowego podziału i łagodzenia rozpiętości w spożyciu, państwo mogłoby spowodować wzrost płac najniższych, rozbudować system dodatków do płac lub obniżyć ceny na artykuły podstawowe. Rozdział niektórych świadczeń socjalnych nie tylko bezpośrednio oddziałuje na konsumpcję i dokonuje redystrybucji dochodu, ale właśnie stanowi warunek zachowania proporcji płac odpowiednio do kwalifikacji i rezultatów pracy. Świadczenia ze społecznych funduszy spożycia nie mogą niwelować różnic wydajności pracy.

³ K.Szwemberg, Społeczny fundusz spożycia w Polsce, op.cit., s.93.

Podobny pogląd w literaturze radzieckiej reprezentuje P. Metisławski, którego zdaniem środki z omawianych funduszy są przede wszystkim dodatkowym funduszem "... dla rodzin mających dzieci i niezdolnych do pracy" ¹. W wyniku tego zmniejszają się ekonomiczne nierówności w bytowaniu ludności oraz sprzyja się ich przecięciu. Problem ten został dobitnie uwypuklony w podręczniku radzieckim - Wykład ekonomii politycznej ², gdzie stwierdza się, że „poprzez wzięcie na utrzymanie niezdolnych do pracy i w dużym stopniu dzieci, szczególnie w wielodzietnych rodzinach, realizuje się zmniejszanie dysproporcji w płacach i w poziomie życia rodzin pracowniczych. Poprzez podział dóbr i usług w ramach społecznych funduszy spożycia "... zmniejsza się dysproporcje między stosunkami w opłacie pracy pracowników i w poziomie spożycia na jednostkę w rodzinach tych pracowników, a jednocześnie przyspiesza się wzrost stopy życiowej rodzin małozamożnych". Oznacza to, że środki z tych funduszy są przydzielone przede wszystkim dla rodzin mniej zarabiających i niezamożnych, których potrzeby w przeliczeniu na jednego członka gospodarstwa domowego są w mniejszym stopniu zaspokajane z dochodów z pracy.

¹ P. Metisławski, Podjem narodnego błogosławieństwa - zakon socjalizmu, Komunist 1964, nr 4, s.44. Interesujące jest stwierdzenie tego autora, że zbliżenie poziomu życia różnych grup pracujących następuje i będzie dokonywać się głównie poprzez zwiększenie się poziomu wykształcenia i kwalifikacji ludności. Będzie to w konsekwencji prowadziło do zwiększenia się indywidualnych zarobków, to zaś oznaczać będzie zmniejszenie dysproporcji w dochodach pracujących /s.35/. Należy w zasadzie zgodzić się z przytoczonym poglądem, przy czym zjawisko to należy traktować jako tendencję. Tendencję tą potwierdzają zresztą dane statystyczne, dotyczące wykształcenia i rozpiętości płac ludności pracującej w Polsce i ZSRR.

² Wykład ekonomii politycznej, praca zbiorowa /tłum. z ros./, t.I. Socjalizm, PWN, W-wa 1965, s.262.

Podobnie traktuje omawiany problem W.I. Basow¹, który sprawę zmniejszenia różnic w poziomie życiowym ludności wiąże z faktem liczebności rodzin pracowniczych. Przy takich samych dochodach z pracy, pracownik, który ma na swoim utrzymaniu dużą ilość członków rodziny znajduje się w gorszym położeniu materialnym niż pracownik mający mniejszą ilość osób na utrzymaniu². Jeśli by zatem podział według pracy był jedyną zasadą podziału materialnych i kulturalnych dóbr i usług, wtedy np. dzieci z tych rodzin, których rodzice otrzymują wysokie zarobki miałyby raczej dogodniejsze warunki uczenia się niż dzieci innych rodzin. To samo dotyczyłoby leczenia i korzystania przez dzieci z przedszkolnych urządzeń socjalnych. W tym też sensie przypisuje się społecznym funduszom spożycia rolę stwarzania różnych szans dla wszystkich członków społeczeństwa w zaspokajaniu potrzeb najbardziej ważnych ze społecznego punktu widzenia, od których zależy rozwój umysłowy i kulturalny ludności.

¹ W.I. Basow, *Obszczestwiennyye ... op.cit., s.8.* Niezależnie od tego zwraca on uwagę na to, że należałoby rozpocząć badania mające na celu ustalenie wysokości świadczeń przypadających różnym kategoriom ludności, podział tych świadczeń pomiędzy poszczególne rejony ekonomiczne kraju itd. Jak bowiem wskazują niektóre dane liczbowe, wielkość i poziom funduszy spożycia jest różny w miastach i na wsi oraz w różnych republikach związkowych. Np. wyposażeń w urządzenia socjalno-kulturalne dla dzieci w poszczególnych republikach waha się w przedziale od 9 do 28%, a liczebność studentów na 10 000 mieszkańców od 104 do 186 /s.30-31/.

² Słusznie stwierdza R. Krzyżewski, że w podziale środków poprzez "konsumpcję społeczną" podstawową zasadą jest uznanie potrzeb jednostki /potrzeby członka społeczeństwa jako konsumenta/, które powodują, że w zasadzie czynnik poziomu płacy jest korygowany przez podział w postaci uprzywilejowania jednostki w przypadku relatywnie niższych dochodów /Treść społecznej konsumpcji ludności, op.cit., s.66/.

Inny pogląd w tej materii reprezentuje J. Gordon ¹, który prezentuje omówiony problem na tle rozpiętości płac i dochodów w Polsce. Wychodzi on z założenia, że pracownicy o wyższych zarobkach mają na ogół mało liczne rodziny i na odwrót, toteż rozpiętość w wysokości dochodów przypadających na głowę rodziny jest wyższa niż rozpiętość zarobków. Sprzeczności te nie byłyby tak ostre, gdyby obecne płace najniższe zapewniały minimum egzystencji. Sytuację pogarsza fakt, że pracownicy o najniższych zarobkach mają stosunkowo liczne rodziny. W tych warunkach tendencją górującą powinno być dążenie do zniżejzenia rozpiętości dochodów różnych grup społecznych w Polsce. Dążenie to znajduje swój wyraz m.in. w odpowiednim podziale społecznych funduszy spożycia, głównie poprzez skierowanie ich na odmiennych zasadach dla najniżej zarabiających i mających na utrzymaniu liczne rodziny ².

Przytoczyliśmy kilka teoretycznych poglądów na zagadnienie zagodzenia dysproporcji poziomu spożycia w skali społecznej poprzez społeczne fundusze spożycia. Jednakże właściwie określić i rozwiązać problem mogą jedynie wykładowe badania w skali mikroekonomicznej. W tym miejscu nie chodzi nam jednak o analizę metody badań ani też o ustosunkowanie się do ich wyników. Chcemy tutaj

¹ J. Gordon, Ekos w dyskusji na symposium poświęconym pozycji przedsiębiorstwa w systemie społeczno ekonomicznym Polski Ludowej /grudzień 1965 r./, w: Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, PWE, W-wa 1967, s.555-556.

² V.Sowa jest zdania, że właśnie zapewnienie całkowitej opieki dla dzieci ma stanowić w decydującym stopniu o wyrównywaniu różnic w stopie życiowej /cyt.wyd.s.8/. Podobne zdanie reprezentuje B.Minc. Uważa on, że świadczenia ze społecznych funduszy spożycia dlatego działają w pewnym stopniu wyrównująco na dochody rodzin, gdyż w zasadzie są uzależnione od ilości członków, nie zaś od wielkości wynagrodzenia za pracę pracujących członków rodzin, por. B.Minc, Ekonomia polityczna socjalizmu, PWN, W-wa 1963, wyd.II, s.551.

natomiasz przedstawić poglądy wynikające z praktycznych badań nad budżetami rodzinnymi z tego zakresu.

Zagadnienie wyrównywania dochodów i różnic w poziomie życiowym rodzin różnych grup pracujących szczególnie wyraźnie formułuje się w literaturze radzieckiej. Z liczego zestawu publikacji poświęconych temu zagadnieniu, podajemy dla przykładu bardziej zwięzłą koncepcję.

P. Masłow¹ zajmuje się tym zagadnieniem od strony budżetu rodzin robotniczych. Interesują go nie tyle absolutne rozmiary świadczeń ze społecznych funduszy spożycia, ile różnice w udziale tych świadczeń w dochodach różnych rodzin robotniczych².

Dochody ludności w postaci nieodpłatnych lub prawie nieodpłatnych usług nie są zdaniem Masłowa w zasadzie uzyskiwane w zależności od potrzeb, ani też nie są związane z wysokością płac. Z tego też względu "dla nisko wynagradzanych grup pracowników dochody te mają większe znaczenie niż dla wysoko wynagradzanych i przyczyniają się w znacznym stopniu do wyrównywania poziomu życia między robotnikami posiadającymi liczne rodziny i robotnikami, którzy mają małe rodziny"³.

1 P. Masłow, Urządzenia i świadczenia socjalne i kulturalne państwa radzieckiego oraz ich odbicie w budżecie rodziny robotniczej, w pracy: Problemy pracy w ZSRR, KiW, W-wa 1962.

2 W tym celu dzieli Masłow tzw. dodatkowe przychody budżetu rodziny: nieodpłatne lub ulgowe usługi na następujące rodzaje:

I. Dochody bezpośrednie
a/ w formie pieniężnej: renty, zasiłki chorobowe, zasiłki udzielone samotnym i wielodzietnym matkom, zasiłki położowe, bezwrotne zasiłki przedsiębiorstwa, przychody ze środków związkowych zawodowych, nagrody za współzawodnictwo i inne.

b/ w formie usług: pobyt w sanatoriach i domach wypoczynkowych, wycieczki/turystyczne, pobyt dzieci na obozach pionierskich, w przedszkolach, żłobkach, bezpłatne bilety do kin, na koncerty i przedstawienia, korzystanie z kąpieli w przedsiębiorstwach itp.

II. Pośrednie dochody rodziny obejmują:
bezpłatną pomoc lekarską, bezpłatną naukę w szkołach, wydatki państwa na naukę w technikum i na wyższych uczelniach, dotacje państwa na fundusz mieszkaniowy, na podniesienie kwalifikacji robotników.

3 Tamże, s. 304.

Dokonując przeliczenia wszystkich świadczeń w formie pieniężnej na jednego członka poszczególnych rodzin i odnosząc je do odpowiednich dochodów łącznych, udział ten w rodzinach najniżej zarabiających wynosi 48%, a w rodzinach o najwyższych dochodach - 16%¹.

Podobne różnice dostrzega P. Masłow również w dochodach rodzin pracujących w różnych przemysłach i przedsiębiorstwach przemysłowych, gdzie wysokość płac jest zróżnicowana. Tak np. wynikający ze średnich płac poziom życia rodziny robotnika zatrudnionego w przedsiębiorstwie przemysłu ciężkiego jest wyższy niż rodziny robotnika zatrudnionego w przedsiębiorstwie przemysłu spożywczego. Z drugiej jednak strony - jak stwierdza Masłow dopłaty państwa na rodzinę /bezpośrednie i pokrywające koszty usług nieodpłatnych i ulgowych/ podnoszą poziom życia robotników przedsiębiorstwa przemysłu spożywczego o 34%, a robotników przedsiębiorstwa przemysłu ciężkiego o 29%².

Szczególnie istotnym w tych badaniach jest to, iż wielkość i udział świadczeń w dochodach rodzin kształtuje się w zależności od ich składu socjalnego, tj. głównie od liczby dzieci na utrzymaniu³.

1 Tamże, s. 306.

2 Według obliczeń Instytutu Naukowo-Badawczego Pracy przy Państwowej Komisji Planowania ZSRR /Gospplan/ sumy, jakie otrzymują najniżej opłacani robotnicy i urzędnicy ze społecznych funduszy spójności wynoszą 40 i więcej procent w stosunku do wielkości ich płacy roboczej, dla pracowników w kategorii średnich płac 15-30%, zaś dla najwyżej zarabiających 10-15%. Przypuszczać należy jednak, że obliczenia te mieszczą w sobie zarówno wypłaty gotówkowe, jak i częściowo wartość bezpłatnych świadczeń państwa /przytoczono za: H. Mortimer-Szymczak, Terenowe bilanse pieniężnych dochodów i wydatków ludności, PWE, W-wa 1964, s. 139/.

3 Podobne badania przeprowadzone zostały w 1963 i 1966 roku w jednym z warszawskich zakładów przemysłowych przez M. Winiewskiego, a ich wyniki opublikowane w pracy: Oddziaływanie różnych czynników na warunki bytu rodzin pracowniczych, Wyd. IP, W-wa 1969.

Większość pozostałych świadczeń przydzielana jest dla rodzin robotniczych całkowicie niezależnie od ich składu i uzależniona jest przede wszystkim od poziomu zarobków. W tym też sensie świadczenia ze społecznych funduszków spożycia wpływają - zdaniem Masłowa - na wyrównywanie się poziomu życiowego małych i dużych rodzin, przyczyniając się do wyrównania potrzeb dzieci pozostających na ich utrzymaniu.

Z badań budżetów rodzinnych w Polsce wynika, że rozpiętości w dochodach gospodarstw domowych powstają nie tylko w zależności od wysokości dochodu z pracy własnej, ale od liczby osób, pozostających na utrzymaniu pracownika¹. Rodzina zaliczona do najniższej grupy zamożności i mająca na utrzymaniu najwięcej osób, otrzymuje jednocześnie najwyższy procent świadczeń ze społecznych funduszków spożycia /w zeszycie pieniężnych/. Natomiast rodzina o najwyższej grupie zamożności, korzysta z tych świadczeń w najniższym stopniu. Podobna tendencja występuje w pozostałych grupach rodzin. Wyniki tych badań prowadzą więc do wniosku, że społeczne fundusze spożycia, będąc uzupełnieniem dochodów z pracy, mają na celu zmniejszenie rozpiętości dochodów rodzin o różnej zamożności.

We wszystkich przytoczonych poglądach i koncepcjach teoretyczno-badawczych, wyraźnie daje się zauważyć potraktowanie społecznych funduszków spożycia jako elementu łagodzenia bądź wyrównywania

¹ Reprezentacyjne badania warunków bytu ludności, zeszyt 3. GUS, W-wa 1970. Dla przykładu dochody ze "świadczeń społecznych" w gospodarstwach domowych /ogółem/ o dochodzie miesięcznym w wysokości 500 zł. na osobę stanowiły 17,1% dochodów netto /rodziny przeciętnie 4-6 osobowe/, zaś w rodzinach o dochodach 2251 zł i więcej, wynoszą 2,4% /rodziny przeważnie 1-2 osobowe/. Należy jednak z naciskiem podkreślić, że badaniem tym nie zostały objęte dochody niepieniężne uzyskiwane przez gospodarstwa domowe. Ponadto część świadczeń zaliczanych przez nas do społecznych funduszków spożycia figuruje w dochodach z pracy, np. świadczenia pracowników umysłowych /chorobowe/, wynagrodzenie za urlopy wypoczynkowe itp.

nia dysproporcji w podziale dochodów i w poziomie życiowym różnych grup ludności oraz rodzin pracowniczych. Rozdział świadczeń z tych funduszy ma prowadzić do uprzywilejowania ludności mniej zamożnej, rodzin mających niższe dochody z pracy oraz rodzin posiadających na utrzymaniu większą ilość osób niepracujących /dzieci, inwalidów, emerytów/.

Słusznie wychodzi się przy tym z założenia, że celem produkcji socjalistycznej jest maksymalne zaspokojenie materialnych i kulturalnych potrzeb społeczeństwa. Dlatego też podział dochodów /a także dóbr i usług/ nie może abstrahować od potrzeb, jako jednego z kryterium, określającego udział członków społeczeństwa w funduszu spożycia. Podział uwzględniający potrzeby ma stworzyć zatem równe szanse i możliwości korzystania z określonych dóbr i usług dla każdego obywatela. Przez stworzenie tej sytuacji zmierza się więc do łagodzenia i wyrównywania dysproporcji w dochodach i poziomie życia członków i rodzin społeczeństwa socjalistycznego.

Co wpływa na różnice w dochodach i jakim "kosztem" dokonuje się zmiana proporcji lub niwelacja w dochodach i poziomie zamożności ?

W świetle przedstawionych wyżej poglądów wyłania się problem określenia stopnia zaspokojenia potrzeb oraz rozumienia łagodzenia lub wyrównywania rozpiętości w dochodach i stopie życiowej ludności.

Wiadomo, że różnorodne świadczenia ze społecznych funduszy spożycia zaspakajają potrzeby członków społeczeństwa w różnym stopniu. Jedne nie są całkowicie uzależnione od dochodów z pracy, inne w formie pośredniej są określone przez ilość i jakość pracy, a jeszcze inne zależą bezpośrednio od wysokości otrzymywanych wynagrodzeń za pracę własną. Jedne więc realizują w większym, inne w mniejszym lub w ogóle nie realizują zasady podziału według

potrzeb.

Przeważająca część świadczeń z budżetu państwa jest przydzielana na zasadzie powszechności /świadczenia z zakresu oświaty i kształcenia, lecznictwa itp./. Zaspokajanie potrzeb z tego zakresu oznacza, że każdy członek społeczeństwa ma równe szanse i możliwości /równe prawo/ korzystania z tych dóbr i usług. Oznacza to, że kiedy powstaje określona potrzeba członek sam społeczeństwa lub rodzina może ją zaspokoić. Tak np. każde dziecko ma możliwość a nawet obowiązek uczenia się w szkole, każdy obywatel może się leczyć, a każdy pracownik otrzymuje ekwiwalent za czas nieprzepracowany z tytułu urlopu wypoczynkowego itd. Inaczej sprawa ta przedstawia się w przypadku większości pozostałych świadczeń, których przydział wiąże się ze stosunkiem do pracy, a poprzez to bezpośrednio lub pośrednio z wysokością dochodów z pracy własnej. Jeżeli np. pracownik otrzymuje wynagrodzenie w czasie choroby, to nie oznacza to, że dochód ten ma zaspokoić wszystkie potrzeby wynikające z leczenia i odżywiania się podczas niezdolności do pracy. To równe prawo czy równe szanse w zaspokajaniu określonych potrzeb, może niekiedy nie oznaczać, że w równym stopniu mogą lub korzystają z nich poszczególni członkowie i grupy społeczeństwa. Pierwsza sprawa dotyczy faktu, że poszczególne kategorie konsumentów /np. ludność miast i wsi/ mogą mieć różne prawo do bezpłatnego korzystania ze świadczeń /np. z zakresu lecznictwa/. W drugim przypadku sprawa dotyczy zagadnienia różnicowania w określonych sytuacjach możliwości zaspokojenia potrzeb przez te same lub podobne grupy konsumentów, np. wyższe urlopy nauczycieli w stosunku do pozostałych pracowników, różne świadczenia ze zbiorowych układów pracy dla pracowników różnych przemysłów itd.

Wreszcie należy widzieć, że w wielu przypadkach właśnie określone potrzeby lub ich brak powodują różny udział tych świadczeń w dochodach. Nie oznacza to jednak sytuacji nieuwzględnienia potrzeb lub zdarzeń, które wywołały określone potrzeby /np. przyznanie zasiłku rodzinnego i statutowego w przypadku urodzenia się dziecka/. W niektórych przypadkach różnice w zaspokojeniu potrzeb mogą wynikać z różnych zasad przydziału świadczeń. Chodzi tu przede wszystkim o robotników i pracowników umysłowych, dla których np. są zróżnicowane zasady przydziału świadczeń w okresie niezdolności do pracy, w okresie opieki nad chorym dzieckiem itp.¹.

Badając wielkość i udział świadczeń ze społecznych funduszków spożycia w dochodach łącznych lub dochodach z pracy należy mieć na uwadze różne funkcje i potrzeby zaspokajane przez określone świadczenia. Łączne badanie udziału świadczeń w dochodach jest z pewnością celowe i potrzebne, nie pozwala jednak odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu różne potrzeby konsumentów zostały zaspokojone.

Zagadnienie to wiąże się z potrzebą określenia stopnia łagodzenia rozpiętości lub wyrównywania dysproporcji w dochodach i poziomie życiowym członków i grup społeczno-zawodowych. Należy tu zwrócić uwagę na dwa problemy, a mianowicie na:

- 1 - zagadnienie bazy odniesienia
- 2 - zagadnienie rozpiętości i udziału świadczeń ze społecznych funduszków spożycia oraz dochodów w pracy w świadczeniach i dochodach.

¹ W literaturze ekonomicznej wysuwano kilka sposobów likwidacji różnic między dochodami pracowników i fizycznych i umysłowych. Tezy na V Zjeździe Partii zaproponowały systematyczne likwidowanie różnic w uprawnieniach pracowników. Pierwszym krokiem w tym zakresie było zrównanie uprawnień urlopowych obu grup pracowniczych - fizycznych i umysłowych. Dalejsza reforma obejmująca również ujednolicenie wynagrodzeń pracowników za czas choroby.

Rolę bazy odniesienia mogą spełniać różne wielkości, jak np. dochody z pracy własnej, łączne dochody ze świadczeniami itp. Mając ustaloną podstawę porównań, należy ustalić wielkość i strukturę świadczeń ze społecznych funduszy spożycia dla poszczególnych członków czy grup społeczno-zawodowych ludności. Może to być ludność zamieszkująca wieś i miasto, miasta wojewódzkie, powiatowe, zbiorowość pracowników przedsiębiorstw itp.

Mówiąc o badaniu udziału świadczeń w dochodach ludności, należy wziąć pod uwagę przede wszystkim zasady rozdziału świadczeń, ich strukturę oraz zakres i częstotliwość ich występowania.

Świadczenia rozdzielone na zasadach powszechności /udział ich należałoby badać oddzielnie/ nie wpływają w ścisłym znaczeniu na proporcje ukształtowane w dochodach i zamożności różnych grup ludności. Mówimy "w ścisłym znaczeniu" dlatego, że świadczenia te w przypadku małych zamożnych rodzin najczęściej w warunkach pełnej odpłatności nie byłyby możliwe do zrealizowania. Tylko więc w tym sensie, przy jednakowym układzie innych czynników, można mówić nie tyle o wyrównywaniu proporcji w zarobkach i dochodach, ale raczej w poziomie życiowym ludności. Zapewnia to stworzenie równych szans w zaspakajaniu najbardziej istotnych potrzeb ludności z ogólnospołecznego punktu widzenia ¹.

W takim sensie, mimo że w określonym przypadku udział tej grupy świadczeń /np. w stosunku do zarobków/ może być różny, to jednak dysproporcje w dochodach z pracy pozostałą, bowiem świadcze-

¹ W tym sensie H. Kozielski przypisuje społecznym funduszom spożycia cechę powszechności, tzn. że świadczenia z tych funduszy są raczej jednakowe dla wszystkich członków społeczeństwa. Dlatego też przytoczony autor uważa, że świadczenia nie spełniające takiego warunku /np. ulgowe/ powinny być zaspakajane z indywidualnych dochodów, por. H. Kozielski, K. woprosu o obszczestwiennom fondie potreblenija, "Woprosy Ekonomiki" 1963, nr 7, s. 78.

nie te są bezpłatne i powszechne dla wszystkich obywateli, a nie tylko dla mniej zamożnych. W tym też układzie dochody realne konsumentów o różnych dochodach nie ulegną zmianie /przy tych samych potrzebach/.

Sytuacja zmieni się gdy potrzeby w zakresie tych świadczeń są różne w rodzinach o różnej zamożności. Rodzina, która ma na utrzymaniu troje dzieci uczęszczających do szkoły podstawowej, korzysta z tych świadczeń w większym stopniu od rodziny bezdzietnej albo mającej na utrzymaniu jedno dziecko.

W rozumowaniu tym trzeba uczynić zastrzeżenie, że bazy odniesienia /dochody rodziny lub inne wielkości/ w obu rodzinach są jednakowe albo nie wykazują znacznych różnic.

Inaczej trzeba spojrzeć na omawiane zagadnienie z punktu widzenia zamożności i poziomu życiowego rodzin. W przypadku kiedy weźmiemy pod uwagę np. koszty utrzymania dzieci, jest rzeczą jasną, że będą one wyższe w pierwszym przypadku. Tak więc to co zostało uzyskane na kosztach świadczeń, zostało całkowicie lub w części zniwelowane w zarobkach przez wyższe koszty utrzymania. Zagadnienie to jest szczególnie istotne w warunkach rodzin o niskich dochodach na osobę, a posiadających licznych członków niepracujących na utrzymaniu /szczególnie dzieci/. Wydatków tych nie rekompensują zasiłki rodzinne, które pokrywają niewielki odsetek kosztów utrzymania dzieci¹. Takiej roli nie mogą także

¹ Polityka socjalna za mało dotychczas poświęca miejsca sprawie urealnienia wartości niektórych świadczeń. Odnosi się to zwłaszcza do świadczeń na rzecz rodziny. Chodzi więc tu o to, jak pisze J. Piotrowski, "... aby te świadczenia były realne i skuteczne i aby rzeczywiście służyły potrzebom rodziny". J. Piotrowski, O miejsce spraw społecznych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1968, nr 6, s. 3. Wyrazem tego jest obowiązująca od dnia 1 września 1970 roku uchwała Rady Ministrów, urealnijająca w części opłaty za świadczenia przedszkoli /Uchwała nr 111 Rady Ministrów z dnia 23 lipca 1970 roku, w sprawie opłat za świadczenia udzielane przez przedszkole typu miejskiego - M.P. 1970, nr 26, poz. 216/. Postanowienia tej uchwały zostały szerzej omówione w rozdziale V.

pełnić świadczenia dla dzieci i młodzieży z tytułu korzystania z urządzeń socjalnych /żłobki, przedszkola itp./ o niskiej i mało zróżnicowanej odpłatności. Zróżnicowanie opłat przy korzystaniu z usług tych urządzeń nie odpowiada proporcjom w zarobkach i dochodach rodzin ¹. Nie można zatem zgodzić się z twierdzeniem, że dla pracowników zarabiających np. 1500 zł miesięcznie przebywanie dwojga dzieci w przedszkolu stanowi bardzo duży dodatek do dochodów z pracy, natomiast przebywanie dwojga dzieci w przedszkolu z rodziny o wysokich zarobkach - znacznie mniejszy dodatek. Stwierdzenie to ma swój sens jedynie wtedy, gdy porównuje się "czysto techniczny" stosunek tych świadczeń do różnych podstaw. Rzeczywiście jednak potrzeby obu rodzin są w jednakowym stopniu zaspokojone, ale w stosunku do ich zamożności uprzywilejowana jest w tym przypadku rodzina o wysokich dochodach, mimo, że udział świadczeń jest znacznie niższy. Podobne zastrzeżenie można mieć do świadczeń przysługujących z tytułu zatrudnienia, uzależnionych tylko pośrednio od wysokości zarobków /np. świadczenia wczasów/².

¹ Sprawa zróżnicowania opłat za niektóre świadczenia była przedmiotem ożywionej dyskusji już dużo wcześniej /por. np. H. Weber, Związkowa pomoc, "Życie Gospodarcze" 1963, nr 37 oraz Płace czy świadczenia socjalne, "Życie Gospodarcze" 1963, nr 20; Z. Smoliński, Zasiłki a polityka populacyjna, "Życie Gospodarcze" 1963, nr 31; B. Wiśniewska, Jak wydajemy miliardy?, "Życie Gospodarcze" 1962, nr 24/. Zb. Bajszczak i J. Obodowski postulują w tym zakresie, aby świadczenia socjalne przysługiwały w zależności od dochodów przeliczonych na członka rodziny, a nie według wysokości zarobków głowy rodziny /Kierunki polityki zatrudnienia w latach 1966-70, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1964, nr 9/. Mówili o tym wyraźnie Tezy na V Zjazd Partii, gdzie stwierdza się, że warunki korzystania z częściowo odpłatnych świadczeń społecznych... powinny być bardziej zróżnicowane, w zależności od przeciętnego dochodu przypadającego na członka rodziny", Tezy KCPZPR na V Zjazd Partii, KiW, W-wa 1968, s. 82.

² Spotkać można głosy, iż podział społecznych funduszy spożywcia w obecnej sytuacji pogłębia rozpiętość dochodów. Wskazuje się przy tym na zjawisko większego udziału grup społeczno-zawodowych w podziale funduszy przeznaczonych na szkolnictwo średnie i wyższe, kulturę, wczasowy pracowniczy, budownictwo mieszkaniowe itp. Również liczba miejsc w urządzeniach socjalnych dla dzieci nie wraża proporcjonalnie do potrzeb /por. J. Balcerzak, Niektóre aspekty planowania społecznego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1966, nr 5, s. 6/.

Inaczej trzeba patrzeć na świadczenia, których wysokość zależy bezpośrednio od wynagrodzenia za pracę. Pozostają one w ścisłej proporcji z otrzymywanym wynagrodzeniem za pracę i dlatego na ogół nie mogą wpływać na zmianę proporcji w dochodach. Zmiany te mogą wystąpić jedynie w dwóch sytuacjach, a mianowicie:

- 1 - różna częstotliwość w korzystaniu z niektórych świadczeń,
- 2 - różne zasady przydziału świadczeń.

W pierwszym przypadku częstotliwość świadczeń jest wynikiem występowania potrzeb, których zaspokojenie jest zagwarantowane ustawowo lub normami układów pracy/ np. jeden pracownik może ^{nie}choć rować częściej, inny nie ma dzieci, a więc ^{nie}potrzebuje korzystać ze świadczeń opieki nad dzieckiem w czasie choroby itd./.

W drugim przypadku chodzi przede wszystkim o zasady przydziału niektórych świadczeń dla pracowników umysłowych i robotników /wynagrodzenie za czas choroby, opieki nad chorym dzieckiem/ ¹.

Tak więc jeśli nawet przyjmiemy jednakowe podstawy do porównań /wielkość dochodów i odpowiadające im potrzeby/, to przy różnych zasadach przydziału świadczeń, może się okazać, że nie tylko nie zostały naruszone proporcje w zarobkach, ale nastąpiła regresja w ich poziomie. Taką rolę spełniają wynagrodzenia z zasiłku chorobowego pracowników umysłowych i fizycznych.

W innych sytuacjach, przy jednakowych zasadach przydziału świadczeń i podobnej częstotliwości ich występowania, świadczenia bezpośrednio związane z wysokością zarobków nie mają wpływu na wielkość dochodów rodzin.

¹ E. Maniewicz zwraca uwagę na nierówny dostęp i podział niektórych dóbr i usług z "dziedziny socjalno-kulturalnej" między robotnikami i pracownikami umysłowymi. Wyraża on przy tym pogląd, że nawet "...przy jednakowych możliwościach dostępu do wiedzy i wszystkich dóbr kultury i nauki, inteligencja faktycznie korzysta z nich w większej mierze /E. Maniewicz, Socjalnoekonomiczne osnowy wsierostronnego rozwoju licznosci pri komunizmie, "Woprosy Ekonomiki i Filozofii" 1962, nr 10, s. 111/. Podobną sugestię wyraża A. Melich, którego zdaniem częściej np. z dóbr kulturalnych i oświatowych korzystają raczej lepiej sytuowani /A. Melich, Społeczna funkcja płac, op.cit., s. 51/.

Wskazanie na te zagadnienia jest szczególnie istotne z tego względu, że na ogół różni autorzy poglądów o wyrównującym działaniu społecznych funduszków spożycia w dochodach albo poziomie życiowym nie określają mechanizmu podziału środków z tych funduszków. Badając udział świadczeń z omawianych funduszków w dochodzie narodowym w skali gospodarki narodowej oraz w różnych ujęciach w skali mikroekonomicznej w dochodach z pracy, należy zdawać sobie sprawę ze zróżnicowania i znaczenia świadczeń w zaspakajaniu potrzeb poszczególnych jednostek i grup pracowniczych. Dla tego celu nie wystarczą tylko badania w skali makroekonomicznej. Badania te, aczkolwiek bardzo ważne i potrzebne, nie pozwalają jednak na uzyskanie informacji, jak kształtują się dochody z pracy i poza pracą w przekroju poszczególnych grup rodzin, grup zawodowych pracowników czy poszczególnych jednostek. Wyniki te powinny być uzupełnione przez szczegółowe badania w skali mikroekonomicznej.

3. Znaczenie, wielkość i podział społecznych funduszków spożycia

a/ Problemy mierzenia wielkości społecznych funduszków spożycia

Ustalenie zakresu i składników społecznych funduszków spożycia nie rozwiązuje jeszcze sprawy mierzenia ich wielkości. Ustalenie rozmiarów, a także badanie udziału wydatków i świadczeń z tych funduszków w dochodzie narodowym, oraz w spożyciu i dochodach ludności napotyka na szereg trudności, przede wszystkim typu metodologicznego.

Znane są dwie metody obliczania wydatków i świadczeń ze społecznych funduszków spożycia. Pierwsza z nich - metoda makroekono-

niczna - polega na sumowaniu wydatków od strony instytucji finansujących i dzielących środki z tych funduszków. Instytucje te prowadzą bardziej lub mniej szczegółową ewidencję wydatków, co znacznie ułatwia ich liczenie.

Druga metoda zwana mikroekonomiczną polega na sumowaniu świadczeń ze wspomnianych funduszków od strony indywidualnych konsumentów. Wymagałoby to zsumowania dochodów wszystkich rodzin, co jest rzecz jasna niewykonalne. Z tego też względu stosuje się tu rozwiązanie pośrednie, które sprowadza się do ustalenia właściwej dla danej grupy konsumentów reprezentacji. Otrzymane informacje o danej reprezentacji uogólnia się następnie na całą grupę konsumentów.

W obu przypadkach w literaturze ekonomicznej i publicystyce znane są dwa sposoby określania wielkości społecznych funduszków spożycia:

- 1 - wyrażenie ich rozmiarów w postaci wskaźników naturalnych
- 2 - wyrażenia ich rozmiarów w postaci wskaźników wartościowych.

Pierwszy sposób jest często używany zarówno w literaturze ekonomicznej, jak też w publicystyce. Można nieraz spotkać /w książkach i czasopiśmie/, na plenszach w przychodniach lekarskich, w prezydiach rad narodowych itd./ liczby i rysunki obrazujące np. ilość łóżek w szpitalach, liczbę dzieci w żłobkach i przedszkolach, liczbę izb lekcyjnych w szkołach na wsi i w mieście itp. Dane te niewątpliwie dają przybliżone rozeznanie o rozmiarach zjawiska, jednakże sposób ten nie uwzględnia zróżnicowania i zmian w jakości świadczeń. Z tego też powodu, sposób ten bywa najczęściej uzupełniany w literaturze mierzeniem wielkości składników społecznych funduszków spożycia w jednostkach pieniężnych. Z reguły sposób taki jest najczęściej używany przez badaczy wielkości omawianych funduszków w publikacjach ekonomicznych. Wartość

ciowe wyrażanie rozmiarów społecznych funduszków spożycia nastroża jednak szereg trudności. Problem polega na tym, że obok spożycia dóbr materialnych, poważną rolę w kształtowaniu spożycia i stopy życiowej ludności odgrywa konsumpcja usług, w szczególności takich jak usługi w zakresie oświaty, kultury i ochrony zdrowia itd¹. To zaś wiąże się ściśle z problemem liczenia usług w dochodzie narodowym oraz rozmiarów spożycia z usług niematerialnych, wchodzących do zakresu społecznych funduszków spożycia. Odpowiedź na pytanie, co otrzymuje konsument: czy tylko dobra materialne zużyte w usługach, czy też całość wydatków na te usługi wraz z wydatkami na inwestycje - nie jest jednoznaczna.

Jak wiadomo, w dotychczasowej praktyce liczenia dochodu narodowego wartość usług nie jest wliczana do tej kategorii. Stanowisko takie jest coraz częściej poddawane krytyce, bowiem rola usług niematerialnych coraz bardziej wzrasta we wszystkich uprzemysłowionych krajach świata. Wychodząc z tego założenia szereg badaczy tego zagadnienia jest zdania, by do konsumowanej części dochodu narodowego dodawać wartość usług niematerialnych². Autorzy ci są zdania, że wytworzenie usług, tak jak i innych dóbr, wymaga wydatkowania nie tylko opłaconej ilości pracy, ale także nieopłaconej. Prowadzi to do wniosku, że społeczny koszt wytworzenia usług trzeba mierzyć nie sumą "c+v", ale pełnym nakładem pracy

¹ Dynamika wzrostu tych usług była w Polsce Ludowej wyższa od dynamiki spożycia dóbr materialnych. L. Zienkowski szacuje rozmiary usług niematerialnych świadczonych bezpośrednio ludności na około 18% spożycia dóbr materialnych z dochodów osobistych. L. Zienkowski, Jak oblicza się dochód narodowy, PWE, W-wa 1966, wyd. III rozszerzone, s. 248.

² Por. K. Szewenberg, Społeczny fundusz spożycia w Polsce, op. cit., s. 47; R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna w gospodarce socjalistycznej, op. cit., s. 96; H. P. Figurnowa, Nieproduktowny trud i metody oceny niematerialnych usług, w pracy: Efektywność obywateliennego przemysłu, Moskwa 1967, s. 218; i inni.

"c+v+m". Omówione trudności pogłębia fakt, że usługi te nie mają ustalonych cen rynkowych. Cena nie występuje tu bądź w ogóle, bądź też ma charakter niepełny /częściowa odpłatność/. Dlatego też na ogół proponuje się ustalać odrębnie wielkość poszczególnych elementów usług na podstawie danych statystycznych i przybliżonych szacunków. Za "c" można w tym przypadku przyjąć spożycie materialne w usługach łącznie z amortyzacją majątku trwałego. Zamiast amortyzacji można też liczyć wydatki na kapitalne remonty, zwłaszcza w tych działach, w których nie prowadzi się rachunku amortyzacji. Wypada tu zaznaczyć, że ustalenie amortyzacji nie będzie ścisłe, bowiem nie ma informacji o wysokości zużycia środków trwałych w sferze "kulturalno-oświatowej". Z tego względu proponuje się też wliczyć w tym celu do kosztów wytworzenia usług pełną wartość zainwestowanych w danym roku środków trwałych. Choć obie propozycje nie mogą rościć pretensji do dokładności rachunku, to jednak w skali mikroekonomicznej /np. w przedsiębiorstwach przemysłowych/ wielkość tę jest o wiele łatwiej uzyskać w odniesieniu do inwestycji. Wartość faktycznego zużycia nakładów materialnych należy wliczyć w całości w koszty świadczeń. Oznacza to, że należy z wielkości tej ¹ wyeliminować "pozostałość na koniec okresu sprawozdawczego", a dodać wielkość "zapasów na początku okresu sprawozdawczego".

Na koszt wytworzenia usług obok omówionych wyżej czynników mają także wpływ nakłady pracy pracowników świadczących usługi. Uwzględnienie pracy opłaconej następuje poprzez fundusz płac pracowników zatrudnionych przy wytwarzaniu omówionych usług i dóbr. Sposób ten stosują w sprawozdaniach z działalności pozaprojektowej w przedsiębiorstwach przemysłowych.

¹ Np. "koszty ogółem" w sprawozdaniach o środkach pozabudżetowych przedszkoli i żłobków w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Znaczne natomiast trudności przedstawia liczenie pracy nieopłaconej, a jej wielkość nie jest uwzględniona w publikacjach statystycznych. Z tego względu proponuje się kilka metod pośredniego liczenia tej kategorii.

Pierwsza z tych metod ¹ jest konsekwencją przyjęcia tezy, że usługi powinny wchodzić swoją wartością do produktu globalnego i dochodu narodowego. To z kolei prowadzi do wniosku, że pracownik zatrudniony w sferze usług, podobnie jak pracownik sfery materialnej, wytwarza określoną część produkcji społecznej ². Wielkość tę otrzymany z podzielonego dochodu narodowego /wielkość znana/ przez ilość zatrudnionych pracowników w tych sferach.

¹ Por. K.Sawenberg, op.cit., s.48-49.

² Według W.P. Figurnowej /cyt.wyd., s.218-220/ nakłady społeczeństwa na wytworzenie niematerialnych usług można ująć w następującej formule:

$$R = C + V + \frac{O}{d_1} \cdot d_2$$

gdzie:

- C - wartość bieżących materialnych nakładów w sferze niematerialnych usług,
- V - suma funduszu płac robotników wytwarzających niematerialne usługi,
- O - wielkość społecznych funduszy spożycia,
- d₁ - średnioroczna ilość zatrudnionych w gospodarce narodowej
- d₂ - średnioroczna liczba zatrudnionych w sferze niematerialnych usług.

Jeżeli porównać tę formułę z omawianymi elementami, które należałoby uwzględnić w koszcie /wartości/ usług z naszą np. pierwszą propozycją, to widać tu różnicę. Rachunek ten krytykuje inny radca ekonomiczny W.P.Korczagin, który ustalając wartość usług /w ogóle/ proponuje wchodzić z pełnych nakładów pracy robotników tej sfery, skorygowanych przez współczynnik, który wyraża stosunek poziomu kwalifikacji pracowników tej sfery i pracowników sfery produkcji materialnej. Ponadto, ocena jednostki pracy żywej w sferze usług powinna odpowiadać ocenie czasu pracy w produkcji materialnej. Pełna wartość usług powinna być wyrażona według W.P.Korczagina w następującej formule:

$$R = C_1 + C_2 + T_2 \cdot K \cdot \frac{V+M}{T_1}$$

gdzie:

- C₁ - wartość rocznego zużycia środków trwałych i obrotowych /podstawowych funduszy/ w sferze usług,
- C₂ - bieżące materialne nakłady,
- T₂ - fundusze za czas przepracowany w sferze usług,
- K - stosunek poziomu kwalifikacji pracowników sfery usług do poziomu kwalifikacji pracowników produkcji materialnej,
- $\frac{V+M}{T_1}$ - wartościowa ocena jednostki pracy w produkcji materialnej.

/W.P.Korczagin, Efektywność sfery usług, w pracy: Efektywność obywatelskiego..., wyd.cyt., s.234/.

Pomnożenie tej wielkości przez ilość pracowników zatrudnionych w sferze usług, daje nam w rezultacie sumę dochodu metodowego, wytwarzanego przez tych pracowników. Odejmując z kolei wynagrodzenie pracowników usługowych, otrzymamy wielkość nadwyżki wytwarzanej w usługach socjalnych.

Drugim sposobem obliczania tej nadwyżki jest przyjęcie za punkt wyjścia jednakowego dla wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej współczynnika ekwiwalentności pracy $\frac{1}{1 + \frac{m}{v}}$, który wskazuje na udział pracy opłaconej $/V/$ w całości wydatkowanej pracy społecznej. Znając jego wielkość dla sfery materialnej i wielkości funduszu wynagrodzeń pracowników sfery usług, można obliczyć nadwyżkę wytworzoną przez tych pracowników.

Inną metodą ustalania nadwyżki w urządzeniach socjalnych jest uznanie wartości nakładów inwestycyjnych tam ponoszonych za równoważnik wytworzonej nadwyżki. Przyjmuje się tu założenie, że w warunkach samofinansowania się urządzeń socjalnych cena usługi zawierałaby dwa elementy: koszt wytworzenia i zysk końcowy, niezbędny dla rozbudowy tych urządzeń w drodze inwestycji. Wpływy pieniężne ze sprzedaży tych usług odpowiadałyby wtedy kategorii wydatków całkowitych tan. sumie wydatków bieżących i inwestycyjnych¹. K. Szwenberg stosuje tę metodę przy makroekonomicznych obliczeniach dochodów ludności i uznaje, że wydatki całkowite są w tym sensie przybliżoną miarą rozdzielonego społecznego funduszu spożycia $/s.53-55/$. Za główny walor tej metody autor uznaje to, że pozwala ona oprzeć "cenę" usług socjalnych na empirycznych wielkościach ekonomicznych.

¹ Por. R. Krzyżewski, op.cit., s.105, a także K. Szwenberg, op.cit., s.54 i M. Winiewski, Fundusze spożycia społecznego..., wyd. cyt., s.114-115.

Niektórzy autorzy proponują wreszcie brać pod uwagę przy ustalaniu tej nadwyżki stosunek pracy opłacanej i nieopłacanej w sferze usług odpłatnych. Istniejące zatem w tej sferze usług określone proporcje przenosi się na sferę usług nieodpłatnych.

b/ Wielkość, źródła finansowania i struktura społecznych funduszy spożycia

Powzecznie wiadomo, że wydatkowanie części rezultatów pracy społecznej na społeczne fundusze spożycia w skali makroekonomicznej nie jest sprawą marginesową. Liczenie ich rozmiarów napotyka jednak na szereg trudności. Łączy się to głównie z różną kwalifikacją składników omawianych funduszy oraz z kwestiami podnoszonymi przy okazji wymienionych wyżej metod liczenia wartości usług konsumpcyjnych. Ponadto, jednostki wytwarzające i dzielące świadczenia nie prowadzą niekiedy ewidencji wydatków i świadczeń w ogóle lub nie prowadzą jej w pożądanym kierunku, bądź też sprawozdawczość ta jest niedokładna. Momenty te nie pozwalają na jednolite i dokładniejsze ustalenie rozmiarów wydatków na społeczne fundusze spożycia. Każdorazowe określenie wielkości, struktury i źródeł finansowania tych funduszy ma charakter wybitnie przybliżony ¹.

Rachunku wielkości społecznych funduszy spożycia w skali społecznej w Polsce dokonali m.in. R. Krzyżewski, H. Koplewicz, K. Szemberg i M. Winiewski ². Obliczenia tych badaczy - jak wszystkie

¹ Por. w tej sprawie artykuł M. Kucharskiego, Wydatki na urządzenia społeczne i kulturalne oraz świadczenie społeczne, "Życie Gospodarcze" 1963, nr 13.

² R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna..., wyd. cyt.; H. Koplewicz, Społeczny fundusz spożycia w latach 1961-65, "Gospodarka Planowa" 1966, nr 12; K. Szemberg, Społeczny fundusz spożycia w Polsce, wyd. cyt.; M. Winiewski, Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, KiW 1969.

inne - oparte są na szacunkach i stanowią wielkości przybliżone. Z tego też względu różnią się one niekiedy w dużym stopniu u poszczególnych badaczy tego zagadnienia. Należy ponadto zaznaczyć, że ostatnie próby liczenia wielkości społecznych funduszków spożycia dotyczą roku 1965.

H. Koplewicz/ocenia sumę wydatków na świadczenia dla ludności w 1965 roku na sumę 95,7 mld zł ^{uwzględnia} 1. W wielkości tej wymieniony autor następujące elementy społecznych funduszków spożycia: wydatki na usługi w ramach gospodarki pozabudżetowej, wartość dopłat z budżetu państwa lub z innych środków społecznych do artykułów lub usług ludności po cenach nie pokrywających kosztów utrzymania lub po cenach ulgowych oraz pieniężne wypłaty dla ludności, nie mające charakteru wynagrodzeń za pracę. Eliminuje natomiast H. Koplewicz opłaty ludności za usługi i dobra częściowo odpłatne oraz ponija wartość nakładów amortyzacji w rachunku kosztów wytworzenia dóbr i usług w instytucjach i urządzeniach świadczących usługi dla ludności.

Wynik tego obliczenia jest o 26,3 mld zł wyższy od wielkości społecznych funduszków spożycia ustalonej przez H. Krzyżewskiego /około 69,4 mld zł/ 2. Warto w tym miejscu przypomnieć, że społeczne fundusze spożycia obejmują według tego autora, wartość dóbr i usług przekazanych do spożycia nieodpłatnie oraz część wartości dóbr i usług częściowo odpłatnych, którą pokrywa społeczeństwo. Sposób ten eliminuje więc wszystkie wypłaty pieniężne, które ludność wydatkowała na zakup dóbr i usług na rynku.

1 W literaturze radzieckiej informacje takie można m.in. spotkać w pracach: W. I. Basow, *Obszczestwiennyje fondy...*, wyd. cyt.; A. Czuchma, *Raspriedielenije po trudu...*, wyd. cyt.; N. Buzljakow, *Obszczestwiennyje fondy potreblenija*, Moskwa 1964.

2 H. Krzyżewski, *Konsumpcja społeczna...*, wyd. cyt., s. 114.

Zbliżoną wielkość tych funduszków ustalił K.Szwenberg dla roku 1963¹. Autor ten, ujmując wydatki pieniężne wypłacane ludności w ramach ubezpieczeń społecznych, wartość części usług konsumpcyjnych i wydatki na rzecz organizacji społecznych, ustala rozmiar z wydatków na społeczne fundusze spożycia na sumę około 74 mld zł. Należy jednak uwzględnić fakt, że wynik ten dotyczy okresu wcześniejszego oraz to, że w stosunku do metody Krzyżewskiego obliczenie to poważnie zmienia wielkość wypłat pieniężnych z ubezpieczeń społecznych, które, jak zobaczymy dalej, stanowią poważny udział w całości wydatków.

Najszerzej, jak pamiętamy, traktuje wydatki na społeczne fundusze spożycia M.Winiewski, który eliminując z dochodu narodowego pierwotne dochody ludności i akumulację produkcyjną określa ich rozmiar w 1965 roku na sumę 172,7 mld zł². Po wyeliminowaniu wydatków na "spożycie zbiorowe" /obrona narodowa, administracja itp/ fundusz ten wyniesie 131,6 mld zł. Dla ścisłości należy dodać, że rachunek ten nie uwzględnia szeregu wypłat pieniężnych, wypłacanych pracownikom z tytułu czasu nieprzepracowanego, a w szczególności wypłat z tytułu urlopu wypoczynkowego, urlopów okolicznościowych i skróconego czasu pracy itp. Stosownie do różnych sposobów liczenia wielkości społecznych funduszków spożycia, różnie także kształtował się będzie udział środków finansujących fundusze i struktura wydatków na te świadczenia. Można przyjąć, że wydatki na świadczenia^{2a} społecznych funduszków spożycia w gospodarce narodowej są finansowane z trzech zasadniczych źródeł: budżetu państwa, przedsiębiorstw uspołecznionych oraz organizacji społecznych.

¹ K.Szwenberg, Świadczenia działalności pozaoperacyjnej w Polsce, op.cit., s.13,

² M.Winiewski, Fundusze spożycia..., wyd.cyt., s. 316-319, tabela 47.

Istotę socjalistycznego społeczeństwa wyrażają najpełniej fundusze gromadzone i rozdzielane przez budżet państwa. Statystyka wydatków budżetu państwa obejmuje wydatki na finansowanie usług socjalno-kulturalnych oraz wydatki na zakup dóbr konsumpcyjnych, konsumowanych z tymi usługami. Wchodzi tu wydatki budżetu państwa na oświatę i wychowanie, szkolnictwo zawodowe, naukę i szkolnictwo wyższe, kulturę i sztukę, zdrowie i kulturę fizyczną, ubezpieczenia społeczne i inne. Wydatki te w całości nie są świadczeniami dla ludności, gdyż w sumie ich zawarte są również nakłady na wytworzenie usług odpłatnych oraz nakłady przeznaczone na pokrycie kosztów działalności instytucji nie świadczących usług bezpośrednio na rzecz ludności ¹.

Według obliczeń wszystkich autorów wydatki z budżetu państwa na te cele stanowią ponad 80 i więcej procent wydatków ze społecznego funduszu spożycia ². Porównując jednak wielkości absolutne tych wydatków zauważa się, jak wyżej wskazywaliśmy, znaczne różnice, nawet jeśli uwzględnimy różnice w zakresie klasyfikacji wydatków i metody obliczeń. Dla przykładu można podać, że wydatki te w 1965 roku kształtowały się według obliczeń R. Krzyżewskiego na poziomie 59,5 mld zł, a według H. Koplewicza na sumę 74,7 mld zł. Najwyższy udział w tych wydatkach, co zgodnie potwierdzają wszystkie obliczenia, stanowią środki na usługi socjalno-kulturalne i pieniężne wypłaty na cele socjalne. Są to wydatki na ubezpieczenia społeczne, oświatę i wychowanie, zdrowie i kulturę fizyczną oraz na naukę i szkolnictwo wyższe.

¹ Obszerne rozważania na ten temat można znaleźć w cytowanych pracach K. Szewberga i R. Krzyżewskiego.

² Udział środków z tego źródła w finansowaniu społecznych funduszy spożycia w ZSRR w 1965 roku stanowił bardzo podobny procent i wynosił prawie 86%, por. W. I. Basow, Obščestwiennyye fondy... op.cit., s. 35, tabela 5.

Drugim źródłem finansowania świadczeń ze społecznych funduszków spożycia są środki przedsiębiorstw państwowych. Niestety, z jednej strony brak danych, a z drugiej nieliczne i przy tym różne próby klasyfikacji tych wydatków nie pozwalają na ich głębszą analizę. Warto w tym miejscu zatrzymać się nad próbą ustalenia wielkości tych wydatków, jakiej podjął się R. Krzyżewski, który zgodnie z przyjętą definicją "konsumpcji społecznej" zalicza do nich świadczenia rzeczowe finansowane w określonej części z funduszu zakładowego, funduszu za osiągnięcia ekonomiczne oraz nakłady przeznaczone na działalność pozasoperacyjną¹. W rachunku konsumpcji społecznej autor ten ujmuje w wydatkach z funduszu zakładowego sumy na budownictwo mieszkaniowe, remonty mieszkań, świadczenia socjalno-kulturalne i inne. Wyniosły one w 1965 roku 2339 mln zł, co stanowiło 36,6% środków przedsiębiorstw państwowych na świadczenia ze społecznych funduszków spożycia /tabela 1/.

Tabela 1

Wydatki przedsiębiorstw państwowych na świadczenia w ramach społecznych funduszków spożycia w 1965 roku /w mln zł/

T r e ś ć	! Sumy wydatków!	! Udział w %!
Wydatki z funduszu zakładowego	2.339,0	36,0
Wydatki z funduszu za osiągnięcia ekonomiczne	165,8	2,6
Wydatki ponoszone w ramach działalności pozasoperacyjnej	3.986,8	61,4
Ogółem wydatki przedsiębiorstw	6.491,6	100,0

Źródło: R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna ... cyt. wyd., s. 113.

Najwyższy udział w wydatkach przedsiębiorstw na cele "konsumpcji społecznej" stanowiły środki wydatkowane w ramach działal-

¹ R. Krzyżewski, Konsumpcja społeczna, ... op. cit., s. 112-113.

ności pozaoperacyjnej /61,4% wydatków/ ¹. Środki te razem z wydatkami z funduszu zakładowego finansowały ponad 97% świadczeń. Rachunek ten nie uwzględnia, jak już wcześniej zaznaczyliśmy, wydatków na świadczenia pieniężne dla pracowników. W ogólnej wielkości społecznych funduszy spożycia wydatki przedsiębiorstw państwowych stanowiły ponad 9%. Gdyby oprócz tego uwzględnić świadczenia pieniężne, udział ten zwiększyłby się szacunkowo o kilka procent².

Tak więc chociaż w strukturze wydatków na świadczenia ze społecznego funduszu spożycia zasadniczą rolę odgrywają wydatki budżetu państwa, to jednak wydatki przedsiębiorstw stanowią także dość wysokie sumy. Należy przy tym pamiętać, że powyższe rozważania dotyczyły wydatków przedsiębiorstw państwowych na świadczenia wytwarzane i rozdzielane w tych przedsiębiorstwach. Odnosiły się one w zasadzie tylko do świadczeń rzeczowych, nie objęły natomiast świadczeń przekazywanych pracownikom w formie pieniężnej. Sytuację tą trzeba koniecznie uwzględnić przy liczeniu dochodów ludności.

c/ Społeczne fundusze spożycia, ich podział a dochody ludności

Nie można dać jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jaki jest udział i jaka jest rola społecznych funduszy spożycia w różnych bilansach, ujmujących całość życia gospodarczego i społecznego.

¹ K.Szwenberg posługując się formą dopłat przedsiębiorstw do działalności pozaoperacyjnej ustala ich wysokość w 1965 r. na sumę 4.030 mld zł /Por. K.Szwenberg, Działalność socjalno-bytowa..., op.cit., s.7, tabela/. W tym samym roku H.Koplewicz szacuje je na sumę 5.115 mld zł /H.Koplewicz, Społeczny fundusz spożycia... op.cit., s.4/.

² H.Koplewicz wliczając do omawianych wydatków pieniężne wypłaty na cele socjalne ustala udział środków przedsiębiorstw państwowych w tym samym czasie w wysokości 14,1% /s.7/.

Porównanie z dochodem narodowym wymaga wyjaśnienia o jaką wielkość dochodu chodzi: czy bazą do porównań ma być dochód narodowy obliczony tylko w produkcji materialnej, czy też łącznie z usługami. Także globalny fundusz spożycia nie wyraża pełnej wartości usług konsumpcyjnych. Od wspomnianej bazy będzie zależał zasięg mierzenia wydatków na społeczne fundusze spożycia i metoda obliczania ich wielkości. Podobna uwaga odnosi się do wszelkich obliczeń udziału tych wydatków w całym spożyciu, jak również do porównań z funduszem płac.

Podane wcześniej wielkości społecznych funduszy spożycia i ich składników można traktować w zależności od punktu widzenia, jako odzwierciedlające pełne nakłady na spożycie w ramach tych funduszy lub wartość tego spożycia. Wielkości te będą identyczne, różnice wystąpią wówczas, kiedy będziemy obliczać udział tego spożycia w dochodzie narodowym lub całości spożycia, a zwłaszcza gdy będziemy dokonywać porównań z dochodami z pracy. Wszystkie te ujęcia wymagają oddzielnego naświetlenia.

Pojęcie dochodu jest szerokie i może być odniesione także do państwa, przedsiębiorstw i organizacji społecznych. Nasze rozważania ograniczymy do całej ludności oraz do pracujących i ich rodzin. Ogólnie biorąc rozróżniamy dochody pieniężne i dochody niepieniężne. Dochody niepieniężne mają bezpośrednią formę dóbr i usług, które mogą być przeliczone na pieniądze. Podstawowym składnikiem dochodu pieniężnego jest płaca. Ma ona postać płacy nominalnej, a więc sumy pieniężnego wynagrodzenia za pracę. Może ona być liczona brutto i netto. Płaca netto lepiej charakteryzuje dochody pieniężne, gdyż część potrącać może powrócić do pracownika w innej postaci, ale najczęściej nie w tej samej wielkości. Sprawę komplikuje jednak dodatkowo fakt rozwoju w pewnym okresie szeregu

funduszy celowych o charakterze płacowo-premiowym, nie zaliczanych często do osobowego funduszu płac. O wiele większe nieporozumienia wiążą się z wyznaczeniem składników i liczeniem społecznych funduszy spożycia. Jest to bardzo istotne dla warunków socjalistycznych, bowiem nie można wnioskować o stopie życiowej i o poziomie życia ludności tylko na podstawie wielkości dochodów z pracy własnej, ale należy uwzględnić pełne dochody tak z pracy własnej, jak i ze społecznych funduszy spożycia.

Stwierdziliśmy poprzednio, że wielkość i udział społecznych funduszy spożycia można oszacować w oparciu o wielkość dochodu narodowego. W tabeli 2 przedstawiamy udział tych funduszy w podziale dochodu narodowego, obliczonego w produkcji materialnej i w pełnym dochodzie narodowym, czyli łącznie z usługami. Wszystkie te, przytoczone dalej, obliczenia dokonane przez M. Winiewskiego jak i innych badaczy, należy traktować z dużą ostrożnością, z jednej strony nie uwzględniają one na ogół niektórych świadczeń, a szczególnie pieniężnych lub rozszerzają ich zakres, z drugiej zaś przesadnie oceniają wartość usług nieprodukcyjnych.

Według danych prezentowanych przez M. Winiewskiego dzieli się za pomocą społecznych funduszy spożycia około 1/3 dochodu narodowego, liczonego w produkcji materialnej i blisko 30% pełnego dochodu narodowego łącznie z usługami. Odpowiedni udział społecznych funduszy spożycia obejmujących usługi świadczone bezpośrednio dla ludności, a więc stanowiących jej dochody wynosi około 25 i 22%, a świadczenia uważane za dodatkowe dochody ludności odpowiednio - około 23 i 21%. Według innych badaczy udział ten jest o wiele niższy. Tak np. K. Szwenberg udział "wydatków na cele socjalne i kulturalne" szacuje w 1962 roku na 16,3% /w tabeli 2 - 26% i 24,5%. Natomiast R. Krzyżewski ustala udział tzw. konsumpcji społecznej

Tabela 2

Udział społecznych funduszy spożycia w dochodzie narodowym podzielonym

Wyszczególnienie	1950	1955	1960	1961	1962	1963	1964	1965
1. Dochód narodowy podzielony w produkcji materialnej w mld zł w cenach bieżących	96,0	229,5	375,1	407,5	425,1	456,7	484,6	529,1
2. Społeczne fundusze spożycia ludności ^{a/} w mld zł	21,5	48,9	92,5	101,9	110,6	116,5	125,1	131,6
3. Społeczne fundusze spożycia stanowiące dodatkowe dochody ludności w mld zł ^{b/}	20,2	45,9	87,0	95,7	104,0	109,2	117,0	122,9
4. Procentowy udział sfs ludności w podzielonym dochodzie narodowym	22,4	21,3	24,7	25,0	26,0	25,5	25,8	24,9
5. Procentowy udział sfs stanowiących dodatkowe dochody ludności w podzielonym dochodzie narodowym	21,3	20,0	23,2	23,5	24,5	23,9	24,1	23,2
6. Łączny dochód narodowy - szacunek w cenach bieżących	106,0	258,0	436,0	473,0	494,0	523,0	556,0	615,0
7. Procentowy udział sfs ludności w łącznym dochodzie narodowym	20,3	19,0	21,2	21,5	22,4	22,3	22,5	21,4
8. Procentowy udział sfs stanowiących dodatkowe dochody ludności w łącznym dochodzie narodowym	19,2	17,8	20,0	20,3	21,0	20,9	21,0	20,0
9. Wskaźniki dynamiki: rok 1950-100								
a/ dochód nar. podzielony	100,0	239,0	390,7	424,5	442,8	475,7	504,8	551,1
b/ społ. fundusze spożycia	100,0	227,4	430,2	474,0	514,4	541,9	528,3	612,1
c/ społeczne fund. spożycia stanowiące dodatkowe dochody ludności	100,0	226,1	428,6	471,4	512,3	537,9	576,4	605,4
d/ łączny dochód narodowy	100,0	243,4	411,3	446,2	466,0	493,4	524,5	580,2

^{a/} szacunek dla lat 1950 - 1959; społeczne fundusze spożycia zbiorowego;
^{b/} wydatki pomniejszone o "fundusze spożycia zbiorowego" i o dobrowolne odpłatności ludności na rzecz społecznych funduszy spożycia.

Źródło: Opracowano i obliczono na podstawie danych tablic 47 i 48 zawartych w pracy M. Wieniawskiego, Fundusze spożycia społecznego..., wyd. cyt., s. 316-318 i 322.



w statystycznej wielkości dochodu narodowego w 1965 roku na 13,1% /w tabeli 2 - 24,9% i 23,2%¹. Rozbieżności te są więc daleko idące. Przyczyny tych rozbieżności przedstawiliśmy już wcześniej. Sytuacja ta nie pozwala na porównanie tych wielkości i ustalenie jednolitego udziału omówionych funduszy w dochodzie narodowym. Tym niemniej przytoczone dane wskazują, iż fundusze te są istotnym elementem podziału dochodu narodowego.

Obliczenie udziału w dochodzie narodowym podzielonym nie daje jeszcze pełnego obrazu znaczenia świadczeń z omówionych funduszy dla spożycia ludności, bowiem wielkość tego ostatniego jest zależna od podziału dochodu narodowego na akumulację i spożycie. Udział społecznych funduszy spożycia w spożyciu i globalnych dochodach ludności jest także zróżnicowany, w zależności od wyznaczonego zakresu funduszy i zastosowanej metody liczenia tych wielkości. Według H. Winiewskiego ta część, która przeznaczona jest na dochody ludności, równa się około 30% spożycia /łącznie z inwestycjami nieprodukcyjnymi/. H. Koplewicz i R. Krzyżewski udział ten ustalają w 1965 roku odpowiednio na 23,5 i 16,8%². Przedstawione wyniki dowodzą pilnej potrzeby szerszego przedyskutowania w literaturze ekonomicznej metody liczenia wielkości społecznych funduszy spożycia³.

1 W.I. Basow dla przykładu ustala udział tych funduszy w podzielonym dochodzie narodowym ZSRR dla 1965 r. na 21,8%. Brak informacji o zastosowanej metodzie liczenia tych wielkości nie pozwala na porównanie tych wskaźników. W.I. Basow, *Obezczestwiennyye fondy...* cyt. wyd., s. 52.

2 Dla wyjaśnienia tych różnic wystarczy np. podać, że według H. Koplewicza globalne dochody konsumpcyjne ludności wynosiły w 1960 r. 308,2 mld zł, podczas gdy według H. Winiewskiego 236,5 mld zł. a społeczne fundusze spożycia odpowiednio - 66,0 i 104,6 mld zł.

3 Wśród badaczy tych zagadnień w ZSRR także istnieje rozbieżność. Tak np. P. Matkowskij /*Podjem narodonogo blagosostojanija zakon socjalizma, "Kommunist" 1964, nr 4, s. 44*/ podaje, że w 1963 r. udział społecznych funduszy spożycia /34,5 mld rubli/ w globalnych dochodach ludności wynosił prawie 25%. Według W.I. Basowa udział ten kształtował się na poziomie 31,1% /31,9 mld rubli/, W.I. Basow, cyt. wyd., s. 52.

Przeprowadzone rachunki wielkości społecznych funduszków spożycia oraz obliczenia ich stosunku do dochodu narodowego i innych wielkości miały charakter wybitnie orientacyjny. Nie było też możliwe ściślejsze porównanie wyników ze względu na stosowane różne metody liczenia przez poszczególnych badaczy. Przeprowadzenie dokładniejszych obliczeń nie jest w obecnym stanie możliwe także ze względu na stosowane obecnie w statystyce metody rejestracji wydatków na omówione fundusze i inne dochody ludności. Z drugiej jednak strony - jak już zaznaczyliśmy - wszystkie wyniki, dotyczące społecznych funduszków spożycia w skali gospodarki narodowej dowodzą, że spożycie i dochody z tych funduszków mają poważne znaczenie dla poziomu życiowego ludności.

Przeprowadzone obliczenia dotyczyły spożycia i dochodów ludności w skali makroekonomicznej. Nie pozwalają one jednak wysunąć wniosków co do kształtowania się tego spożycia i dochodów ze społecznych funduszków spożycia w przekroju różnych grup ludności, grup pracowników i różnych rodzin. Rolę tę powinny spełniać badania prowadzone w skali mikroekonomicznej.

Główny Urząd Statystyczny prowadzi badania budżetów rodzinnych, by metodą reprezentacyjną ustalić jak się przedstawiają dochody i wydatki rodzin pracujących. Wielkości te można przeanalizować na przykładzie wyników badań przeprowadzonych dla budżetów rodzinnych rodzin pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej poza rolnictwem i leśnictwem /tabela 3/. Według opublikowanych danych dochody z tzw. świadczeń społecznych ludności, zatrudnionej w gospodarce uspołecznionej, wynoszą przeciętnie 8-9% ogółu dochodów. Należy jednak zaznaczyć, że chodzi tu w zasadzie tylko o świadczenia pieniężne, takie jak: zasiłki chorobowe, renty, zasiłki rodzinne itp. Badanie to nie bierze natomiast pod uwagę szeregu świadczeń niepieniężnych.

Tabela 3

Przeciętne roczne dochody ze świadczeń społecznych^{a/} na osobę w gospodarstwach domowych pracowników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem i leśnictwem według stanu z 1965 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	Grupy zamożności /roczna suma wydatków na osobę						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
		do 7200	7200-960	9601 -12000	12001-15000	15001 - 18000	18001 - 24000	24001-więcej
1. Dochody ze świadczeń łącznych pracowników ^{b/} w zł	1268	1208	1252	1273	1300	1287	1293	1112
w % pełnych dochodów	8,8	17,7	13,3	10,7	8,8	7,2	5,8	3,3
2. Dochody ze świadczeń społecznych prac.fizyczn.w zł	1256	1220	1247	1283	1319	1263	1179	954
w % pełnych dochodów	9,6	17,9	13,5	11,0	9,0	7,1	5,3	3,1
3. Dochody ze świadczeń społecznych prac.umysł.w zł	1284	1145	1267	1252	1271	1351	1390	1211
w % pełnych dochodów	7,6	16,2	12,9	10,2	8,4	7,3	6,1	3,5

a/ w zasadzie tylko świadczenia pieniężne jak: zasiłki, renty, stypendia, zapomogi itp.

b/ łącznie pracownicy fizyczni i umysłowi.

Źródło: Rocznik Statystyczny, GUS 1966, s. 516 - 519.



W przytoczonych danych widoczne są różnice między pracownikami fizycznymi i umysłowymi o tych samych dochodach. Na ogół udział dochodów ze "świadczeń społecznych" dla pracowników fizycznych jest nieznacznie większy. Różnice te można tłumaczyć między innymi różną wielkością rodzin /3,47 osób - rodzina pracownika fizycznego, 3,22 - pracownika umysłowego/ oraz faktem, że pracownicy umysłowi nie otrzymują zasiłków chorobowych z ubezpieczeń społecznych, które figurują w dochodach z pracy. To ostatnie, z jednej strony sztucznie podwyższa dochody z pracy pracowników umysłowych i tym samym zwiększa podstawę udziału w stosunku do dochodów ze "świadczeń społecznych". Z drugiej natomiast strony, brak w "świadczeniach" wynagrodzenia za czas choroby obniża udział tej wielkości w ogólnych dochodach.

W sumie więc przytoczone obliczenia mogą wcale nie wskazywać, by w podziale między różne grupy pracowników i ich rodziny "świadczenia społeczne" spełniały zadanie zmniejszenia rozpiętości w dochodach. Zagadnienie to wymaga przede wszystkim rozszerzenia badań na wszystkie elementy społecznych funduszy spożycia /szczególnie niepieniężne świadczenia/ oraz ich ujednolicenia dla wszystkich grup ludności i rodzin pracowniczych.

Nieco jasności w tej materii wnoszą przeprowadzone przez GUS w 1967 roku reprezentacyjne badania warunków bytu ludności ¹. Z danych zawartych w tabeli 4 wynika, że różnice w "świadczeniach społecznych" między różnymi grupami zamożności są znacznie większe. Jeśli dla najniższej grupy zamożności świadczenia te stanowią około 17% dochodów, to dla najwyższej - tylko około 2-3%.

¹ Reprezentacyjne badanie warunków bytu ludności. Gospodarstwa domowe i ich dochody, GUS, W-wa 1970, zeszyt 3, s.2, tabela 2.

Tabela 4

Przeciętny miesięczny dochód pieniężny gospodarstw nie powiązanych z rolnictwem na osobę według grup dochodowych i społeczno-zawodowych

Wyszczególnienie	Ogółem	Grupy dochodowe /miesięczna suma dochodów na 1 osobę/									
		do 500	501-600	601 - 800	801-1000	1001 - 1250	1251 - 1500	1501 - 1750	1751 - 2000	2001 - 2250	2251 - i więcej
O G Ó Ł E M											
Dochody netto w zł	993	405	552	701	898	1117	1364	1611	1865	2117	2818
Dochody ze świad. społ. w proc.	7,7	17,7	13,3	10,9	8,8	7,4	6,0	4,6	3,7	3,1	2,4
Gospodarstwa domowe pracowników fizycznych											
Dochody /netto/ w zł	885	396	552	699	894	1115	1360	1610	1859	2109	2797
Dochody ze świad. społ. w %%	9,5	17,8	13,8	11,2	9,2	8,6	7,3	5,6	4,4	3,5	3,8
Gospodarstwa domowe pracowników umysłowych											
Dochody /netto/ w zł	1230	458	554	701	903	1121	1369	1612	1864	2127	2859
Dochody ze świad. społ. w %%	5,7	13,1	11,6	10,8	9,1	6,7	5,5	4,2	3,2	2,9	1,7
Gospodarstwa domowe mieszane											
Dochody /netto/ w zł	1158	491	558	717	906	1118	1362	1610	1883	2103	2601
Dochody ze świad. społ. w %%	5,2	13,7	10,3	8,5	6,5	5,6	4,3	3,3	3,5	2,5	2,0

Źródło: Opracowano na podstawie: reprezentacyjne badanie warunków bytu ludności. Gospodarstwa domowe i ich dochody, GUS 1970, tabela 2, s.2.

Również większe różnice dają się zauważyć w tych samych grupach pomiędzy pracownikami fizycznymi i umysłowymi. Warto przy tym zwrócić uwagę na wielkości absolutne świadczeń. Wyższe grupy zawodności otrzymują często świadczenia większe od grup niższych, chociaż różnice nie są wysokie. To zjawisko stanie się bardziej widoczne, gdy uwzględni się nie tylko dochody pieniężne ale wszystkie dochody ze społecznych funduszków spożycie oraz uwzględnienie różnic w traktowaniu wynagrodzeń za czas choroby pracowników. Brak jest dotychczas badań ogólnokrajowych w tym zakresie. Tym niemniej różnice między szacunkami makroekonomicznymi a danymi z badań budżetów rodzinnych są duże. W szacunkach makroekonomicznych udział tych środków w spożyciu ogółem wynosi od $1/6$ do $1/3$, a w badaniach budżetów rodzinnych mniej niż $1/10$. To samo odnosi się do różnic w świadczeniach różnych grup pracowników, dlatego autor posłużył się w dalszej części opracowania wynikami własnych badań, przeprowadzonych w kôdzkich przedsiębiorstwach przemysłowych.

R o z d z i a ł II

PRÓBA USTALENIA ZAKRESU I KLASYFIKACJA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

1. Uwagi ogólne

Społeczne fundusze spożycia mogą być gromadzone i rozdzielane — jak już wspominaliśmy wcześniej — przez trzy podmioty, a mianowicie: państwo, przedsiębiorstwa i instytucje społeczne. Tutaj interesuje nas badanie społecznych funduszków spożycia, związanych z przedsiębiorstwami przemysłowymi. W przedsiębiorstwach przemysłowych następuje podział i przekazanie części świadczeń społecznych funduszków spożycia dla pracowników i członków rodzin, prócz tego zaś przedsiębiorstwa są współtwórcą funduszków na pokrycie potrzeb ogólnospołecznych /obrona narodowa, administracje itp/ oraz na pokrycie potrzeb ogólnych ludności /turystyka, potrzeby ogólne wspólnot terytorialnych, jak parki, oświetlenie ulic, drogi, obiekty sportowo-turystyczne itd./. Z funduszków tych korzystają również w formie pośredniej pracownicy przedsiębiorstw, którzy są obywatelami państwa i członkami określonych wspólnot terytorialnych. W obu przypadkach jednak środki na te świadczenia mają swoje ostateczne źródło w pracy produkcyjnej pracowników.

Przedsiębiorstwa przekazują środki społecznych funduszków spożycia dla pracowników w zasadzie trzema głównymi strumieniami. Pierwszy z nich polega na tym, że poprzez wpłaty podatku obrotowego, wpłaty z zysku i inne rozliczenia z budżetem, środki te docierają do budżetu, a stąd bezpośrednio /np. wypłata rent/ lub

pośrednio /np. poprzez dotacje dla rad narodowych/ do pracowników. Budżet państwa finansuje więc w formie dotacji znaczną część nakładów na świadczenia w przedsiębiorstwie. Drugi strumień dotyczy bezpośrednich wypłat o charakterze socjalnym /asocjalizowane elementy funduszu płac/ dla pracowników z funduszu płac. W ostatnim trzecim przypadku środki z tych funduszy mogą płynąć bezpośrednio, a także pośrednio przez świadczenia budżetów terenowych. Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń tzw. działalności pozaprojektowej przedsiębiorstw.

We wszystkich trzech przypadkach chodzi nam o świadczenia, które są rozdzielane w przedsiębiorstwie lub za jego pośrednictwem między pracowników i członków ich rodzin. Idzie więc o świadczenia jakie z tytułu zatrudnienia otrzymują pracownicy poza wynagrodzeniem za pracę. Tu należy szczególnie zwrócić uwagę na określenie "z tytułu zatrudnienia", bowiem pracownicy i ich rodziny otrzymują szereg świadczeń finansowanych przez budżet państwa i instytucje społeczne.

W tym też znaczeniu świadczenia z jakich korzystają pracownicy w macierzystych przedsiębiorstwach, należy traktować jako część społecznych funduszy spożycia w skali makroekonomicznej. Na określenie tej grupy świadczeń będziemy dalej używali terminu "świadczenia socjalne", rozumiejąc przez nie "świadczenia" z tytułu zatrudnienia.

Świadczenia te są bardzo różnorodne, a ich treść i zakres nie zostały jeszcze w naszej literaturze ostatecznie zdefiniowane. Właśnie określenie treści, a także wyodrębnienie świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia oraz ich kwalifikacja jest zasadniczym tematem tej części opracowania.

2. Treść i ogólny zakres świadczeń socjalnych

We współczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym płace w ścisłym znaczeniu tego słowa, tzn. wynagrodzenie za wykonaną pracę, stanowią tylko część wydatków związanych z pracą /produkcją/. Podobnie, dla ludności utrzymującej się z zatrudnienia, płace przestały być jedynym źródłem środków utrzymania. Spośród nakładów, związanych z zastosowaniem pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym, wyodrębniają się wydatki na świadczenia socjalne dla pracowników i członków ich rodzin. Termin "świadczenia socjalne" - jak zaznaczyliśmy wyżej - odnosimy do świadczeń ze społecznych funduszy spożycia, organizowanych i rozdzielanych w przedsiębiorstwie przemysłowym i za jego pośrednictwem, które te świadczenia otrzymują pracownicy z tytułu zatrudnienia poza wynagrodzeniem za pracę.

Termin ten jest dzisiaj w coraz częstszym użyciu. Spotkać go można nie tylko w podręcznikach i czasopiśmie, ale także często w prasie codziennej, czy wreszcie w terminologii, jaką posługują się działacze społeczni, w zakładach pracy i w życiu codziennym. Pracownicy przyzwyczaili się na ogół do tego, że poza należnościami figurującymi na liście płac, praca przynosi im także dodatkowe korzyści. Traktuje się je jako rzecz oczywistą i rzadko kiedy zastanawiamy się nad tym, co stanowi treść tego rodzaju dochodów i jakie znaczenie mają one w naszym codziennym życiu.

Jednakże sama istota i treść świadczeń socjalnych nie jest, jakby z tego wynikało, dostatecznie wyjaśniona, a wokół propozycji wyznaczenia zakresu tego terminu toczy się dyskusja ¹.

¹ Słusznie w tej materii pisze H. Koplewicz, który stwierdza, że "praktyka gospodarki socjalistycznej w zakresie rozwoju systemu bezekwiwalentnych świadczeń... znacznie wyprzedziła zarówno opracowanie teoretyczne, jak i metodologiczne planowanie i statystyki tych świadczeń". H. Koplewicz, Społeczny fundusz spożycia, "Życie Gospodarcze" 1965, nr 46.

"Świadczenia socjalno-kulturalne", "świadczenia socjalno-bytowe", "usługi socjalne", "spożycie zbiorowe" i jeszcze inne terminy są traktowane jako synonimy w przeciwstawieniu do dochodów z pracy własnej pracujących¹. Pomieszczenie pojęć sięga tak daleko, iż niektórzy badacze utożsamiają spożycie w ramach tych świadczeń ze spożyciem zorganizowanym społecznie. Wychodząc z takiego założenia, zaliczają oni do spożycia w ramach świadczeń socjalnych np. usługi warsztatów szewskich i krawieckich itp. urządzeń na terenie przedsiębiorstwa, pomimo, że wydatki na te cele są pokrywane z własnych dochodów pracowników².

W literaturze ekonomicznej i praktyce dość powszechnie stosowane jest pojęcie "usługi socjalne". Nie odzwierciedla jednak ono istoty i zakresu świadczeń w przedsiębiorstwie, bowiem nie jest jedyną formą świadczeń socjalnych. Obok usług występują także świadczenia w formie pieniężnej oraz w postaci rzeczowej.

Sprecyzowane w naszej literaturze ekonomicznej, publikacjach statystycznych i aktach normatywnych, zresztą nieliczne, określenia i definicje, na ogół także nie wyjaśniają istoty i specyfiki tego pojęcia. Godzi się w tym miejscu zauważyć, że określenia te opierają się najczęściej na sformułowaniach kategorii społecznych funduszków spożycia w skali makroekonomicznej.

Tego rodzaju próbą jest określenie D.Graniewskiej, która pisze, że "Za świadczenia socjalne ... uważa się część funduszków spożycia społecznego jaka na zasadzie bezekwiwalentności przypada pracow-

¹ Najbardziej rozpowszechniony jest termin "świadczenia socjalne lub świadczenia socjalno-bytowe. Fakt ten m.in. skłonił nas do stosowania tego terminu w niniejszym opracowaniu. Pojęcie "socjalny" znaczy tu "mający na celu zaspokojenie potrzeb bytowych i kulturalnych". Por. hasło "socjalny" w Małym Słowniku Języka Polskiego, PWN, W-wa 1968, s.760.

² Por. E.Vielrose, we wstępie do pracy M.Wieniawskiego. Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, IP, W-wa 1964, cz.I, s.3-4.

nikom przedsiębiorstw oraz członkom ich rodzin" ¹. W opracowaniu autorka jednak posługuje się pojęciem "świadczenia społeczne" ², uważając, że pojęciu "świadczenia socjalne" coraz częściej jest przyporządkowywana ograniczona treść i obejmuje ona świadczenia w zakresie ochrony zdrowia, zapewnienia środków utrzymania osobom niezaradnym i opuszczonym oraz wyrównywanie środków utrzymania w przypadku zdarzeń losowych.

K. Szemberg ³ klasyfikując nakłady związane z zastosowaniem pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie socjalistycznym, dokonuje ich podziału na trzy zasadnicze grupy, a mianowicie:

- 1.- wydatki konieczne ze względów produkcyjnych
- 2.- nakłady pozapłacowe uwarunkowane względami ekonomicznymi
- 3.- nakłady konieczne ze względów społecznych.

Do pierwszej grupy zaliczone zostały wydatki na poprawę warunków pracy pracowników, a więc wszystkie środki chroniące zdrowie i życie człowieka w procesie produkcji. Tego rodzaju wydatki nie mają ani charakteru wynagrodzeń za pracę, ani też charakteru świadczeń socjalnych.

Druga grupa wydatków nie ma charakteru ogólnego i nie została wyraźnie wyodrębniona. Autor zaznacza, że w praktyce spotkać się

¹ D. Granińska, Świadczenia społeczne w państwowym przemyśle terenowym oraz źródła ich finansowania, w: Warunki Bytu, "Studia i Materiały", wyd. IP, zeszyt 17, W-wa 1966.

² Główny Urząd Statystyczny przeprowadzając reprezentacyjne badania warunków bytu rodzin pracowniczych wprowadził ostatnio termin "świadczenia społeczne", do których zaliczył zasiłki rodzinne, chorobowe i macierzyńskie, renty oraz "inne". Badaniem nie zostały objęte dochody niepieniężne uzyskiwane przez gospodarstwa domowe z tytułu różnych urzędzeń socjalno-kulturalnych, wynagrodzenia za czas nieprzepracowany pracowników umysłowych itp. Por. Reprezentacyjne badania warunków bytu ludności, GUS, W-wa 1970, zeszyt 3.

³ K. Szemberg, Społeczny fundusz spłaty w przedsiębiorstwach przemysłowych, maszynopis, Łódź 1968, s. 26-40.

Można z próbami elastycznego wiązania, "świadczeń pozapłacowych" z osiągniętymi wynikami pracy i zachowaniem się pracownika w procesie pracy. Sytuacja taka oznacza, że na pierwotną przesłankę socjalną świadczenia nakłada się wtórna warstwa ekonomiczna¹.

Z tych też względów podział w przedsiębiorstwie musi być zskororientowany nie tylko na wkład pracy ze strony pracownika, lecz również na jego potrzeby indywidualne i społeczne, przy których akcentuje się socjalne aspekty nakładów na pracę. W tym też sensie należy mówić o nakładach na pracę społecznie uwarunkowaną.

Interesującą koncepcją wyodrębnienia "wydatków socjalnych" i wynikających z nich korzyści dla pracowników przedstawił M. Świącicki. Jego zdaniem świadczenia z tych wydatków to "... uzasadnione przesłankami socjalnymi korzyści majątkowe, które uzyskuje kosztem przedsiębiorstwa pracownik /.../ poza zarobkiem równoważącym jego świadczenie przy pracy czyli korzyści socjalne"².

Pierwsze zatem kryterium stanowi przesłankę socjalną wydatku i wynikającej z niego korzyści pracownika. Przesłanka socjalna, zdaniem Świącickiego ma stanowić m.in. kryterium oddzielenia "wydatków socjalnych" od innych składników wynagrodzenia za pracę.

Za drugie kryterium uważa on natomiast to, że korzyści socjalne są korzyściami majątkowymi. Chodzi tu więc zarówno o świadczenia przysparzające, jak i o takie, które zmniejszają wydatek, jaki pracownik musiałby ponieść na zaspokojenie określonych potrzeb bez żadnej ulgi, tzn. gdyby chciał korzystać np. z wypoczynku, nauki itd. na zasadach komercyjnych.

¹ Dotyczy to np. przyznawania wczasów i atrakcyjnych wycieczek dla pracowników wysokokwalifikowanych, zapewnienia mieszkań dla poszukiwanych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych itp.

² M. Świącicki, Wydatki socjalne przedsiębiorstwa. Problematyka prawna, Studia i Materiały, IP, W-wa 1964, zeszyt 2, s. 129-130.

Poza tą grupą wydatków i świadczeń pozostaje wszystko to, co stanowi wykonanie obowiązku przedsiębiorstwa wobec pracownika i pociąga za sobą wydatki, co jednakże nie przynosi pracownikowi korzyści majątkowej /wydatki na bhp, wydatki na zapewnienie siły roboczej, inne wydatki przedsiębiorstw, przynoszące pracownikom wyłącznie korzyści osobiste oraz świadczenia odeszkodowawcze na rzecz pracownika lub pozostałej po nim rodziny/. Tak więc o zaliczeniu określonych nakładów do "wydatków socjalnych" przedsiębiorstwa, decyduje przede wszystkim cel wydatkowania. Celem tym musi być "korzyść socjalna" o "wartości majątkowej" ¹.

Uwzględniając powyższe uwagi i zastrzeżenie, można sformułować przybliżone określenie istoty i ogólnego zakresu świadczeń socjalnych otrzymywanych przez pracowników w przedsiębiorstwie w następujący sposób: świadczenia socjalne są to pieniężne, usługowe albo materialne środki jakie pracownicy i członkowie ich rodzin otrzymują z tytułu zatrudnienia w uspołecznionych przedsiębiorstwach przemysłowych poza wynagrodzeniem za wykonaną pracę i poza dochodami, będącymi wyrównaniem strat wynikłych w procesie produkcji, z różnych źródeł finansowanie na podstawie różnych norm prawnych. Określenie to wymaga uściślenia i kilku wyjaśnień. Należy z naciskiem podkreślić, że chodzi tutaj wyłącznie o te świadczenia, które przysługują pracownikom z tytułu zatrudnienia w macierzystym przedsiębiorstwie. W zakres tego ujęcia nie wchodzi więc świadczenia, które przysługują pracownikowi i członkom jego rodziny ², z samego tylko faktu, że jest obywatelem, jednostką społeczeństwa /np. świadczenia w zakresie leczenia otwartego, szkolnictwa publicznego itd/.

¹ tamże, s.147.

² Zdaniem M.Świącickiego korzyści, jakie z tytułu świadczeń socjalnych odnoszą niekiedy wprost członkowie rodziny, należy uznać z punktu widzenia prawnego za korzyści odnoszone przez niego samego /cyt.wyd., s.141/.

Przyjęcie powyższego określenia wyklucza z jego zakresu wszelkie wydatki ponoszone przez przedsiębiorstwo na stworzenie lepszych, bezpiecznych i bardziej higienicznych warunków pracy. Uważamy bowiem, że tego rodzaju nakłady są pewną koniecznością, wynikającą ze względów produkcyjnych i społecznych. Ponadto, z zakresu wydatków związanych z uczestnictwem pracownika w procesie produkcji, wyłączone też zostają wszelkie nakłady przedsiębiorstwa na pokrycie szkód, jakie pracownik może ponieść na zdrowiu i życiu w procesie pracy. Chodzi tu przede wszystkim o następstwa nieszczęśliwych wypadków w czasie pracy, chorób zawodowych itp. Uzyskiwane tą drogą dochody przez pracowników i ich rodziny wprawdzie nie są wynagrodzeniem za pracę, ale powodujące je zdarzenia wynikają bezpośrednio z procesu produkcji i są formą rekompensaty za powstałe przykrości i utratę zdolności do pracy.

Wreszcie, sformułowane określenie ogranicza teren rozważań do samego przedsiębiorstwa oraz instytucji i urzędów najbliższej z nim związanych /ubezpieczenia społeczne, związki zawodowe/. Tym samym z pola obserwacji wypadła bardzo trudny do oceny, chociaż ważny i istotny problem świadczeń, jakie z tytułu zatrudnienia przypadają mogą pracownikom i ich rodzinom w przyszłości /np. renty starcze, inwalidzkie, wdowie itp./.

3. Rodzaje świadczeń socjalnych według źródeł ich finansowania

Świadczenia socjalne, jakie otrzymują pracownicy i członkowie ich rodzin w przedsiębiorstwie przemysłowym od różnych podmiotów, są bardzo różnorodne. Przechodząc do szczegółowego, choć przybliżonego przedstawienia zakresu świadczeń, jakie występują na terenie przedsiębiorstw przemysłowych, należy zaznaczyć, że prowa-

dzenie badań w tej materii jest samierzeniem trudnym ze względu na różnorodność oraz złożoność źródeł finansowania. Przedstawiony niżej wykaz świadczeń jest w pewnym sensie schematem modelowym, mającym na celu rozstrzygnięcie niektórych problemów teoretyczno-metodologicznych. Godzi się tu jeszcze raz zauważyć, że zakres świadczeń socjalnych jest jeszcze rpn problemem dyskusyjnym i że występuje w tym względzie znaczna różnica poglądów. Uzasadniając przyjęty zakres i rodzaje świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwie, usystematyzowano je według głównych źródeł finansowania, wymienając w poszczególnych punktach cele szczegółowe, na które są przeznaczane wydatki socjalne ¹.

a/ Świadczenia socjalne z osobowego funduszu płac

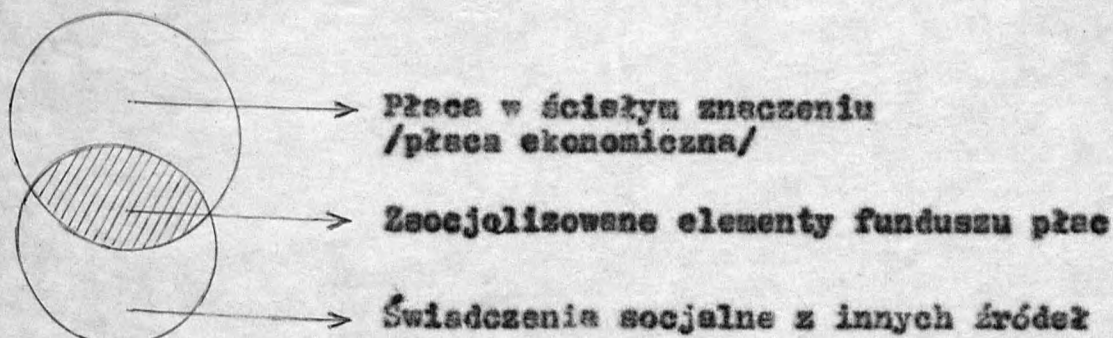
Świadczenia socjalne, płatne z osobowego funduszu płac należą, jak się niekiedy określa, do specyficznego rodzaju świadczeń. Właśnie ta część świadczeń powoduje najwięcej dyskusji i różnic zdań. Na ogół jednak wielu autorów podkreśla socjalny charakter tej części świadczeń. Postaramy się je wyodrębnić biorąc pod uwagę ich istotną treść, a nie źródło finansowania, wynikające z przepisów prawnych.

Płacę rozpatrywaną od strony dochodów pracownika można traktować dwojako: jako kategorię ekonomiczną, czyli swoistą cenę pracy, oraz jako płacę z-rozbudowanymi świadczeniami socjalnymi ².

¹ W tym miejscu należy wyrazić przekonanie, że dokonując wyodrębnienia i klasyfikacji rodzajowej świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwie przemysłowym, błędne byłoby wychodzenie tutaj z jakichś apriorycznych założeń. Mając na uwadze cele praktyczne, wydatki się konieczne opręć na materiałach empirycznych uzyskanych w różnych przedsiębiorstwach przemysłowych w Łodzi. Przedstawiona klasyfikacja jest szczególnie przydatna do wyznaczenia zakresu oraz badania wielkości i struktury świadczeń socjalnych.

² Por. Z. Morawka, Płaca ekonomiczna czy socjoekonomiczna w *Wskazniku* zbiorze: Materiały do studiowania ekonomii politycznej socjalizmu, KiW, W-wa 1964, s. 1018.

Te ostatnie nazywa się niekiedy zsocjalizowanymi elementami funduszu płac /rys.1/.



Rys.1 Zsocjalizowane elementy funduszu płac

Dla praktyki gospodarczej powstaje dzisiaj doniosłej wagi problem, przy pomocy jakich kryteriów oddzielić płacę ekonomiczną od świadczeń socjalnych. Wielu badaczy podejmowało dotychczas próby wyodrębnienia tej części świadczeń, stosując różne kryteria /finansowe, prawne, ekonomiczne/. Postępując się jakimkolwiek z nich, nie można jednak przeprowadzić linii demarkacyjnej, uprawniającej do nazwania jednej części dochodu płacą, drugiej zaś świadczeniami socjalnymi.

Wydaje się, że wydzielenie zsocjalizowanych elementów funduszu płac może być dokonane na podstawie określenia rodzajów p przerw w wykonywanej pracy ze społecznego punktu widzenia, które to przerwy są konieczne ze względów socjalnych. Z tego punktu widzenia płaca w ścisłym znaczeniu /płaca ekonomiczna/ jest dopasowana do efektów produkcyjnych, przy czym sama gotowość do pracy jest z punktu widzenia pracy zorganizowanej przez przedsiębiorstwo ekwiwalentem pracy ¹. W tym też sensie, wynagrodzenia za postoje w pracy z winy przedsiębiorstwa są płacą w ścisłym znaczeniu.

Zgodnie z podanym wyżej określeniem, z osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwie przemysłowym są finansowane następujące ro-

¹ M.Świąciecki, Wydatki socjalne..., op.cit., s.13.

danje świadczeń, które odnoszą się do przerw w pracy z powodu:

- urlopu wypoczynkowego ¹
- urlopu okolicznościowego
- czasu choroby pracowników umysłowych
- urlopu macierzyńskiego pracowników umysłowych
- skróconego czasu pracy /nauka, karmienie niemowlęcia itp./
- delegacji do pełnienia obowiązków społecznych i państwowych
- powołania pracownika na ćwiczenia i do odbycia służby wojskowej.

W ten sposób osobowy fundusz płac ² został podzielony na dwie części, tj. na część osobowego funduszu płac, przeznaczoną na wynagrodzenie za pracę oraz na część stanowiącą źródło finansowania świadczeń socjalnych. Te ostatnie pracownicy przedsiębiorstwa otrzymują łącznie z wynagrodzeniem za wykonaną pracę /za czas przebywania w pracy/. Fakt ten m.in. powoduje, że w świadomości pracownika zachiera się rozróżnienie odmiennego charakteru tej części wynagrodzeń. Wydaje się jednak, że ewentualne odczuwanie korzyści odnoszonych ze świadczeń nie może stanowić nawet

¹ Świadczenia z tytułu urlopu wypoczynkowego budzą u niektórych badaczy szereg wątpliwości, co do traktowania ich jako świadczeń socjalnych. Wydaje się jednak, że zastrzeżenia te nie są uzasadnione. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nie jest bowiem wypłatą za pracę, choć jednocześnie stanowi korzyść dla samego pracownika. Naszym zdaniem wszystkie wypłaty nie powiązane bezpośrednio ze świadomą pracą zaliczane być powinny do świadczeń socjalnych, wchodzących w skład społecznych funduszy spożycia, choć wszystkie mają jednak zawsze mniejszy czy większy związek z pracą. Tak np. M. Winiewski pisze, że "Płatne urlopy należą do świadczeń socjalnych specyficznych, ściśle związanych ze stosunkiem pracy. /wyd.cyt., s.99/. Natomiast M. Świąciecki wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz inne nieobecności w pracy określa terminem "wynagrodzenie socjalne" /cyt.wyd., s.137/.

² Zakres świadczeń finansowanych z tego źródła dla pracowników fizycznych jest mniejszy o urlopy macierzyńskie i wynagrodzenia za czas choroby /zasiłki chorobowe/, które są wypłacone ze środków ubezpieczeń społecznych/.

pomocniczego kryterium w zakwalifikowaniu świadczeń socjalnych z funduszu płac ¹.

Uwzględniając kryterium przerw w wykonywanej pracy, wynagrodzenia pracowników można podzielić na "wynagrodzenia za czas przepracowany" i "wynagrodzenia za czas nieprzepracowany" ². Do "wynagrodzenia za czas przepracowany" zaliczyć należy oprócz płac podstawowych, także inne elementy wynagrodzeń za wykonaną pracę, a więc premie podstawowe, wszelkiego rodzaju dopłaty oraz premie z funduszu zakładowego. Cechą charakterystyczną drugiej grupy wynagrodzeń jest to, że wysokość ich jest ściśle uzależniona od wielkości i poziomu wynagrodzeń za czas przepracowany. Dla uzyskania tych wynagrodzeń wystarczy zajęcie sytuacji określonych przepisami ogólnymi bądź normami zbiorowych układów pracy.

Należy w tym miejscu zauważyć, że charakter wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, skrócony czas pracy, czy za czas choroby, mimo ich zróżnicowania, jest niewątpliwie oparte na przesłankach socjalnych. Natomiast wynagrodzenie z tytułu delegacji do prac społecznych i państwowych ma nieco inny charakter. Pracownik wykonuje w tym czasie określoną pracę w przedsiębiorstwie lub poza nim. Stąd też niektórzy badacze proponują wprowadzić w badaniach empirycznych rozróżnienie wykonywanych prac w macierzystym przedsiębiorstwie i w innych instytucjach. Udział pracowników w pracach społeczno-politycznych poza przedsiębiorstwem, można potraktować jako finansowany dodatkowo ze środków przedsiębiorstwa. Prace

¹ Jest zjawiskiem charakterystycznym, że w świadomości ludzkiej otrzymane świadczenia, szybko nabierają charakteru obowiązku państwa, czy przedsiębiorstwa, wobec obywateli i pracowników /np. bezpłatne i powszechne świadczenia lecznictwa i szkolnictwa wyższego, wczasów/.

² Wynagrodzenia za czas nieprzepracowany obejmuje też zasiłki chorobowe pracowników fizycznych i zasiłki połogowe pracownice fizycznych.

tego typu wykonywane na terenie przedsiębiorstw i wiążące się z oddelegowaniem do pełnienia funkcji z wyboru /np. w radzie zakładowej/, powinno się traktować jako działalność prowadzoną w interesie wszystkich zatrudnionych /na ogólne potrzeby zakłogi/.

b/ Świadczenia z refundowanych środków ubezpieczeń społecznych

Ze środków refundowanych ZUS wypłacane są na terenie przedsiębiorstwa przemysłowego następujące świadczenia:

- zasiłki z tytułu niezdolności czasowej do pracy robotników /zasiłki chorobowe, domowe, sanatoryjne, szpitalne/¹
- zasiłki macierzyńskie /połogowe/ pracownicy fizycznych ²
- zasiłki rodzinne
- zasiłki pogrzebowe ³
- wczasy sanatoryjne ⁴.

Należy tu zauważyć różny stopień korzystania z tego źródła przez pracowników umysłowych i fizycznych

Wysokość zasiłków chorobowych, połogowych i pogrzebowych jest związana bezpośrednio z podziałem według pracy i uzależniona jest od poziomu wynagrodzeń za pracę. Tylko w przypadku zasiłków chorobowych /łącznie z sanatoryjnymi, szpitalnymi i domowymi/ kryterium dodatkowe do ustalenia ich wysokości stanowi sytuacja rodzinna pracownika. Podobnie, prawo do korzystania z zasiłków rodzinnych mają pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy, ale wy-

¹ W przypadku przekroczenia 3-miesięcznego okresu choroby przez pracowników umysłowych otrzymują oni również zasiłek chorobowy.

² W pozycji tej mieszczą się również dodatki za przerwy dla matek karmiących, tzw. pokarmowe.

³ Są to świadczenia jednorazowe, przysługujące w razie śmierci pracownika rodzinie zmarłego, a pracownikowi w razie śmierci członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu.

⁴ Koszt wczasów sanatoryjnych finansuje ZUS, natomiast rada zakładowa przedsiębiorstwa pośredniczy jedynie w sprawach przydziału tych świadczeń.

sokość zasiłków jest ustalana na innej podstawie. Wymiar ich określany jest w zależności od ilości posiadanych dzieci na utrzymaniu w sposób jednolity dla wszystkich pracowników¹. Ostatni rodzaj świadczeń z tej grupy - wczasy sanatoryjne, są przydzielane pracownikom w zależności od wystąpienia potrzeby, którą określa stan zdrowia pracownika. Jednakże wobec szczupłości bazy sanatoryjno-leczniczej wszystkie potrzeby z tego zakresu nie mogą być zaspokojone.

c/ Świadczenia z funduszu zakładowego

Można wyodrębnić trzy zasadnicze części funduszu zakładowego /według ich celowego przeznaczenia/:

- odpisy na budownictwo mieszkaniowe
- odpisy na nagrody indywidualne i grupowe
- odpisy na inwestycje i akcje socjalną.

W skłónej strukturze tego źródła należy wyodrębnić część stanowiącą fundusz spożycia indywidualnego /dochody za pracę/ oraz część stanowiącą fundusz spożycia w ramach świadczeń socjalnych. Stosując przyjętą przez nas terminologię, możemy uznać, że część środków przeznaczonych na indywidualne nagrody dzielona jest zgodnie z zasadą "każdemu według pracy" i stanowi wynagrodzenie za pracę. Pozostałą część środków z tego źródła należy podzielić na świadczenia socjalne, konsumowane przez indywidualnych konsumentów /np. dotacje na wkłady mieszkaniowe/, oraz na świadczenia konsumpcyjne w ramach "spożycia zbiorowego". W tym ostatnim przypad-

¹ Pierwotnym celem zasiłków rodzinnych było wyrównywanie dodatkowych obciążeń z tytułu utrzymania dzieci. J. Pietrowski ocenia krytycznie polski system zasiłków rodzinnych, zob. J. Pietrowski, Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody, PWE, W-wa 1966. W 1971 r. została podwyższona wysokość zasiłków rodzinnych w rodzinach wielodzietnych i najmniej zamożnych. Zagadnienie to omówione szerzej w rozdziale V.

ku stanowi to źródło finansowania różnych akcji o charakterze socjalno-bytowym i kulturalno-oświatowym. Są to głównie potrzeby wiążące się z organizowaniem imprez okolicznościowych, wycieczek oraz partycypowania w finansowaniu urządzeń socjalnych dla dzieci. Większość tych akcji jest prowadzona i finansowana wspólnie z radami zakładowymi. Do tej grupy świadczeń należą także wydatki na cele socjalno-bytowe bez uwzględnienia konkretnych świadczeniobiorców /na ogólne potrzeby załogi/.

d/ Świadczenia finansowane ze środków obrotowych i pozaoperacyjna działalność socjalno-bytowa

Na terenie większych przedsiębiorstw przemysłowych prowadzona jest działalność socjalno-bytowa, mająca na celu polepszenie warunków bytowych pracowników i całej załogi. Zakres tej działalności jest bardzo zróżnicowany. Pojęcie i zakres działalności pozaoperacyjnej normuje aktualnie Uchwała nr 402 Rady Ministrów z dn. 10.12.1963 r. w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym w przedsiębiorstwie przemysłowym¹. Według tej uchwały² działalność pozaoperacyjna obejmuje finansowanie ze środków obrotowych przedsiębiorstwa wydatków eksploatacyjnych, przeznaczonych na polepszenie warunków socjalno-bytowych załogi, przede wszystkim przez świadczenie usług socjalno-bytowych, prowadzenie akcji kulturalnych, wykonanie lub sprzedaż artykułów konsumpcyjnych albo świadczenie usług na rzecz pracowników oraz finansowanie wydatków związanych z przygotowaniem odpowiedniej

¹ Monitor Polski 1963, nr 95.

² Uchwała ta ustaliła ogólne zasady, mające na celu uporządkowanie tej działalności. Jednakże akty normatywne nie ustaliły zakresu pojęć, którymi należy się posługiwać przy określaniu poszczególnych rodzajów działalności pozaoperacyjnej. Ponadto, katalog wydatków mieszczących się w tej działalności /§1, ust. 1 i 2 Uchwały/ jest bardzo zróżnicowany, a część tych wydatków wiąże się choćby pośrednio z potrzebami działalności operacyjnej przedsiębiorstwa.

kadry pracowników.

Część wydatków znajduje pokrycie z odpłatności osób korzystających z tej działalności. Departament Finansów GUS przyjmuje za dochody ludności wysokość strat związanych z tą działalnością i pokrywanych w myśl cytowanej Ustawy ze środków obrotowych przedsiębiorstwa. W skali mikroekonomicznej natomiast za dochód pracowników należy, naszym zdaniem, przyjąć koszt całkowity otrzymanych świadczeń minus odpłatności. Poza wyżej omówionymi świadczeniami są finansowane ze środków obrotowych koszty delegacji pracowników, uzupełniających kx wykształcenie oraz wyposażenie w niektóre środki medyczne przyzakładowych i międzyszakładowych przychodni służby zdrowia.

O ile w poprzednio omówionych źródłach finansowania świadczeń można było najczęściej imiennie wskazać adresata, to przy świadczeniach w ramach działalności pozaoperacyjnej dokonać często tego nie można. W badaniach świadczeń z tej działalności należy dokonać podziału na świadczenia socjalne dla indywidualnych konsumentów i na ogólne potrzeby załogi.

e/ Świadczenia finansowane z dotacji budżetowych

Na terenie przedsiębiorstw przemysłowych działają często przychodnie przyzakładowe lub międzyszakładowe przemysłowej służby zdrowia. Równie często lokalizowane są w przedsiębiorstwach urządzenia socjalne dla dzieci, jak np. przedszkola, żłobki i kolonie. Działalność wymienionych urządzeń jest finansowana głównie z budżetu terenowego i centralnego. Część nakładów na te urządzenia pokrywa z funduszu zakładowego i środków obrotowych przedsiębiorstwo, część zaś odpowiednie zarządy główne związków zawodowych.

f/ Świadczenia z funduszu rady zakładowej

Fundusz rady zakładowej powstaje w wyniku opłacania przez pracowników składek członkowskich. Rady zakładowe otrzymują obok tego dotacje z zarządów okręgów na ściśle określone cele. W rezultacie działalności prowadzonej przez rady zakładowe, pewna część wypłaconych składek powraca do pracowników w formie różnych świadczeń. Środki te finansują spożycie pracowników w zakresie sportu, wychowania fizycznego i turystyki, rozwoju wczasów oraz są źródłem pomocy materialnej dla członków związku. Występuje tu więc zjawisko dobrowolnych transferów na rzecz spożycia w ramach świadczeń socjalnych; Składki członkowskie od wszystkich członków związków zawodowych powracają tylko do pewnej części pracowników.

W świetle powyższego, potraktowanie całości wydatków z funduszu rady zakładowej, jako świadczeń dla pracowników nie wydaje się słuszne. W porównaniach międzyzakładowych można przyjąć, dla ogólnej orientacji z jednej strony całkowite wydatki, zaś z drugiej, tylko część wydatków /umowna różnica wpływów i wydatków/, za którą należy umownie uznać wysokość świadczeń pieniężnych /zasiłki i zapomogi/.

4. Ogólne sposoby klasyfikacji i grupowania świadczeń socjalnych

W poprzedniej części opracowania przedstawiono zakres i rodzaje świadczeń socjalnych według celowego przeznaczenia na nie wydatków z różnych źródeł finansowania. Jest to m.in. niezbędnym warunkiem dla uzyskania wykazu prostych elementów świadczeń, a następnie dokonania ich klasyfikacji z różnych punktów widzenia.

Należy tu zaznaczyć, że klasyfikowanie i grupowanie świadczeń społecznych może być dokonane według różnych kryteriów /prawnych, ekonomicznych, statystycznych, finansowych itp./. Tutaj przedstawimy tylko niektóre z nich, zwracając przy tym uwagę na ich przydatność do badań empirycznych i praktyki gospodarczej.

Z punktu widzenia prawnego, świadczenia społeczne można podzielić na roszczenia i bezroszczeniowe ¹. Kryterium podziału stanowi tu prawna roszczeniowość świadczeń ze strony pracownika. Pracownik i jego rodzina zachowuje czynne prawo do świadczeń roszczeniowych, natomiast świadczenia bezroszczeniowe mają w zasadzie charakter dobrowolnych świadczeń. Należy przy tym pamiętać o działaniu konieczności społecznej i ekonomicznej ponoszenia nakładów ^{na} świadczenia społeczne. Ponadto, niektóre z tych świadczeń są zagwarantowane układami zbiorowymi pracy. Ogólnie jednak, do tej grupy świadczeń przedsiębiorstwo ma pewien zakres swobody decyzji, co do rodzajów i ich wielkości /świadczenia dla dzieci, usługi wczasowe/.

Według kryterium sposobu świadczenia świadczeń należy podzielić je na świadczenia pieniężne, usługi, ~~usługi~~ ulgi lub dopłaty oraz świadczenia rzeczowe. Jest to podział przybliżony, bowiem często spotyka się łącznie różne formy świadczeń, które zaspokajają tę samą potrzebę. Nie znaczy to, że forma rozdziału jest dla społeczeństwa obojętna. Jeżeli celem polityki państwa jest np. zwiększenie dochodów pieniężnych rodzin, rozdział świadczeń przyjmuje formę pieniężną, dając konsumentowi swobodę wyboru konsumpcji dóbr i usług.

¹ Por. M. Świącicki, Wydatki społeczne... op.cit., s. 132-133.

Sposób korzystania ze świadczeń jest także różnorodny. Według formy spożycia można je podzielić na konsumowane indywidualnie /głównie zasiłki/, zespołowo /żłobki, wczasy itp/ i zbiorowo /urządzenia sportowe, domy kultury itp./.

Interesująco przedstawia się badanie i klasyfikacja świadczeń z punktu widzenia zasad korzystania z nich. Można w ten sposób uzyskać informacje o podziale świadczeń między robotników i pracowników umysłowych, między pracowników o różnych kwalifikacjach oraz według pracowników i osób spoza przedsiębiorstwa.

Według kryterium przeznaczenia świadczeń można dokonać ich klasyfikacji na następujące grupy: pracownicy - dzieci pracowników, pracownicy samotni - pracownicy z rodziną oraz pracownicy według płci i wieku. To zaś łączy się dość ściśle z kryterium rodzaju potrzeb zaspakajanych przez określone rodzaje świadczeń. Z tego punktu widzenia można dokonać podziału na świadczenia na wypadek niezdolności do pracy /zasiłki i wynagrodzenia za czas choroby i macierzyństwa/, świadczenia za czas nieprzepracowany ze względów osobistych pracownika, świadczenia rodzinne, pomoc lecznicza, pomoc mieszkaniowa, świadczenia z zakresu wypoczynku, kultury i oświaty oraz świadczenia związane z wychowaniem dzieci pracowników. Grupowanie takie pozwala badać strukturę świadczeń, zaspakajających różne potrzeby pracowników i ich rodzin.

Ze względu na częstotliwość ponoszenia nakładów na świadczenia i częstotliwość korzystania z nich przez pracowników, celowe jest wyodrębnienie świadczeń o charakterze ciągłym /świadczenia urządzeń socjalnych/ dla dzieci, zasiłki/rodzinne/, świadczeń o charakterze okresowym /wczasy, pomoc mieszkaniowa/ oraz świadczeń o charakterze doraźnym /zapomogi/. Z tego też punktu widzenia można podzielić ogół świadczeń socjalnych na takie, z których

korzysta każdy zatrudniony, na takie z których korzystają tylko określone grupy zatrudnionych, wreszcie na takie, z których korzystają tylko nieliczni pracownicy. Jest to bardzo istotne w przypadku rozliczania świadczeń na jednego zatrudnionego i na jednego korzystającego z nich. W tym też sensie mówi się niekiedy o świadczeniach, które są odczuwane przez ogół pracowników lub tylko przez określone grupy zatrudnionych.

Wreszcie, według sposobu liczenia i związku z wynagrodzeniem za pracę własną¹, można wyodrębnić dwie zasadnicze grupy świadczeń. Chodzi tu o świadczenia bezpośrednio zależne od wysokości płac oraz o świadczenia bezpośrednio lub pośrednio niezależne od nich. Do pierwszych należą przede wszystkim świadczenia z tytułu czasu nie przepracowanego, do drugich zaś usługi czasowe, pomoc lecznicze, świadczenia dla dzieci pracowników itp. Podział taki jest szczególnie przydatny przy badaniu świadczeń w dochodach pracowników oraz wpływu tych świadczeń na zamożność rodzin pracowniczych. Z tego też punktu widzenia można mówić, że jedne rodzaje świadczeń są przydzielane zgodnie z zasadą podziału według pracy, inne natomiast świadczenia stoją bliżej lub realizują w pełni zasadę podziału według potrzeb.

5. Uwagi o miarach i metodach liczenia świadczeń socjalnych

Dotychczasowe analizy i oceny z zakresu świadczeń socjalnych koncentrowane były raczej na syntetycznych ujęciach poziomu i wielkości spożycia ogółu ludności. W zbyt małym stopniu poddawa-

¹ Kryterium to stosuje w badaniach empirycznych W.I. Basow w pracy: *Obszczestwiennyye fondy potrebleniya i budzet*, Izdatelstwo "Finansy", Moskwa 1967.

na analizie zagadnienia struktury i rozpiętości świadczeń socjalnych w skali mikroekonomicznej¹. Dotyczy to zwłaszcza liczenia dochodów z pracy i świadczeń socjalnych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz dochodów i świadczeń różnych grup pracowników, zróżnicowanych pod względem kwalifikacji i zarobków.

Ustalenie wielkości i rozpiętości wynagrodzeń za pracę i świadczeń socjalnych pracowników może być dokonane właśnie metodą mikroekonomiczną. Metoda ta polega, jak to wynika z samej nazwy, na sumowaniu dochodów i świadczeń od strony indywidualnych konsumentów. Przy dużych zbiorowościach badanych jednostek rozwiązanie takie jest najczęściej niemożliwe ze względów technicznych. Z tego między innymi powodu stosuje się tu rozwiązanie, które polega na ustaleniu właściwej dla danej grupy konsumentów możliwie jednorodnej reprezentacji. Otrzymane informacje o danej reprezentacji uogólnia się następnie na całą badaną grupę konsumentów.

Dokonanie wyboru reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwie przemysłowym jest trudne przynajmniej z dwóch powodów.

1. Załoga przedsiębiorstwa przemysłowego stanowi zbiorowość zróżnicowaną pod względem zawodów i kwalifikacji, zarobków, płci i wieku oraz stanu rodzinnego.

2. Pracownicy i członkowie ich rodzin korzystają ze świadczeń socjalnych w sposób nierównomierny, często okresowo.

¹ W tym miejscu należy wymienić jedno z nielicznych w Polsce badań, jakie przeprowadził Instytut Pracy na temat świadczeń socjalnych w trzech gałęziach przemysłu: w górnictwie, w przemyśle włókienniczym i w przemyśle terenowym oraz prace z tego zakresu: D. Graniewski, Świadczenia społeczne w państwowym przemyśle terenowym, wyd.cyt.; J. Sobczak-Husteska, Świadczenia socjalne w przemyśle lekkim, „Studia i Materiały”, Instytut Pracy 1967, zeszyt 27; „Studia i Materiały”, Instytut Pracy 1965, zeszyt 1.

Badania takie nie pozwoliłyby obok tego na uzyskanie informacji o tym, które grupy załogi, w jakiej wysokości i z jakiego rodzaju świadczeń socjalnych korzystają.

Zbadanie wielkości i udziału świadczeń socjalnych w dochodach pracowników i grup pracowniczych wymaga ustalenia dwóch wielkości, a mianowicie dochodów z pracy oraz wielkości i struktury świadczeń. Rachunku tego próbuje się dokonywać w zależności od celu badań różnymi sposobami i przy zastosowaniu różnych narzędzi badawczych. Od paru lat czynione są w Polsce próby zmierzające do liczenia rozmiarów świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach przemysłu państwowego i terenowego¹. Próby te zmierzają z reguły w kierunku ustalenia rodzajów i globalnej sumy świadczeń, jakie otrzymują załogi przedsiębiorstw poza wynagrodzeniem za pracę. Z przeprowadzenie takich badań jest o wiele łatwiejsze i mniej pracochłonne niż badanie dochodów i świadczeń dla różnych grup pracowników, czy wreszcie dla określonej liczby jednostek z różnych grup zawodowych pracowników. Informacje statystyczne istniejące w przedsiębiorstwie, aczkolwiek ubogie, dotyczą z reguły ogółu pracowników, bądź też tylko niektórych grup pracowniczych. Odnosi się to przede wszystkim do dochodów z pracy i tylko do niektórych informacji z zakresu świadczeń socjalnych.

Rachunki te pozwalają uzyskać informacje o wielkości świadczeń i ich udziału w dochodach ogółu zatrudnionych. Na tej podstawie dopiero dokonuje się rozliczenia dochodów z pracy i świadczeń na ^{dobę} jego zatrudnionego. Sposób ten ma swoje zalety i wady. Ogólnie jednak można stwierdzić, że przy tym sposobie badań zakłada się równy udział wszystkich pracowników w dochodach i świadczeniach rozdzielanych w przedsiębiorstwie.

¹ Por. przypis na stronie 92.

Uwzględniając zróżnicowanie dochodów i świadczeń, periodyczność i okresowość ich przydziału, a także różne zasady przydziału świadczeń, niektórzy badacze próbują rozliczać poszczególne rodzaje świadczeń lub ich jednorodne grupy na jednego korzystającego. Taki sposób liczenia świadczeń jest w wielu przypadkach trudny do zastosowania, a ponadto ustalonych w ten sposób wielkości nie można sumować w celu przedstawienia ogólnego obrazu statystycznego i grup zatrudnionych.

Ze względu na różnice zawodowe i różne zasady przydziału świadczeń, próbuje się ostatnio przeprowadzić badania nad rozpiętością i udziałem świadczeń socjalnych w dochodach pracowników umysłowych i fizycznych¹. Uzyskanie odpowiednich informacji oddzielnie dla tych grup pracowników jest niezmiernie złożone i pracochłonne. Należy przy tym jednak zwrócić uwagę na fakt, że tylko część informacji statystycznych w przedsiębiorstwie jest wyodrębniona według tych grup pracowników. Dość często natomiast istnieje potrzeba korzystania z dokumentacji źródłowej, odnoszącej się do poszczególnych pracowników /np. imienne limity płac, zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy itp./ Podobnie ma się sprawa przy liczeniu dochodów i świadczeń innych grup pracowników statystycznie wyodrębnionych w przedsiębiorstwie, jak np. mistrzów i pracowników obsługi, pracowników administracyjno-biurowych i inżyniersko-technicznych.

Badanie dochodów i świadczeń w grupach pracowników umysłowych i fizycznych jest w naszym temacie szczególnie istotne i stanowi przybliżenie do zweryfikowania tezy o wyrównawczym charakterze świadczeń socjalnych w dochodach różnych grup pracowników. Roz-

¹ Por. opracowania D. Graniewskiej i J. Sobczak-Rusteckiej, cyt. wyd.

liczenie tych wielkości w grupach pracowników umysłowych i fizycznych bardziej wiernie odzwierciedla rzeczywistość badanych zbiorowości pracowników. Uzyskane w ten sposób informacje mogą służyć również przybliżony obraz sytuacji statystycznego pracownika.

Zupełnie innego podejścia wymaga sytuacja badanych zbiorowości pracowników, które nie są wyodrębnione w statystyce i sprawozdawczości przedsiębiorstwa, jak np. pracownicy najniżej i najwyżej zarabiający, pracownicy samotni i pracownicy mający na utrzymaniu dzieci itp. W takich przypadkach konieczne jest przydzielanie i liczenie dochodów i świadczeń oddzielnie dla każdej jednostki badanej. Potrzebne informacje można wówczas uzyskać wyłącznie z dokumentacji źródłowej /akta personalne, listy obecności, karty zarobkowe itd/. Podobnego postępowania wymaga również badanie tych wielkości w grupie mistrzów i pracowników obsługi. Grupy te są mniej więcej jednolite pod względem kwalifikacji i zarobków, a jednocześnie obie grupy różnią się od siebie w sposób zasadniczy pod względem wysokości zarobków.

Badanie rozpiętości i udziału świadczeń socjalnych w dochodach tych pracowników ma stanowić kolejne, drugie przybliżenie sprawozdania działości świadczeń w grupie pracowników najniżej i najwyżej zarabiających. W wielu przypadkach mała liczebność badanych zbiorowości oraz brak różnicowania według cech socjo-demograficznych może powodować prowadzić do stwierdzenia, że niektóre rodzaje świadczeń otrzymują tylko nieliczne jednostki. Sytuacja taka wymaga pominięcia ich, bądź też rozliczenia świadczeń na wszystkich pracowników. W obu przypadkach wielkość błędu jest niewielka.

Przeprowadzenie tego rodzaju badań w przedsiębiorstwach przemysłowych, jest zamierzeniem bardzo pracochłonnym, a przy bardziej licznych zbiorowościach, może przekraczać możliwości pojedynczego badacza. Tym niemniej uzyskane tą drogą informacje są najbardziej wiarygodne i niewie najwierniej odzwierciedlają sytuację badanych jednostek.

Obok tego oddzielne uzyskanie danych o poszczególnych jednostkach pozwala na rozszerzenie informacji np. o dzieciach pracowników, będących na ich utrzymaniu. Element ten został właśnie wykorzystany w badaniach przedstawionych w dalszej części pracy. Wiąże się to zresztą ściśle z celem pracy oraz z hipotezą stawianą w literaturze, że świadczenia przypadające na dzieci, wyrównują różnice w dochodach i w poziomie życiowym rodzin pracowników. Zbadanie tych zagadnień metodą budżetów rodzinnych /przy modyfikacji zakresu świadczeń socjalnych/ i przyjęcie za jednostkę badaną rodziny pracowniczej, nie mogło być przeprowadzone przynajmniej z dwóch względów, a mianowicie:

- po pierwsze, badania dotyczą dochodów i świadczeń otrzymywanych przez pracownika i członka jego rodziny w jego miejscu zatrudnienia, oraz

- po drugie, takie rozszerzenie "obszaru" badań wymagałoby badania dochodów i świadczeń innych zarobkujących członków rodzin.

Jeżeli uwzględni się zakres badań oraz reprezentacje badanych zbiorowości, to w ostatnim przypadku zadanie takie byłoby trudne do wykonania głównie ze względów technicznych.

Dlatego też badania skierowano zgodnie z zamierzeniami badawczymi dwoma drogami:

- 1 - określono dochody i świadczenia socjalne w poszczególnych przedsiębiorstwach z podziałem na pracowników umysłowych i fizycznych,
- 2 - określono dochody i świadczenia socjalne wybranych dwóch grup pracowników zróżnicowanych pod względem kwalifikacji i zarobków.

W drugim przypadku, jak wspominaliśmy, uwzględnione zostały również świadczenia socjalne z budżetu państwa dla dzieci, będących na utrzymaniu pracowników.

W tych warunkach uzyskiwanie potrzebnych informacji powinno, jak się wydaje, być dokonywane w oparciu o następujące źródła:

1. Wykorzystanie sprawozdań statystycznych i ogólnych analiz dotyczących całej zakłogi i poszczególnych grup pracowników wyodrębnionych w statystyce.
2. Wykorzystanie materiałów i dokumentacji pierwotnej.
3. Bezpośrednie rozmowy z badanymi pracownikami lub uzyskanie niektórych informacji za pomocą imiennych ankiet¹.
4. Wywiady z kompetentnymi pracownikami, prowadzącymi statystykę i rejestrację świadczeń.
5. Uzyskanie informacji od instytucji spoza przedsiębiorstwa.

W niektórych przypadkach może zaistnieć obok tego potrzeba dokonania szacunków i przybliżeń. Wynika to m.in. z tego, że niektóre świadczenia są ewidencjonowane za pomocą wielkości ilościowych oraz bez podziału w układzie potrzebnym z punktu widzenia podjętego tematu.

¹ Szereg informacji z zakresu badanych zagadnień można uzyskać w drodze imiennej ankiety. Pytania w niej zawarte powinny, naszym zdaniem, dotyczyć przede wszystkim cech socjo-demograficznych pracowników oraz spraw, które można sprawdzić w drodze badań "krzyżowych".

Zróżnicowanie świadczeń socjalnych, niedoskonałe sposoby rejestracji świadczeń w przekroju różnych grup pracowników, zbiorowy sposób użytkowania części dóbr i usług z zakresu tzw. działalności socjalno-bytowej przedsiębiorstw oraz różna częstotliwość w konsumpcji świadczeń socjalnych, następująca szereg trudności o charakterze metodologicznym i praktycznym.

Trudności, głównie natury metodologicznej odnoszące się do liczenia świadczeń zostały omówione wcześniej przy próbach obliczenia konsumpcji ze społecznych funduszków spożycia w skali makroekonomicznej, oraz przy ich klasyfikacji w skali przedsiębiorstw przemysłowych. Trudności te dotyczyły w głównej mierze zakresu i klasyfikacji świadczeń, liczenia dochodów, a także wyboru metody mierzenia wartości usług niematerialnych typu konsumpcyjnego.

Następna grupa wątpliwości dotyczy sposobów i metod liczenia świadczeń oraz badania ich udziału w dochodach różnych grup pracowników.

Zróżnicowanie badanych zbiorowości pod względem cech socjodemograficznych oraz różnorodność dochodów z pracy i świadczeń socjalnych dyktowały pewną specyfikę w sposobie liczenia i przeliczenia tych wielkości badanych pracowników. Chodzi tutaj przede wszystkim o stosowanie miar średnich. Wiadomo, że zbiorowości różnych grup pracowników, a w szczególności grupa pracowników fizycznych, nie są jednorodne pod względem wysokości i struktury zarobków, liczby dzieci na utrzymaniu itd. Tym niemniej liczenie przeciętnych wielkości dochodów i świadczeń jest w omówionej sytuacji niezbędne, wiąże się to m.in. ze stanem istniejącym w zakresie informacji w tej materii, a także z trudnościami zastosowania innych miar. Specyfika omówionych zagadnień wynika także z zastosowania metod statystyczno-matematycznych. Średnie wskaźniki

które właściwie nawet nie charakteryzują daną zbiorowość, nie zawsze dobrze mogą oddać nam rzeczywistość jednostek tej zbiorowości. Z drugiej strony, jak wskazuje doświadczenie, niezbędne informacje z tego zakresu można uzyskać drogą badań reprezentacji oraz ustalenia wielkości średnich, które w tego typu badaniach są konieczne. Niezależnie od tego, godzi się zauważyć, że to "spłaszczenie" badanych wielkości może w ostatecznym rachunku zniekształcić w jakimś stopniu uzyskane wyniki.

Podobne wątpliwości nasuwa badanie udziału świadczeń w dochodach pracowników. Podstawowe problemy z tego zakresu zostały już omówione wcześniej w tematyce interpretacji poglądów na zegadnienie wyrównywania poprzez świadczenia różnic w dochodach pracowników. Tu wypada tylko podkreślić potrzebę badania udziału świadczeń w jednorodnych rodzajowych grupach oraz badania struktury świadczeń.

Z tego punktu widzenia zastosowana dalej metoda rozliczania świadczeń działalności socjalno-bytowej przedsiębiorstw w przeliczeniu na jednego zatrudnionego nie odzwierciedla faktycznej sytuacji grup pracowników umysłowych i fizycznych. Wynika to ze stanu informacji istniejących w tym zakresie w przedsiębiorstwach. Dlatego też świadczenia tej grupy należy ująć w oddzielnej pozycji, przy jednoczesnym zbadaniu ich udziału w ogólnej sumie świadczeń.

Krótkie omówienie niektórych zagadnień z zakresu metodologii liczenia i badania dochodów i świadczeń pracowników pozwoli na zrozumienie trudności opracowania konstrukcji i metodyki badań dotyczących udziału świadczeń i wyrównywania przez nie poziomów dochodów różnych grup pracowników. Propozycje takich badań oraz prezentowane wyniki, które przedstawione zostaną dalej, zwracają na te momenty szczególną uwagę.

R o z d z i a ł I X I

CHARAKTERYSTYKA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW Z TYTUŁU ZATRUDNIENIA W WYBRANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH W ŁODZI

1. Zakres, cel i metoda badań oraz ogólne uwagi metodologiczne

Przeprowadzone przez różnych badaczy rachunki wielkości społecznych fundusze spożycia w skali makroekonomicznej dowodzą, że konsumpcja ta ma poważne znaczenie dla kształtowania spożycia i poziomu życiowego ludności. Badania i ich wyniki, aczkolwiek ważne i interesujące, nie pozwalają jednak uzyskać informacji jak świadczenia te kształtują się w przekroju różnych grup pracowników w różnych przedsiębiorstwach przemysłowych.

Wspomniane rachunki nie pozwalają również zweryfikować tezy dotyczącej różnicującego wpływu świadczeń z oncelanych funduszy na dochody pracowników i ich grup. Konieczna jest tu weryfikacja w drodze badań mikroekonomicznych. Z tą właśnie myślą przeprowadzono badania empiryczne w przedsiębiorstwach przemysłowych. Badania zostały przeprowadzone w sześciu wybranych przedsiębiorstwach przemysłowych na terenie miasta Łodzi, a obejmują one dwa kolejne okresy sprawozdawcze, mianowicie lata 1964 i 1965. Przyjęty do badań okres uzasadniony jest przede wszystkim dwoma okolicznościami, a mianowicie zamierzeniami badawczymi oraz możliwościami technicznymi przeprowadzenia badań. Nie chodzi tu więc o dynamikę badanych zjawisk.

Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach przemysłu ciężkiego/ZPD/, włókiennego/ZPW/, bawełnianego/ZPB/, włókiennego

szlucznych /ZWS/, metalowego /LFZ/ i budowlanego /LPBM/.

Dobór przedsiębiorstw przemysłowych do badań nie był przypadkowy. Kierowano się tu dwoma zasadami, które wynikały z zamierzeń badawczych.

Chodziło po pierwsze o to, by w badaniach przedstawić przedsiębiorstwa z różnych branż i gałęzi przemysłu; po drugie zaś kierowano się względami zróżnicowania badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości i struktury zatrudnienia, rodzaju produkcji itp.

W pierwszym przypadku chodziło o zbadanie i zweryfikowanie tezy, że wysokość i struktura świadczeń socjalnych zależy od rodzaju przemysłu i jego znaczenia w gospodarce narodowej.

W drugim przypadku natomiast spodziewano się uzyskać przede wszystkim odpowiedź na następujące pytania:

- czy poziom płac wpływa na wysokość świadczeń i ich udział w wynagrodzeniach różnych grup pracowników,
- czy wielkość zatrudnienia i struktura zatrudnionych mają wpływ na wielkość i strukturę świadczeń socjalnych oraz,
- czy rodzaj produkcji, jej specyfika itp. czynniki wpływają na zróżnicowanie świadczeń socjalnych pracowników różnych przedsiębiorstw.

W ostatecznym jednak rachunku chodziło w obu sytuacjach głównie o zbadanie wielkości i struktury świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia oraz ich udziału w wynagrodzeniach pracowników.

Wyniki przeprowadzonych badań nie są reprezentatywne dla całego przemysłu, ani też dla przemysłu i zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych w Łodzi. Zedenie takie nie wynika zresztą z zamierzeń badawczych. Należy z naciskiem podkreślić, że wyniki badań stanowią : mają przede wszystkim ilustrację tezy o wyrównującym działaniu świadczeń socjalnych w dochodach pracowników.

Uzyskane wyniki, a przynajmniej ogólne tendencje ujawnione w tych badaniach mogą w niektórych tylko przypadkach upoważniać do przypuszczenia, że odpowiadają one tendencjom występującym w całym przemyśle łódzkim, a także w przemyśle całego kraju.

Badaniem objęto ogół pracowników badanych przedsiębiorstw z podziałem na pracowników fizycznych i umysłowych oraz dwie mniej liczne grupy pracowników różnicowanych pod względem kwalifikacji i zarobków, a mianowicie pracowników obsługi i mistrzów. Taki wybór grup zawodowych pracowników wiąże się z zamierzeniami badawczymi. Uzyskane w ramach badania informacje przedstawiono w dwóch zakresach.

Przedsiębiorstwa i ich pracownicy ogółem stanowią ogólne tło i podstawę do badań. Chodzi tu przede wszystkim o przedstawienie wielkości i struktury dochodów ze pracę własną i z tytułu świadczeń socjalnych w związku z zatrudnieniem dla wszystkich pracowników i na jednego zatrudnionego oraz z podziałem na pracowników fizycznych i umysłowych. Na tym tle przeprowadzone w następnym etapie badanie dochodów ze pracę i świadczeń socjalnych pracowników obsługi i mistrzów.

W pierwszym etapie chodzi przede wszystkim o dochody i świadczenia pracowników fizycznych i umysłowych, które to grupy są różnicowane pod względem kwalifikacji i korzystają w niektórych przypadkach ze świadczeń socjalnych na różnych zasadach. W tym sensie więc etap drugi jest jakby przedłużeniem badań przeprowadzonych w przekroju pracowników fizycznych i umysłowych. Różnica między etapami dotyczy w zasadzie stopnia szczegółowości badań oraz zakresu badanych świadczeń socjalnych. Odnosi się to do pracowników obsługi i mistrzów, gdzie badaniem dodatkowo objęto szereg cech socjo-demograficznych pracowników /płeć, ilość dzieci

na utrzymaniu itp./ oraz rozszerzone zakres badanych świadczeń na niektóre świadczenia powszechne, finansowane przez budżet państwa /świadczenie lecznictwa i kształcenia w szkołach/¹.

Odrębnego potraktowania wymaga w tym kontekście klasyfikacja zatrudnionych oraz elementów wynagrodzeń za pracę własną i świadczeń socjalnych.

Sprawozdawczość GUS-u klasyfikuje zatrudnionych pracowników według różnych kryteriów. Wyróżnia one np. grupę przemysłową, grupę uczniów, pracowników fizycznych i umysłowych itd. Grupa przemysłowa obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych bezpośrednio i pośrednio przy produkcji przemysłowej przedsiębiorstwa. Uczniów i zatrudnionych przy pracy nakładczej ujmuje się w oddzielnych grupach. Ze względu na różną liczbę uczniów w badanych przedsiębiorstwach i specyfikę tej grupy zatrudnionych w analizie nie jest one brana pod uwagę. Grupa przemysłowa obejmuje określone podgrupy, a mianowicie robotników, pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników administracyjno-biurowych, pracowników obsługi oraz pracowników straży. Podział ten jest nam o tyle przydatny, o ile służy do porównania odpowiednich wielkości w grupie pracowników fizycznych i umysłowych oraz w grupie pracowników obsługi i mistrzów.

Wyodrębnione statystycznie grupy pracowników obsługi i mistrzów wymagały w badaniach kilku modyfikacji. Z grupy tych wyeliminowano mianowicie pracowników, którzy nie przepracowali pełnego okresu czasu przyjętego w założeniach badawczych oraz

¹ Modyfikacje te wynikają z różnej wagi i znaczenia świadczeń rozdzielonych na zasadach powszechności dla rodzin o różnej zamożności i liczbie dzieci na utrzymaniu. Sens tych różnic został przedstawiony w rozdziale IV.

tych, których zarobki znacznie odbiegały /w górę i w dół/ od przeciętnych danej grupy. W niektórych przedsiębiorstwach grupy te nie były statystycznie wyodrębnione /np. grupa mistrzów w ZWS i LPBM, pracowników obsługi w LZZ/.

W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych zaliczono do mistrzów tych pracowników, którzy wykonują funkcje robocze tylko w celu instruowania podległych robotników. Są oni organizatorami pracy w zespołach roboczych i stanowią najniższe ogniwo w systemie zarządzania przedsiębiorstwem. Do pracowników obsługi sprawozdawczość urzędowa zalicza pracowników fizycznych, związanych z obsługą administracji przedsiębiorstwa, nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, a mianowicie woźnych, gońców, sprzątających pomieszczenia administracji, portierów, palaczy w pomieszczeniach administracyjnych, kierowców samochodów osobowych i szatniarzy w pomieszczeniach administracyjnych. Do grupy tej nie zalicza się pracowników obsługujących pomieszczenia produkcyjne oraz kierowców samochodów ciężarowych. W praktyce statystyki przemysłowej występuje najczęściej pomieszczenie pracowników spełniających różne funkcje w produkcji /szczególnie kierowcy i sprzątający pomieszczenia/. W badaniach wyeliminowano dwie kategorie pracowników obsługi formalnie przyporządkowanych tej grupie, a mianowicie kierowców samochodowych i palaczy, bowiem zarobki ich znacznie odbiegały od zarobków pozostałych pracowników. W przypadku, kiedy po dokonanych modyfikacjach zbiorowości pracowników były mało liczne, wzięto pod uwagę innych pracowników spełniających podobne funkcje lub o podobnych zarobkach, zaliczanych do pracowników fizycznych i umysłowych.

Istniejąca w badanych przedsiębiorstwach sprawozdawczość w zakresie wielkości i struktury świadczeń socjalnych jest do tych

elów mało przydatne lub w ogóle nie można z niej korzystać.

2. Zatrudnienie i przeciętne płace w przedsiębiorstwach przemysłowych

Przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono badania płac i świadczeń socjalnych są zróżnicowane pod względem liczby zatrudnionych i struktury grup zawodowych pracowników. Rzuca to na rodzaj wielkość świadczeń socjalnych.

Jeżeli weźmie się pod uwagę ogół zatrudnionych /z uczniami/, to najwyższe zatrudnienie w badanym okresie wystąpiło w przedsiębiorstwie przemysłu wełnianego /ponad 4.100 osób/, najniższe zaś w przedsiębiorstwie przemysłu metalowego /około 900 osób/. Trzy przedsiębiorstwa zatrudniały od 2200 do 2900 osób, a w dwóch z nich ilość zatrudnionych była prawie jednakowa /ZPDz - 2318, ZPB - 2258 osób w 1965 r./. Przedsiębiorstwo budowlane natomiast zatrudniało w tym danym czasie 1300 - 1500 osób /tabela 5/.

Należy przy tym zauważyć, że przedsiębiorstwo przemysłu wełnianego zatrudniało 350 - 500 uczniów, przedsiębiorstwo budowlane - 33, a pozostałe przedsiębiorstwa od 70 do 240 uczniów. Względem przemówił za tym, by z zakresu badań wyeliminować liczbę zatrudnionych uczniów, zarówno w badaniach płac, jak również świadczeń socjalnych.

Dostrzeżę się wyraźne zróżnicowanie udziału pracowników fizycznych w ogólnej liczbie zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach, przy czym można podzielić je na dwie grupy; do pierwszej należą przedsiębiorstwa przemysłu dziewiarskiego, bawełnianego i wełnianego, gdzie udział ten jest wyrównany i kształtuje się w granicach 90 %, a drugiej natomiast pozostałe trzy przedsiębiorstwa, w których udział ten wahania się w przedziale 78 - 83 %. W tych ostatnich liczba pracowników umysłowych jest więc przeciętnie w stosunku do

zatrudnienia 2 razy wyższe niż w pierwszych. Sytuacja ta ma wpływ na wysokość przeciętnych płac ogółu zatrudnionych oraz na układ proporcji w udziale poszczególnych rodzajów świadczeń socjalnych, szczególnie w zakresie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany.

Podobne rozpiętości występują w udziale pracowników inżynieryjno-technicznych w ogólnej liczbie zatrudnionych i pracowników umysłowych /tabela 6/.

Podobnie jak w odniesieniu do pracowników fizycznych, także i w tym przypadku przedsiębiorstwa wyraźnie dzielą się na dwie grupy. W grupie pierwszej /ZPDz, ZPB, ZPW/ udział pracowników inżynieryjno-technicznych w zatrudnieniu był stosunkowo niski i wahał się w granicach 5 %; w drugiej grupie zaś wskaźniki te są znacznie bardziej zróżnicowane i kształtują się na poziomie 10 - 16 %.

Tabela 6

Udział pracowników inżynieryjno-technicznych w zatrudnieniu ogółem i w liczbie pracowników umysłowych /w %/

Przedsiębiorstwa	Udział pracowników inżynier.-technicznych w zatrudn. ogółem	Udział pracowników inżynier.-technicznych w liczbie prac.umysłowych
ZPDz	5,06	58,0
ZPB	5,07	51,7
ZPW	4,95	62,5
ZWS	10,27	58,0
LFZ	16,69	78,6
LPBM	12,11	64,2

Źródło: Opracowano na podstawie "Sprawozdania z wykonania planu zatrudnienia i funduszu płac" - formularz P-3 /Dział Zatrudnienia i Płac/ oraz przeliczenia własne.

Tabela 5

Struktura zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych według płaci i grup zawodowych /stan w dniu 31.12.1965 r./

Treść	Przedsiębiorstwa przemysłowe												Ogółem	%
	ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LFZ		LPBM			
Ogółem liczba zatrudnionych pracowników	2212	100,0	2170	100,0	3696	100,0	2717	100,0	905	100,0	1298	100,0	12988	100,0
w tym:														
- prac.fizyczni	2019	91,3	1957	90,2	3403	92,1	2236	82,3	713	78,8	1045	81,1	11373	87,5
- w tym kobiety	1654	74,8	1311	60,4	2012	54,4	514	18,9	251	27,7	124	9,6	5866	45,2
- pra.umysłowi	193	8,7	213	9,8	293	7,9	481	17,7	192	21,2	243	18,9	1615	12,4
- w tym kobiety	118	5,3	99	4,6	96	2,6	177	6,5	101	11,2	103	8,0	694	5,3
Razem liczba zatrudnionych kobiet	1772	80,1	1410	65,0	2108	57,0	691	36,5	352	40,0	227	17,6	6560	50,5

Źródła: "Sprawozdanie z czasów pracy, ruchu zatrudnionych oraz z funduszu płac i innych wynagrodzeń" - formularz wzór P-3 a i B-5 /Dział Zatrudnienia i Płac/ oraz "Sprawozdanie o stanie i ruchu zatrudnionych za IV kwartał 1965 r."- formularz ZK /Dział Zatrudnienia i Płac/.

Oznacza to, że trzy przedsiębiorstwa przemysłu włókienniczego zatrudniały 2-3 razy mniej pracowników inżynieryjno-technicznych niż pozostałe przedsiębiorstwa.

Przedstawiona w tabelach struktura zatrudnienia miała określony wpływ na wysokość i strukturę płac przeciętnych w badanych grupach pracowników. Średnie płace pracowników fizycznych są we wszystkich przypadkach od 4 do 10 % niższe od odpowiednich wielkości płac przeliczonych na jednego zatrudnionego /tabela 7/.

Tabela 7

Udział przeciętnych płac pracowników w średniej płacy

/dane za 1965 r./

Przedsiębiorstwa	Średnie płaca na 1 zatrudn.	Stosunek płac średnich grup prac. do przeciętnej płacy		
		prac.fizycz.	prac.umysł.	prac.inż.-techniczni
ZPDz	19.894,8	94,3	159,7	182,0
ZPB	21.341,2	92,8	166,2	199,4
ZPW	21.234,1	93,9	171,0	194,5
ZWS	25.752,5	89,8	163,2	169,3
ŁFZ	26.491,6	91,6	132,9	139,0
ŁPM	27.052,0	95,8	117,9	131,0

Źródło: Opracowano na podstawie "Sprawozdania z czasu pracy, ruchu zatrudnionych oraz z funduszu płac i innych wynagrodzeń" - formularz P-3a i B-5 /Dział "Zatrudnienie i Płace" oraz obliczenia własne.

Różnica ta jest tym znaczniejsza im płace pozostałych grup zawodowych pracowników są wyższe. Widać to szczególnie na przykładzie pracowników fizycznych przedsiębiorstwa włókien sztucznych, gdzie różnica między płacą pracownika fizycznego i umysłowego

wego wyniosła w skalę rocznej prawie 14.700 zł, a między płacą pracownika fizycznego a pracownika inżynieryjno-technicznego 20.439,8 zł. Znacznie większe rozpiętości wystąpiły między średnią płacą ogółu zatrudnionych a płacami pracowników umysłowych i inżynieryjno-technicznych. W krańcowych przypadkach średnie płace tych pracowników były wyższe od przeciętnej płacy na 1 zatrudnionego od 18 do 99 %. W dwóch przedsiębiorstwach /ZPB, ZPW/ przeciętna płaca pracownika inżynieryjno-technicznego była o ponad 100 % wyższa od płacy pracownika fizycznego, a także znacznie odbiegała od płacy pracownika umysłowego.

Zróżnicowanie płac przeciętnych obserwuje się także w tych samych grupach pracowników między badanymi przedsiębiorstwami /tabela 8/.

Tabela 8

Poziom przeciętnych płac w grupach zatrudnionych /płace pracowników ZPDz = 100 %/.

Przedsiębiorstwo	Przeciętne płace roczne w 1965 r. na 1 prac.			
	zatrudn.	fizycznego	umysłowego	inż.-techn.
ZPDz	100,0	100,0	100,0	100,0
ZPB	107,3	105,6	111,6	117,5
ZPW	106,7	106,3	114,3	114,3
ZNS	129,4	123,4	119,1	120,4
LFZ	133,2	128,8	110,8	101,7
LPBN	135,9	138,2	100,4	97,9

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli A 4-1 /aneks 4/.

Najniższe przeciętne płace wystąpiły w przedsiębiorstwie Przemysłu dziewierskiego, gdzie na 1 zatrudnionego średnia płaca roczna była od 1350 do 6000 zł niższa od płacy w pozostałych przedsiębiorstwach. Bardzo podobne różnice obserwuje się

w płacach pracowników fizycznych, natomiast w grupie pracowników umysłowych rozpiętości te są mniejsze, choć najwyższe różnica wyniosła podobnie około 6000 zł. We wszystkich tych przypadkach należy wziąć pod uwagę wysokość przeciętnych płac w poszczególnych grupach pracowników przyjętych za podstawę porównań.

Występowanie rozpiętości w płacach, szczególnie w grupie pracowników fizycznych i umysłowych potwierdzają wyraźnie dane zawarte w tabeli 9.

Poziom płac pracowników umysłowych jest znacznie wyższy od poziomu zarobków pracowników fizycznych. Na ogół do rzadkości należą przypadki zarobków miesięcznych do 1500 zł. Natomiast w grupie pracowników fizycznych jest to często dość wysoki odsetek pracowników. W obu przypadkach są to przede wszystkim zarobki kobiet. Odmiennie kształtuje się sytuacja w obu grupach pracowników w przedziale zarobków ponad 2000 zł miesięcznie; z reguły mniejsze się odsetek pracowników fizycznych, natomiast pracownicy umysłowi w tych przedziałach stanowią zdecydowaną większość. Np. w przedsiębiorstwie przemysłu dziewierskiego pracownicy fizyczni o zarobkach powyżej 2000 zł stanowią 21,5 %, a pracownicy umysłowi 67,6 %, w przedsiębiorstwie przemysłu włókiennego odpowiednio 22,5 i 79,0 %, a w przedsiębiorstwie budowlanym i włókien sztucznych rozpiętości te są znacznie mniejsze i wynoszą 35,6 % i 66,3 % oraz 55,8 % i 84,2 % w stosunku do zatrudnionych w badanych grupach pracowników.

W obu grupach pracowników w przedziałach zarobków powyżej 2000 zł udział kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn.

W grupie pracowników fizycznych kobiety o zarobkach powyżej

2000 zł stanowiły od 1 % do 13 %, a mężczyźni od 41 % do 70 % stanu zatrudnionych kobiet i mężczyzn. W grupie pracowników umysłowych rozpiętości te są znacznie mniejsze, i dla przykładu w przedsiębiorstwie przemysłu dziewiarskiego udział ten dla kobiet stanowił 51,3 % ich liczby i 80 % mężczyzn, a w przedsiębiorstwie włókien sztucznych odpowiednio - 61,7 % i 97 %.

Przy badaniu udziału kobiet w różnych przedziałach zarobków godzi się zwrócić uwagę na ich udział w ogólnym zatrudnieniu w badanych przedsiębiorstwach. Udział ten jest na ogół bardzo wysoki. W trzech przedsiębiorstwach kobiety stanowiły od 57 do 80 % ogółu zatrudnionych, w dwóch około 40 %, a tylko w przedsiębiorstwie budowlanym kobiety stanowiły niewiele ponad 17 %. Jeśli uwzględnimy tę okoliczność, to niski udział kobiet w najwyższych przedziałach zarobków stanie się jeszcze bardziej wyraźny. Sytuacja ta m.in. wpływa w poważnym stopniu przede wszystkim na poziom przeciętnych płac, a także na wysokość i strukturę niektórych rodzajów świadczeń socjalnych /urlopy okolicznościowe, urlopy macierzyńskie, zasiłki rodzinne/.

Ogólnie można więc stwierdzić występowanie w badanych przedsiębiorstwach dużych różnic w stanie zatrudnienia oraz w strukturze zatrudnionych według płci oraz według udziału pracowników fizycznych i umysłowych. Obserwuje się także rozpiętości w poziomie przeciętnych płac na jednego zatrudnionego oraz w grupie pracowników fizycznych i umysłowych. W tym ostatnim przypadku przedsiębiorstwa dzielą się wyraźnie na dwie grupy. W trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego udział pracowników fizycznych w zatrudnieniu jest wysoki i wynosi około 90 %, a przeciętne płace są o ponad 20 % niższe od pra-^{ciac}

owników fizycznych przedsiębiorstw drugiej grupy.

Przedstawiona sytuacja w zatrudnieniu i w płacach pracowników badanych przedsiębiorstw odpowiada zamierzeniom badawczym. Ma to szczególnie znaczenie dla wysokości tych świadczeń socjalnych, które są bezpośrednio uzależnione od poziomu płac pracowników. Odnosi się to przede wszystkim do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, a w szczególności do wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe, wynagrodzenia za czas choroby, urlopów okolicznościowych itp.

Struktura plac pracowników w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych
/dane za wrzesień 1965 r/

Tabela 9

112-113

Tabela 9

Miejsce brutto w zł.	ZPDz				ZPW				ZPB				ZWS		LPZ				LPBN				Ogółem zatrudnienie					
	Liczba zatrudnionych pracowników																								pracownicy fiz.		pracow.umysł.	
	fizyczni		umysłowi		fizyczni		umysłowi		fizyczni		umysłowi		fizyczni		umysłowych		fizycznych		umysłowych		fizycznych		umysłowych		razem		w tym kobiet	
	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet	razem	w tym kobiet
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
750	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	1	1	-	-	-	-	11	9	-	-	4	4	-	-	39	17	1	1
751-800	7	7	-	-	15	-	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	4	4	-	-	8	6	-	-	37	18	-	-
801-850	14	14	-	-	1	-	-	-	14	14	-	-	2	2	-	-	2	2	2	2	8	8	-	-	41	40	2	2
851-900	26	26	-	-	22	19	-	-	3	3	-	-	2	2	-	-	6	4	1	1	2	2	-	-	61	56	1	1
901-1000	46	41	-	-	7	5	-	-	21	21	-	-	8	7	-	-	2	1	-	-	8	6	-	-	92	81	-	-
1001-1100	40	40	-	-	24	24	-	-	21	20	-	-	10	9	-	-	6	5	2	1	9	7	-	-	110	105	2	1
1101-1200	17	16	-	-	18	16	1	1	42	41	-	-	16	12	-	-	10	6	1	1	6	4	2	2	109	95	4	4
1201-1300	42	41	-	-	37	29	1	1	59	57	-	-	23	19	-	-	14	14	3	3	14	10	3	3	189	170	7	7
1301-1400	96	88	-	-	74	73	1	1	77	61	-	-	52	29	2	2	13	8	2	1	10	6	4	4	322	265	9	8
1401-1500	102	166	-	-	244	218	1	1	119	61	-	-	79	28	-	-	18	12	8	6	19	7	6	5	661	492	15	12
1501-1600	101	161	2	2	253	219	18	7	140	106	11	11	91	50	3	3	16	12	2	2	68	18	9	8	749	566	45	33
1601-1700	215	201	17	17	466	267	25	23	101	124	7	5	114	47	15	15	26	12	6	6	149	12	4	4	1148	663	74	70
1701-1800	204	192	17	15	356	230	5	4	161	127	4	3	126	52	34	32	28	22	4	3	132	13	11	8	1007	636	75	65
1801-1900	134	124	14	13	406	264	9	8	128	84	15	14	179	35	13	12	81	34	9	4	112	17	13	12	1040	558	73	63
1901-2000	118	90	11	9	245	139	8	8	123	82	23	23	160	18	9	3	74	38	12	10	138	4	33	10	858	371	96	63
2001-2200	155	135	14	13	318	131	12	7	150	100	20	13	288	12	26	12	103	41	19	10	68	-	22	12	1002	449	113	67
2201-2500	98	28	32	24	225	46	37	10	128	77	25	16	402	2	63	25	161	22	21	12	184	-	52	21	1198	175	230	108
2501-3000	71	5	22	8	69	3	70	15	64	38	32	6	308	-	82	30	104	4	24	2	91	-	18	12	707	50	248	73
3001-3500	32	4	19	9	16	2	85	4	4	-	37	2	86	-	84	33	21	1	31	4	10	-	31	1	178	7	287	53
3501-4000	6	3	15	1	1	-	20	-	2	-	26	-	8	-	74	5	10	-	24	4	8	-	18	1	35	3	177	11
4001-4500	1	-	10	1	-	-	2	-	-	-	6	-	-	-	32	3	2	-	8	-	2	-	12	-	5	-	70	1
4501-5000	-	-	5	1	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	17	-	1	-	3	-	-	-	2	-	1	-	30	1
5001-5500	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	4	-	-	-	1	-	-	-	8	-
5501-6000	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	7	-
6001-7000	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-
7002-8000	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-
8001-1 więcej	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ogółem	1685	1382	188	113	2797	1685	299	90	1443	1021	208	94	1955	324	481	175	713	251	190	72	1056	124	243	103	9.639	4.787	1.613	647

Źródło: "Sprawozdanie o placach pracowników za wrzesień 1965 r" - formularz Z-20 /Dział Zatrudnienia i Plac/ oraz dane z miesięcznych list plac pracowników.



Wielkość i udział wydatków na świadczenia socjalne z funduszu płac badanych przedsiębiorstw według źródeł ich finansowania /w tys.zł i w %/

Wyszczególnienie	Lata	ZPDz	ZPB	ZPW	ZWS	ZFZ	ZPBM
1. Fundusz płac	1964	40.637,6	44.328,6	73.406,4	60.603,7	21.618,2	39.259,5
	1965	44.007,2	46.310,5	78.481,2	69.969,5	23.974,9	34.843,0
2. Wydatki na świad.socj. z osobowego funduszu płac	1964	5.432,2	5.377,6	9.924,0	7.006,5	2.350,3	4.875,8
	1965	5.975,1	6.148,0	10.210,2	7.803,8	2.674,2	4.789,7
Udział w funduszu płac	1964	13,37	12,13	13,52	11,56	10,87	12,42
	1965	13,58	13,28	13,00	11,15	11,15	13,75
3. Wydatki z refundowanych środków ubezpieczeń społecznych	1964	2.480,6	2.623,1	4.366,2	3.865,6	1.137,9	3.127,2
	1965	2.705,5	2.672,8	4.606,0	4.539,6	1.247,8	2.917,0
Udział w funduszu płac	1964	6,10	5,92	5,95	6,38	5,26	7,97
	1965	6,15	5,77	5,87	6,49	5,20	8,37
4. Środki obrotowe przeznaczone na działalność pozaoperacyjną	1964	782,1	392,0	3.139,0	4.146,1	101,3	652,0
	1965	844,8	493,9	3.234,4	3.303,1	125,1	543,9
Udział w funduszu płac	1964	1,92	0,88	4,28	6,84	0,47	1,66
	1965	1,92	1,07	4,12	4,72	0,52	1,56
5. Wydatki na świadczenia dla prac. i załogi z funduszu zakładowego	1964	596,5	1.089,9	1.172,5	1.492,9	520,0	-
	1965	822,9	1.109,9	1.238,2	1.521,5	530,4	580,5
Udział w funduszu płac	1964	1,47	2,46	1,60	2,46	2,41	-
	1965	1,87	2,40	1,58	2,17	2,21	1,67
6. Środki z dotacji budżetowych	1964	1.058,6	1.146,3	1.240,1	618,5	19,7	271,8
	1965	1.297,8	1.128,2	1.324,6	578,0	19,0	188,7
Udział w funduszu płac	1964	2,60	2,58	1,69	1,02	0,09	0,69
	1965	2,95	2,44	1,69	0,83	0,08	0,54
7. Wydatki z innych źródeł	1964	42,7	55,2	74,7	148,0	16,2	60,0
	1965	41,2	79,4	78,0	155,4	16,8	71,0
Udział w funduszu płac	1964	0,10	0,12	0,10	0,24	0,07	0,15
	1965	0,09	0,17	0,10	0,22	0,07	0,20
8. Razem wydatki /2-7/	1964	10.392,1	10.684,1	19.916,4	17.277,6	4.145,4	8.986,8
	1965	11.687,3	11.632,9	20.691,4	17.901,4	4.613,3	9.090,8
Udział w funduszu płac	1964	25,56	24,09	27,14	28,50	19,17	22,89
	1965	26,56	25,13	26,26	25,58	19,23	25,09

Źródło: Tak w tabeli 8 oraz "Zestawienie zasiłków wypłaconych przez zakład pracy" - deklaracja rozliczeniowa ZUS, "Sprawozdanie z wykonania planu działalności pozaoperacyjnej" - formularz wzór J-21 e i Fr - d, "Sprawozdanie z podziału funduszu zakładowego" - formularz wzór J-21-d, "Sprawozdanie o środkach budżetowych" oraz dane z Działu Administracyjno-Gospodarczego, Księgowości i Rachuby.



3. Źródła finansowania, wielkość i struktura świadczeń socjalnych

a/ Wielkość i struktura wydatków na świadczenie socjalne w przedsiębiorstwach przemysłowych według źródeł ich finansowanie

Świadczenie socjalne w przedsiębiorstwach przemysłowych finansowane były z kilku źródeł, do których należały: środki z osobowego funduszu płac /wynagrodzenie za czas nieprzepracowany/, środki refundowane z ubezpieczeń społecznych, środki obrotowe przedsiębiorstw, przeznaczone na działalność pozasoperacyjną, środki z funduszu zakładowego, dotacje z budżetu /centralnego i terenowego/ oraz środki z innych źródeł finansowania /część wydatków z funduszy rad zakładowych i dotacje instytucji społecznych/.

Poniżej omówimy pokrótce te źródła, zwracając zasadniczą uwagę na ich wielkość i stosunek do osobowego funduszu płac zatrudnionych /bez uczniów/. Obok tego podamy wyniki w przeliczeniu na jednego zatrudnionego, zdając sobie oczywiście sprawę, że taka średnia dać może tylko ogólną orientację.

Najwyższy udział w finansowaniu świadczeń socjalnych miały środki z osobowego funduszu płac¹. Ze środków tych finansowana była większość wydatków z tytułu czasu nieprzepracowanego pracowników². Środki z tego źródła pokrywały przeciętnie około połowy wydatków na świadczenia socjalne w przedsiębiorstwach i stanowiły w badanym okresie od 11,5 do 13,5 osobowego fundu-

¹ Wydatki z osobowego funduszu płac zawierają niewielkie sumy świadczeń socjalnych finansowanych z innych źródeł i odnoszą się w zeszłości do pozycji "pozostały czas nieprzepracowany" w tabeli 11. Podyktowane to zostało zamierzeniami badawczymi i potrzebą jednolitego opracowania materiału liczbowego w dalszej części opracowania.

² Przez czas nieprzepracowany w tym przypadku rozumie się faktyczne godziny nieprzepracowane w zakładzie pracy mające cechy

szu płac i przeciętnych płac zatrudnionych /tabela 10 i 11/. W przeliczeniu na jednego zatrudnionego stanowiło to od 2500 do 3500 zł rocznie, co oznacza, że prawie co 7-9 złotych w dochodach pracowników miała swoje źródło w świadczeniach społecznych z osobowego funduszu płac.

Drugie źródło finansowania świadczeń stanowiły refundowane środki z ubezpieczeń społecznych pokrywające od 6 do ponad 8 % wydatków na świadczenia w stosunku do osobowego funduszu płac ¹. Należy przy tym zauważyć dużą zbieżność wyników w badanych przedsiębiorstwach. Jedynie w przedsiębiorstwie budowlanym udział ten jest wyższy, co jak należy przypuszczać, było wynikiem specyfiki produkcji i zatrudnienia.

Środki ubezpieczeń społecznych osiągnęły na jednego zatrudnionego wysokość równą 1200 - 2200 zł rocznie. Godzi się tu zauważyć, że przeciętnie około 65 % wypłat z tego źródła otrzymują pracownicy fizyczni.

Znacznie większe zróżnicowanie wystąpiło w wysokości wydatków przedsiębiorstw przemysłowych na działalność pozaeoperacyjną ². W badanych przedsiębiorstwach działalność ta prowadzona była

świadczeń społecznych i opłacone ze środków osobowego funduszu płac z podanymi wyżej zastrzeżeniami.

¹ Wydatki na ubezpieczenia społeczne stanowią poważną część dochodu narodowego i wykazują tendencję wzrostu z uwagi na stały i systematyczny wzrost zatrudnienia i wzrost liczby rencistów w ogólnej liczbie ludności. Dla przykładu w 1965 r. ubezpieczeni stanowili ok. 29 % ogółu ludności, a z "gronami rodzinnymi" prawie 64 % /Rocznik Statystyczny 1966, s. 13 i 72/. W badanych przedsiębiorstwach świadczenia z ubezpieczeń społecznych pochłaniały od 30 do 50 % składek na ubezpieczenia społeczne. Nie uogólniając jednak tu szeregu świadczeń finansowanych przez ZUS dla rencistów, wypłat w razie wypadku przy pracy itd. Po ich uwzględnieniu wydatki na ubezpieczenia społeczne osiągnęły wysokość równą 12-15 % funduszu płac /M. Winiewski, Fundusze społeczne..., cyt. wyd., s. 168/.

² Formy działalności socjalno-bytowej w przedsiębiorstwach przemysłowych zostały szerzej omówione w aneksie 2.

w różnym zakresie. Z reguły większe przedsiębiorstwa prowadziły działalność socjalno-bytową bardziej różnorodną i w szerszej skali. Dlatego też na jednego zatrudnionego wydatki te osiągnęły w badanych przedsiębiorstwach bardzo różną wysokość i wyniosły od 200 do 1700 zł rocznie, co stanowiło od 0,5 do ponad 4 % osobowego funduszu płac i przeciętnych płac pracowników. Obliczenia te uwzględniają prawie całość wydatków przedsiębiorstw, nie zostały one zatem pomniejszone o wszystkie dochody z tej działalności. GUS dokonał próby szacunku wielkości strat na planowanej działalności pozaoperacyjnej w dziedzinie socjalno-bytowej, pokrywanych ze środków obrotowych przedsiębiorstwa. Dla przykładu w 1964 r. straty te wyniosły około 4 mld zł /podobnie w 1965 r./, co stanowiło około 2 % funduszu płac.

W państwowych przedsiębiorstwach dopłata ta wyniosła na jednego zatrudnionego w latach 1964 - 1965 około 960 zł, w przemyśle lekkim około 450 - 500 zł, w przemyśle chemicznym 1100 - 1200 zł, a w resorcie budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych 500 - 520 zł¹. Rezultaty badań GUS, jak też obliczenia własne, wskazują na dużą rozpiętość w stopniu korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych przez środki obrotowe - w zależności od gałęzi produkcji i przedsiębiorstwa. Im większa waga gałęzi produkcji, tym większe są te świadczenia, a w ramach danej gałęzi - im większy zakład, tym z reguły wyższe sumy przeznaczone się na ten cel.

¹ Działalność pozaoperacyjna przedsiębiorstw państwowych, GUS, Departament Statystyki Finansów, W-wa 1965 oraz obliczenia własne.

Stosunek świadczeń socjalnych przypadających na jednego zatrudnionego do przeciętnej płacy rocznej brutto według źródeł finansowania świadczeń

1	Lata	Przedsiębiorstwa przemysłowe											
		ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LFZ		LPDM	
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Przeciętna płaca roczna brutto	1964	20077,9	100,0	20979,0	100,0	20800,9	100,00	24888,6	100,00	26492,8	100,00	26243,0	100,00
	1965	19894,8	100,0	21341,2	100,0	21234,1	100,00	25752,5	100,00	26491,6	100,00	27052,0	100,0
Źródła finansowania świadczeń socjalnych:													
a/ budżet centralny i terenowy	1965	523,0	2,60	542,5	2,58	352,0	1,70	254,0	1,02	24,1	0,08	181,7	0,70
	1965	586,7	2,94	549,9	2,44	358,4	1,69	212,7	0,83	21,0	0,08	146,5	0,54
b/ działalność pozaoperacyjna	1964	306,4	1,92	185,5	0,89	891,0	4,28	1702,7	6,04	124,1	0,47	435,8	1,66
	1965	381,9	1,92	227,6	1,07	875,1	4,12	1215,7	4,72	138,2	0,52	422,3	1,33
c/ osobowy fundusz płac	1964	2683,9	13,37	2545,0	12,13	2816,9	13,52	2877,4	11,56	2880,3	10,87	3259,2	12,42
	1965	2701,2	13,58	2833,2	13,28	2762,5	13,0	2872,2	11,15	2954,9	11,15	3710,7	13,75
d/ a/ urlop wypoczynkowy	1964	1307,9	6,51	1466,3	6,99	1360,4	6,54	1898,9	7,63	1631,7	6,16	1859,3	7,08
	1965	1274,7	6,41	1496,0	7,04	1383,0	6,51	1866,5	7,25	1732,5	6,54	2143,5	7,92
b/ pozostałe urlopy i skróć. czas pracy	1964	86,2	0,43	99,6	0,47	87,7	0,42	72,8	0,29	246,3	0,93	226,1	0,86
	1965	74,3	0,37	95,4	0,45	83,7	0,39	79,8	0,31	199,8	0,75	266,4	0,98
e/ wynagrodzenie chorobowe i urlopy macierzyńskie	1964	1222,1	6,09	755,6	3,60	1223,9	5,88	637,4	2,56	818,4	3,09	825,9	3,15
	1965	1290,2	6,49	1025,0	4,80	1166,4	5,49	664,3	2,58	832,6	3,14	929,9	3,44
f/ d/ delegacje do prac. społeczn.	1964	39,8	0,20	32,2	0,15	36,5	0,18	36,6	0,15	117,2	0,44	89,2	0,34
	1965	36,6	0,18	37,4	0,18	27,6	0,13	45,7	0,18	132,4	0,50	87,7	0,32
g/ e/ pozostały czas nieprzeprac.	1964	27,9	0,14	191,3	0,91	108,4	0,52	231,7	0,93	66,7	0,25	254,7	0,97
	1965	26,4	0,13	179,4	0,84	101,8	0,48	215,9	0,84	57,6	0,22	291,2	1,08
h/ refundowane środki z ubamp. społ. :	1964	1225,6	6,10	1241,4	5,95	1239,3	5,95	1587,5	6,38	1394,5	5,26	2090,4	7,97
	1965	1223,1	6,15	1231,7	5,75	1246,2	5,87	1670,0	6,49	1378,8	5,20	2264,6	8,37
i/ a/ zasiłek chorob. /razem ze szpitalami i sanatoryjnymi/	1964	646,1	3,22	605,5	2,89	613,1	2,95	608,8	2,77	611,4	2,31	921,3	3,51
	1965	687,6	3,46	635,6	2,98	662,4	3,12	826,8	3,21	713,0	2,69	1213,6	4,49
j/ b/ zasiłki rodzinne	1964	574,1	2,86	624,9	2,98	616,3	2,96	978,6	3,93	773,9	2,92	1042,1	3,97
	1965	527,5	2,65	587,4	2,75	577,3	2,72	823,2	3,20	660,7	2,49	1025,6	3,79
k/ c/ pozostałe wydatki	1964	5,4	0,02	11,00	0,05	9,9	0,05	20,1	0,08	9,2	0,04	27,0	0,10
	1965	8,0	0,04	8,7	0,04	6,5	0,03	20,8	0,08	5,1	0,02	25,5	0,09
5. Fundusz zakładowy /bez nagród pieniężnych/	1964	294,7	1,47	515,8	2,46	332,8	1,60	613,1	2,47	637,2	2,41	-	-
	1965	372,0	1,87	511,8	2,40	335,0	1,58	560,0	2,18	586,1	2,21	450,7	1,71
6. Inne źródła	1964	20,8	0,10	26,1	0,12	21,2	0,10	60,8	0,24	19,9	0,07	40,1	0,15
	1965	18,6	0,09	36,6	0,17	21,1	0,10	57,2	0,22	18,5	0,07	55,0	0,24
Razem /1-6/	1964	5134,4	25,56	5056,3	24,89	5653,2	27,18	7095,5	28,51	5080,1	19,17	6007,2	22,89
	1965	5283,5	26,55	5360,3	25,13	5598,3	26,36	6588,6	25,60	5097,5	19,23	7057,9	26,09

Źródło: jak w tabeli 10 oraz "Sprawozdanie o czasowej nieobecności w pracy z powodu choroby lub polegu, udokumentowane zaświadczeniem lekarskim L-4, pracowników, którzy w okresie choroby lub polegu nie otrzymują zasiłków lecz wynagrodzenie "Rachuba" Książka nieobecności pracowników umysłowych" /Dział Kadr/, "Dochoz-dni nieprzepracowane pracowników fizycznych i umysłowych" "Zestawienie własne Działu Kadr/, Uchwała Konferencji Samorządu Robotniczego w sprawie wyników i podziału funduszu zakładowego /Dział Księgowości/, "Sprawozdanie z wykonania wydatków budżetowych Rady Zakładowej" oraz przeliczenia własne i szacunki.

Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne pracowników fizycznych i umysłowych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych w 1964 r

TREŚĆ	Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne rocznie w tys. zł.						Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne na jednego zatrudnionego					
	ZPDz	ZPB	ZPW	ZWS	LPZ	LPM	ZPDz	ZPB	ZPW	ZWS	LPZ	LPM
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I. Średnie wynagrodzenie brutto rocznie												
a/ Ogółem zatrudnienie z uczniami	41.069,9	44.646,5	73.351,7	61.675,5	21.964,2	39.357,4	19.336,1	20.470,7	18.240,5	23.056,3	25.629,0	25.842,0
b/ Ogółem bez uczniów	40.637,6	44.328,6	73.406,4	60.603,7	21.618,2	39.259,5	20.077,9	20.979,0	20.800,9	24.888,6	26.492,8	26.241,0
w tym:												
- pracownicy fizyczni	34.703,1	36.879,9	63.935,8	43.467,7	15.634,3	31.968,6	18.860,4	19.359,5	19.604,7	21.854,1	24.390,4	25.657,0
- pracownicy umysłowi	5.934,5	7.448,7	9.470,6	17.135,9	5.983,9	7.290,9	32.252,7	35.811,1	33.703,2	38.421,3	34.193,7	29.163,6
II. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany:												
1. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ogółem	2.647,2	3.098,4	4.801,2	4.624,0	1.331,5	2.781,6	1.307,9	1.466,3	1.360,4	1.890,9	1.631,7	1.859,3
- pracownicy fizyczni	2.152,7	2.477,7	4.012,0	3.196,0	832,8	2.174,0	1.169,9	1.300,6	1.235,2	1.606,8	1.297,9	1.744,7
- pracownicy umysłowi	494,5	620,7	789,2	1.428,0	498,7	607,6	2.687,5	2.984,1	2.888,5	3.201,7	2.849,7	2.430,4
2. Wynagrodzenie za urlopy okolicznościowe, szkoleniowe i skrócony czas pracy	174,5	210,5	309,5	236,9	201,0	338,2	86,2	99,6	87,7	279,3	246,3	226,1
- pracownicy fizyczni	115,3	140,7	220,4	144,8	152,2	233,3	62,7	73,8	67,9	72,8	237,4	187,2
- pracownicy umysłowi	59,2	69,8	89,1	92,1	48,8	104,9	321,7	335,6	317,1	206,5	278,9	419,6
3. Wynagrodzenie za czas choroby i polegu	1.673,2	1.534,9	2.675,1	1.702,8	553,1	1.360,3	826,7	726,4	758,0	699,3	677,8	909,3
a/ wynagrodzenie chorobowe i zasiłki chorobowe	1.387,9	1.286,2	2.305,7	1.643,4	530,2	1.353,3	685,7	600,7	653,4	674,9	649,8	904,6
- pracownicy fizyczni	1.188,8	1.153,5	1.991,2	1.370,0	391,9	1.148,0	646,1	605,5	613,1	688,8	611,4	921,3
- pracownicy umysłowi	199,1	132,7	314,5	273,4	138,3	205,3	1.082,0	637,9	1.119,2	613,0	798,3	821,2
b/ wynagrodzenie za urlopy macierzyńskie	285,3	248,7	369,4	59,4	22,9	7,0	140,1	117,7	104,7	24,4	28,1	4,7
- pracownicy fizyczni	261,1	243,3	294,1	30,6	18,6	7,0	141,9	127,7	90,6	15,4	29,0	5,6
- pracownicy umysłowi	24,2		75,3	28,8	4,3	-	131,5	26,0	268,0	64,6	24,6	-
4. Delegacje do pracy społecznej	80,5	68,0	128,8	89,0	99,6	133,4	39,8	32,1	36,5	36,6	117,2	89,2
- pracownicy fizyczni	40,4	44,4	88,9	50,6	88,6	110,7	22,0	23,3	27,4	25,4	138,2	95,3
- pracownicy umysłowi	40,1	23,6	39,9	38,4	7,0	14,7	217,9	113,5	142,0	86,1	40,0	58,8
5. Inne świadczenia socjalne	56,5	404,3	382,6	564,2	54,4	381,0	27,9	191,3	108,4	231,7	66,7	254,7
- pracownicy fizyczni	39,4	336,1	320,4	521,0	45,0	319,9	21,4	176,4	98,7	261,9	70,2	256,7
- pracownicy umysłowi	17,1	68,2	62,2	43,2	9,4	61,1	92,9	327,9	221,4	96,9	53,7	244,4
Ogółem świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego	4.631,9	5.316,1	8.297,2	7.216,9	2.235,6	4.994,5	2.288,4	2.515,0	2.351,1	3.145,8	2.739,7	3.338,5
- pracownicy fizyczni	3.797,7	4.395,7	6.927,0	5.313,0	1.529,1	4.000,9	2.069,9	2.307,4	2.132,6	2.671,1	2.385,4	3.210,9
- pracownicy umysłowi	834,2	920,4	1.370,2	1.903,9	706,5	993,6	4.533,6	4.425,0	4.896,1	4.268,8	4.037,1	3.974,4
III. Pozostałe świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia:												
1. Zasiłki rodzinne	1.162,0	1.320,4	2.174,9	2.382,8	631,5	1.559,1	574,1	624,9	616,3	978,6	773,9	1.042,1
- pracownicy fizyczni	1.083,2	1.210,6	1.963,3	2.072,4	488,7	1.366,8	588,7	635,5	604,5	1.041,9	762,4	1.096,9
- pracownicy umysłowi	78,8	109,8	211,6	310,4	142,8	192,3	428,3	527,9	753,0	696,0	816,0	789,2
2. Wczasy ogółem	148,7	261,5	239,8	311,0	104,7	170,5	73,5	123,8	68,0	127,7	128,3	114,0
- pracownicy fizyczni	121,0	203,2	176,0	220,7	60,8	100,4	65,8	106,7	54,2	111,0	94,9	80,6
- pracownicy umysłowi	27,7	58,3	63,8	90,3	43,9	70,1	150,5	200,3	224,2	202,5	250,9	280,4
3. Dojazdy do pracy /tramwaj/	174,9	155,4	304,9	172,8	70,5	90,7	86,4	73,6	86,4	71,0	86,4	67,3
- pracownicy fizyczni	159,0	139,8	280,6	138,2	55,4	69,1	86,4	73,4	86,4	69,4	86,4	55,5
- pracownicy umysłowi	15,9	15,6	24,3	34,6	15,1	21,6	86,4	75,0	86,4	77,6	86,4	86,4
Razem świadczenia socjalne pracowników pkt. III	1.485,6	1.737,3	2.719,6	2.866,6	806,7	1.820,3	734,0	822,3	770,7	1.186,3	988,6	1.223,4
- pracownicy fizyczni	1.363,2	1.553,6	2.419,9	2.431,3	604,9	1.536,3	740,9	815,6	745,1	1.222,3	943,7	1.233,0
- pracownicy umysłowi	122,4	183,7	299,7	435,3	201,8	284,0	665,2	883,2	1.063,6	976,1	1.153,3	1.136,0
IV. Świadczenia działalności pozapracowniczej dla załogi ogółem	1.040,6	1.538,3	4.386,5	4.764,6	120,9	923,8	909,4	728,0	1.243,0	1.956,7	148,2	617,5
V. Świadczenia z funduszu zakładowego dla załogi ogółem	596,5	1.089,9	1.174,5	1.492,9	520,0	-	294,7	515,8	332,8	613,1	637,2	-
VI. Świadczenia inne ogółem	31,4	31,9	39,9	99,1	8,7	19,6	15,5	15,1	11,3	40,7	10,7	13,1
VII. Razem świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia	6.117,5	7.053,4	11.016,8	10.083,5	3.042,3	6.814,8	3.022,4	3.338,2	3.121,8	4.332,1	3.728,3	4.561,9
- pracownicy fizyczni	5.160,9	5.949,3	9.346,9	7.744,3	2.134,0	5.537,2	2.804,8	3.123,0	2.877,7	3.893,4	3.329,1	4.443,9
- pracownicy umysłowi	956,6	1.104,1	1.669,9	2.339,2	908,3	1.277,6	5.198,8	5.300,2	5.939,7	5.244,9	5.190,4	5.110,4
VIII. Razem na ogólne potrzeby załogi /IV+V+VI/	2.468,5	2.660,1	5.600,9	6.356,6	649,6	943,4	1.219,6	1.258,9	1.587,1	2.610,5	796,1	630,6
Ogółem świadczenia socjalne pracowników i środki na ogólne potrzeby załogi	8.586,0	9.713,5	16.617,7	16.440,1	3.691,9	7.758,2	4.242,0	4.597,1	4.708,9	6.942,6	4.524,4	5.192,5
- pracownicy fizyczni	7.404,9	8.347,5	14.581,7	12.936,3	2.644,3	6.322,8	4.024,4	4.381,9	4.464,9	6.503,9	4.125,2	5.074,5
- pracownicy umysłowi	1.181,1	1.366,0	2.116,0	3.503,8	1.047,6	1.435,4	6.418,4	6.566,1	7.526,8	7.855,4	5.986,5	5.741,0

Źródło: jak w Tabeli 11 oraz "Rozliczenie zapłaconych kolei należności /Dział Administracyjno-Gospodarczy/, "Zastąpienie imienia wczasów pracowników" /Rada Zakładowa/, "Konto działalności pozapracowniczej" i opracowania własne Kuchy, Działu Administracyjno-Gospodarczego. Obliczenia własne.



Poważnym źródłem finansowania świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach przemysłowych jest fundusz zakładowy, który funkcjonuje na ogół jednolicie we wszystkich zakładach pracy. Środki z tego funduszu kształtowały się na jednego zatrudnionego w badanych przedsiębiorstwach różnie i osiągnęły poziom od 1100 do 2300 zł rocznie. Około 50 - 60 % tych sum przeznacza się na wypłaty pieniężne w formie nagród za wykonaną pracę, a około 40 - 50 % na świadczenia socjalne. Z tych ostatnich zaś 50 - 70 % przeznacza się na budownictwo i remont mieszkań, a pozostała część wydatkowana jest na akcje socjalno-kulturalne w różnej postaci. Należy tu zauważyć, że rozpiętości w podziale środków na różne cele są znaczne w poszczególnych przedsiębiorstwach. Pozwala to sądzić, że kształtowanie się tych proporcji pozostaje na ogół pod wpływem aktualnych potrzeb przedsiębiorstw przemysłowych.

Wydatki z funduszu zakładowego na świadczenia socjalne stanowiły 1,5 - 2,5 % osobowego funduszu płac i przeciętnych płac pracowników, co daje przeciętnie 400 - 550 zł rocznie na jednego zatrudnionego.

Podobne wyniki uzyskał Instytut Pracy w rezultacie badań prowadzonych w trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego w Łodzi, gdzie środki na ten cel stanowiły około 2 % przeciętnych płac i średnio 400 zł na jednego zatrudnionego¹.

¹ J. Sobczak - Ruśtecki, Świadczenia socjalne w przedsiębiorstwach przemysłowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1968, nr 5, s. 18, tabl. 10.

Załogi badanych przedsiębiorstw przemysłowych korzystały z szeregu urządzeń socjalno-kulturalnych, które są w części finansowane ze środków budżetowych. Kształtowanie się dotacji z budżetu centralnego i terenowego w poszczególnych przedsiębiorstwach było bardzo zróżnicowane i uzależnione od posiadania własnych placówek socjalno-kulturalnych. Środki z tego źródła stanowiły od 0,08 do 3 % osobowego funduszu płac, co w przeliczeniu na jednego zatrudnionego równało się od 20 do 580 zł w skali rocznej. We wspomnianych trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego środki te kształtowały się w wysokości 430 - 510 zł.

Środki z pozostałych źródeł były bardzo niewielkie i odnosiły się w zasadzie do świadczeń rad zakładowych w zakresie zagonów bezzwrotnych i zasiłków statutowych. W przeliczeniu na jednego zatrudnionego daje to przeciętnie rocznie od 20 do 60 zł¹.

Ogólnie można więc stwierdzić, że pracownicy i członkowie ich rodzin korzystali w badanych przedsiębiorstwach w najwyższym stopniu z wypłat pieniężnych z osobowego funduszu płac i refundowanych środków z ubezpieczeń społecznych, które to kwoty

¹ Dochody związków zawodowych tworzą przede wszystkim składki członkowskie, które stanowią dochód redystrybucyjny. W celu uproszczenia analizy przyjęto tylko wielkość wypłat pieniężnych dla pracowników i członków ich rodzin. Można też liczyć tak, jak to robią M. Winiewski i J. Sobczak-Rustecka, wielkość redystrybucyjnych funduszy związkowych na poziomie dochodów związkowych ze składek lub ogólne dochody budżetu rad zakładowych /cyt.wyd./ Nie ma to jednak większego wpływu na wyniki przeprowadzonej analizy w zakresie poziomu i struktury świadczeń socjalnych według źródeł ich finansowania.

łącznie stanowiły przeciętnie od $2/3$ do ponad $3/4$ ogółu świadczeń socjalnych. Analiza danych dotyczących źródeł finansowania świadczeń socjalnych pozwala na stwierdzenie, że nawet w przedsiębiorstwach należących do jednej gałęzi produkcji formy działalności socjalnej i bytowej są zróżnicowane.

Zróżnicowanie to wynika między innymi z wielkości poszczególnych przedsiębiorstw, struktury zatrudnienia, osiągniętych wyników ekonomicznych, usytuowania zakładu itd.

Z badań przeprowadzonych w sześciu przedsiębiorstwach przemysłowych wynika, że wydatki na świadczenia pracowników i całych załóg pracowniczych stanowią poważny odsetek wynagrodzenia otrzymywanego w zależności od ilości i jakości wykonywanej pracy. Szczegółowe dane dotyczące badanych przedsiębiorstw /tabela 18 i A4 - 3 / wykazują, że wysokość tych świadczeń obliczona w stosunku do osobowego funduszu płac, a także liczona średnio na jednego zatrudnionego w stosunku do przeciętnych płac stanowi od ponad 19 do ponad 20 % tych wielkości¹. Należy przy tym za-

¹ W trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego w Łodzi, w których Instytut Pracy przeprowadził podobne badania, udział świadczeń socjalnych w przeciętnej płacy kształtował się na poziomie 28 %. W naszych badaniach udział ten bez nagród z funduszu zakładowego oraz bez deputatu węglowego, które wyeliminowano, przekracza w każdym z badanych zakładów pracy 20% przeciętnej płacy. Por. J. Sobczak-Rustecką, Świadczenia socjalne ..., op.cit., s.18. Z innych badań przeprowadzonych przez J. Sobczak-Rustecką wynika, że stosunek świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwie do płacy kształtuje się bardzo różnie i zależy również od gałęzi przemysłu. W badanych kopalniach węgla stosunek świadczeń do płac wynosił w 1963 r.: 44,2% w kopalni chorzowskiej i 39,4% w kopalni ketowickiej. W przemyśle terenowym stosunek ten kształtował się od 19,6% do 22,4%. Przeprowadzenie porównania w liczbach bezwzględnych wykazuje jeszcze większe różnice. Na jednego pracownika przypadało bowiem od 4680 zł świadczeń socjalnych rocznie w zakładach dziewierskich do 16489 zł w kopalniach chorzowskich, czyli prawie czterokrotnie więcej /dane za 1963 r./.

/Przytoczono za A. Melichem, Społeczna funkcja..., op.cit., s.50/.

uważyć, że różnice w poszczególnych przedsiębiorstwach wykazują w dwu kolejnych badanych latach znaczne rozbieżności. Są one przede wszystkim wynikiem osiąganego funduszu płac oraz zmiennej wielkości środków obrotowych i kwot funduszu zakładowego przeznaczonych na działalność socjalno-bytową.

W 1965 roku badany udział był w pięciu przedsiębiorstwach bardzo zróżnicowany i stanowił 26 % przeciętnych płac, w przedsiębiorstwie budowlanym zaś niewiele ponad 19 %.

Wymaga podkreślenia okoliczność, że przytoczone wielkości reprezentują dane przeciętne, bowiem rozliczone zostały na wszystkich zatrudnionych. Wiadomo jednak, że pracownicy i grupy pracownicze korzystają w różnym zakresie i z różnym natężeniem z poszczególnych świadczeń socjalnych. Niektóre świadczenia nie pozostają dla różnych grup pracowników w jednakowym związku z poziomem wynagrodzenia za pracę, a inne nie zależą w ogóle lub są uzależnione pośrednio od wysokości zarobków dla wszystkich zatrudnionych. Świadczenia mogą też mieć różne znaczenie w dochodach pracowników oraz w systemie całości świadczeń socjalnych.

- 127 - 128 -

Wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne pracowników fizycznych
i umysłowych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych w 1965 r

T R E Ś Ć	Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne rocznie w tys. zł						Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne na jednego zatrudnionego					
	ZPDz	ZPB	ZPV	ZWS	LFZ	LPM	ZPDz	ZPB	ZPV	ZWS	LFZ	LPM
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Średnie wynagrodzenie brutto rocznie												
a/ogółem zatrudnienie z uczniami	44.446,9	46.684,0	80.785,7	70.764,0	24.170,3	34.929,0	19.174,7	20.674,9	19.522,9	24.225,9	25.905,7	26.441,3
b/ ogółem bez uczniów	44.007,2	46.310,5	78.481,2	69.969,5	23.974,9	34.043,0	19.094,8	21.341,2	21.234,1	25.752,5	26.491,6	27.052,0
w tym:												
- pracownicy fizyczni	37.873,5	38.755,2	67.841,2	51.766,0	17.217,1	27.089,8	18.758,5	19.803,4	19.935,7	23.151,2	24.147,7	25.922,5
- pracownicy umysłowi	6.133,7	7.555,3	10.640,0	18.203,5	6.757,8	7.754,0	31.780,8	35.470,9	36.313,9	37.845,1	35.196,9	31.909,5
Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany:												
1. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ogółem	2.819,8	3.246,4	5.111,6	5.071,3	1.568,0	2.760,9	1.274,7	1.496,0	1.303,0	1.866,5	1.732,5	2.143,5
- pracownicy fizyczni	2.308,7	2.616,8	4.224,9	3.554,3	1.004,8	2.114,7	1.143,4	1.337,1	1.241,5	1.589,5	1.409,2	2.023,6
- pracownicy umysłowi	511,1	629,6	886,7	1.517,0	563,2	646,2	2.640,1	2.955,8	3.026,2	3.153,8	2.933,3	2.659,2
2. Wynagrodzenie za urlopy obojętnościowe, szkoleniowe i skrócony czas pracy	164,3	207,1	309,3	270,8	180,8	343,1	74,3	95,4	83,7	290,6	199,8	266,4
- pracownicy fizyczni	113,9	136,2	228,9	177,4	118,8	247,3	56,4	69,6	67,3	79,8	166,6	236,7
- pracownicy umysłowi	50,4	70,9	80,4	101,4	62,0	95,8	261,1	332,9	274,4	210,8	322,9	394,2
3. Wynagrodzenie za czas choroby i pogodu	1.891,7	1.652,7	2.880,4	2.206,1	707,9	1.496,7	855,2	761,6	779,3	812,0	782,2	1.162,0
a/ wynagrodzenie chorobowe i zasiłki chorobowe	1.613,0	1.441,5	2.571,8	2.160,2	657,6	1.493,7	729,2	664,3	695,8	795,1	726,6	1.159,7
- pracownicy fizyczni	1.308,3	1.243,9	2.254,2	1.848,8	508,4	1.268,3	687,6	635,6	662,4	826,8	713,0	1.213,6
- pracownicy umysłowi	224,7	197,6	317,6	311,4	149,2	225,4	1164,2	927,7	1.083,9	647,4	777,0	927,6
b/ wynagrodzenie za urlopy macierzyńskie	278,7	211,2	308,6	45,9	50,3	3,0	1	97,3	83,5	16,9	55,6	2,3
- pracownicy fizyczni	271,8	206,1	272,0	3,0	21,1	3,0	134,6	105,3	79,9	1,3	29,6	2,9
- pracownicy umysłowi	6,9	5,1	36,6	42,9	29,2	-	35,8	23,9	124,9	89,2	152,1	-
4. Delegacje do pracy społecznej	80,9	81,1	102,0	124,1	119,8	112,9	36,6	37,4	27,6	45,7	132,4	87,7
- pracownicy fizyczni	44,7	49,8	60,9	77,5	114,9	100,8	22,1	25,5	18,0	34,7	161,2	96,5
- pracownicy umysłowi	36,2	31,3	41,1	46,6	4,9	12,1	187,6	146,9	140,3	96,9	25,5	49,8
5. Inne świadczenia socjalne	58,3	389,3	376,1	586,5	52,1	375,1	26,4	179,4	101,8	215,9	57,6	291,2
- pracownicy fizyczni	43,8	389,5	292,1	552,1	45,1	343,3	21,7	168,4	85,8	246,9	63,3	328,5
- pracownicy umysłowi	14,5	59,8	84,0	34,4	7,0	31,8	75,1	280,8	286,7	71,5	36,5	130,9
Ogółem świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego	5.015,0	5.576,6	8.779,4	8.266,8	2.628,6	5.088,7	2.267,1	2.569,8	2.375,3	3.230,7	2.904,5	3.950,1
- pracownicy fizyczni	4.171,2	4.582,3	7.333,0	6.213,1	1.813,1	4.077,4	2.065,9	2.341,4	2.154,8	2.779,0	2.542,9	3.901,8
- pracownicy umysłowi	843,8	994,3	1.446,4	2.053,7	815,5	1.011,3	4.372,0	4.668,0	4.936,5	4.269,6	4.247,3	4.161,7
VI. Pozostałe świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia:												
1. Zasiłki rodzinne	1.166,9	1.274,7	2.133,7	2.236,6	597,9	1.321,1	527,5	587,4	577,3	823,2	660,7	1.025,6
- pracownicy fizyczni	1.085,8	1.161,6	1.923,9	1.935,5	433,5	1.121,0	537,8	593,6	565,4	865,6	608,0	1.072,7
- pracownicy umysłowi	81,1	113,1	209,8	301,1	164,4	200,1	420,2	531,0	716,0	626,0	856,3	823,5
2. Wzrost ogółem	173,7	240,9	260,4	293,1	100,0	186,0	78,5	111,0	70,5	107,9	110,5	144,4
- pracownicy fizyczni	145,8	196,9	208,2	217,4	61,6	100,9	72,2	100,6	61,2	97,2	86,4	96,6
- pracownicy umysłowi	27,9	44,0	52,2	75,7	38,4	85,1	144,6	206,6	178,2	157,4	200,0	350,2
3. Dojazdy do pracy /transpaj/	191,1	160,6	319,3	193,6	77,2	72,8	86,4	74,1	86,4	71,2	86,4	56,5
- pracownicy fizyczni	174,4	144,6	294,0	156,4	60,6	51,0	86,4	73,9	86,4	70,0	86,4	49,6
- pracownicy umysłowi	16,7	15,0	25,3	37,2	16,6	21,0	86,4	75,1	86,4	77,5	86,4	86,4
Suma świadczenia socjalne pracowników w pkt. III	1.531,7	1.676,2	2.713,4	2.723,3	775,1	1.579,9	692,4	772,5	734,2	1.002,3	857,6	1.226,5
- pracownicy fizyczni	1.406,0	1.503,1	2.426,1	2.309,3	555,7	1.273,7	696,4	768,1	713,0	1.032,8	700,8	1.218,9
- pracownicy umysłowi	125,7	173,1	287,3	414,0	219,4	306,2	631,2	812,7	900,6	860,9	1.442,7	1.260,1
IV. Świadczenia działalności pozaprodukcyjnej dla załogi ogółem	2.142,5	1.622,1	4.559,0	3.881,0	144,1	732,6	968,6	747,5	1.233,5	1.428,4	159,2	568,8
V. Świadczenia z funduszu zakładowego dla załogi ogółem	822,9	1.110,6	1.238,2	1.521,5	531,4	580,5	372,0	511,8	335,0	560,0	586,1	450,7
VI. Świadczenia inne ogółem	23,4	60,5	54,0	98,9	12,1	38,0	10,6	27,9	14,6	36,4	13,4	29,5
VII. Suma świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia	6.546,7	7.252,8	11.492,8	10.990,1	3.403,7	6.668,6	2.959,5	3.342,3	3.109,5	4.233,0	3.762,1	5.176,6
- pracownicy fizyczni	5.577,2	6.085,4	9.759,1	8.522,4	2.368,8	5.351,1	2.762,3	3.109,5	2.867,8	3.811,8	3.323,7	5.120,7
- pracownicy umysłowi	969,5	1.167,4	1.733,7	2.467,7	1.034,9	1.317,5	5.823,2	5.480,7	5.917,1	5.130,5	5.390,0	5.421,8
VIII. Suma na ogólne potrzeby załogi /IV-VI-VII/	2.988,8	2.793,2	5.851,2	5.501,4	686,6	1.351,1	1.351,2	1.287,2	1.583,1	2.024,8	758,7	1.049,0
Ogółem świadczenia socjalne pracowników i środki na ogólne potrzeby załogi	9.535,5	10.046,0	17.344,0	16.491,5	4.091,3	8.019,7	4.310,7	4.629,5	4.692,6	6.257,8	4520,8	6.225,6
- pracownicy fizyczni	8.305,2	8.694,3	15.146,4	13.050,0	2.910,7	6.447,3	4.113,5	4.396,7	4.450,9	5.836,6	4082,4	6.169,7
- pracownicy umysłowi	1.230,3	1.441,7	2.197,6	3.441,5	1.180,1	1.572,4	6.374,4	6.767,9	7.500,2	7.155,3	6148,7	6.470,8

4. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pracowników fizycznych i umysłowych

Właściwe grupowanie materiału statystyki świadczeń socjalnych i przyporządkowanie świadczeń pracownikom fizycznym i umysłowym odgrywa szczególnie ważną rolę w badaniu zmian w dochodach oraz wobec wielorakości cech zmiennych nadających się do obserwacji. Od sposobu kwalifikowania i grupowania wydatków zależy w dużej mierze osiągnięcie celu badania, stworzenie jednorodnych grup, a w konsekwencji ustalenie prawidłowości i dokonanie właściwych uogólnień.

Badanie wielkości i wpływu świadczeń socjalnych na zarobki pracowników fizycznych i umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych wymaga ustalenia rodzajów i grup świadczeń, z których ci pracownicy korzystają. Przedstawienie wydatków na świadczenia socjalne według źródeł ich finansowania wszelkimi pozwala na ustalenie globalnej wielkości świadczeń, to jednak nie mówi nam kto i w jakiej wysokości z nich korzystał. Wiadomo, że z wielu rodzajów świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwie pracownicy korzystają indywidualnie i te świadczenia dadzą się przyporządkować badanym grupom pracowników, podczas gdy inne są do dyspozycji całej załogi i nie można ich rozdzielić dla pracowników fizycznych i umysłowych.

W pierwszym przypadku podzielono, zgodnie z zemiernictwem badawczymi, świadczenia socjalne pracowników na bezpośrednio związane i nie związane albo pośrednio tylko związane z wysokością zarobków. W wyniku tego otrzymano dwie jednorodne grupy świadczeń, a mianowicie wynagrodzenie za czas nieprzepracowany oraz pozostałe świadczenia socjalne pracowników. Obie grupy świadczeń

zostały rozliczone na jednego pracownika w ogóle zatrudnionych, a także na jednego zatrudnionego w grupie pracowników fizycznych i umysłowych.

W drugim przypadku świadczenia te potraktowano jako wydatki o charakterze socjalnym na ogólne potrzeby załóg pracowniczych i objęto nimi przeważającą część środków na działalność pozaoperacyjną i wydatki z funduszu zakładowego.

Niektóre świadczenia z tego zakresu można byłoby przyporządkować grupom pracowników, ale z tego względu na okresowe występowanie i niewielki odsetek pracowników korzystających z tych świadczeń, nie stanowiłoby to pełnego obrazu badanej rzeczywistości. Z tego powodu wydatki te zostały ujęte oddzielnie i tylko dla pełnego obrazu badań rozliczono je na wszystkich zatrudnionych, a więc zarówno pracowników fizycznych i umysłowych.

W ten sposób wszystkie wydatki na świadczenia socjalne zostały podzielone na świadczenia socjalne pracowników i na wydatki na ogólne potrzeby załóg pracowniczych. Zagędnienie to ilustruje tabela 13.

Świadczenia finansowe w ramach działalności pozaoperacyjnej i nakłady na "urządzenia socjalno-kulturalne", służące ogólnym potrzebom załogi, stanowiły w badanym okresie czasu poważną część łącznych świadczeń socjalnych. Gdyby potraktować łącznie świadczenia socjalne pracowników i świadczenia na ogólne potrzeby załogi, to przeciętnie na jednego zatrudnionego przedsiębiorstwa wydatkowałyby 4,6 - 6 tys. zł. rocznie. Na ogólne potrzeby załogi wydatkowano z tego od 800 do 2000 zł. Z analizy rozmiarów i struktury świadczeń finansowanych w ramach działalności socjalno-bytowej /por. aneks 2/ wynika, że resorty, które skupiają preferowane gałęzie produkcji łatwiej uzyskują środki

Świadczenia socjalne pracowników i wydatki na ogólne potrzeby załóg pracowniczych przedsiębiorstw przemysłowych /w zł/

Wyszczególnienie	Lat	ZPDz	ZPW	ZPB	ZFZ	ZNS	ZPEM
1. Świadczenia socjalne pracowników i wydatki na ogólne potrzeby załogi na 1 zatrudnionego	1964	4.242,0	4.708,9	4.507,1	4.524,4	6.942,6	5.192,5
	1965	4.310,7	4.692,6	4.629,5	4.520,8	6.257,8	6.225,6
2. Świadczenia socj. pracowników na:							
- 1 zatrudnionego	1964	3.022,4	3.121,8	3.338,2	3.728,3	4.332,1	4.561,9
	1965	2.959,5	3.109,5	3.332,3	3.762,1	4.233,0	5.176,6
- 1 prac.fizycznego	1964	2.840,8	2.877,7	3.123,0	3.329,1	3.893,4	4.043,9
	1965	2.762,3	2.867,9	3.109,3	3.323,4	3.819,3	5.120,7
- 1 prac.umysłowego	1964	5.198,8	5.939,7	5.308,2	5.190,4	5.244,9	5.110,4
	1965	5.023,2	5.917,1	5.490,7	5.390,0	5.130,5	5.421,8
w tym:							
a/ wynagrodz.za czas nieprzepracowany na:							
- prac.fizycznego	1964	2.063,9	2.132,6	2.307,4	2.385,4	2.671,1	3.210,9
	1965	2.065,9	2.154,9	2.341,2	2.542,6	2.779,0	3.901,8
- prac.umysłowego	1964	4.533,6	4.876,1	4.425,0	4.037,1	4.268,8	3.974,4
	1965	4.372,0	4.936,5	4.678,0	4.247,3	4.269,6	4.161,7
b/pozostałe świad.socj. na:							
- prac.fizycznego	1964	740,9	745,1	815,6	943,7	1.122,3	1.233,4
	1965	696,4	713,0	768,1	780,8	1.040,3	1.218,9
- prac.umysłowego	1964	665,2	1.063,6	833,2	1.153,3	976,1	1.136,0
	1965	651,2	980,6	812,7	1.142,7	860,9	1.260,1
3. Wydatki na ogólne potrzeby załogi	1964	1.219,6	1.587,1	1.258,9	796,1	2.610,5	630,6
	1965	1.351,2	1.583,1	1.287,2	758,7	2.024,8	1.049,0

na tę działalność. Dlatego też, jak potwierdzają przeprowadzone badania, bardziej wszechstronny rozwój tej działalności występuje przede wszystkim w zakładach dużych, zatrudniających z reguły ponad 2000 pracowników. Zakłady mniejsze prowadzą najczęściej tylko kolonie dla dzieci, świetlice oraz bufety.

W tym też względzie słuszny wydaje się postulat, by wiązać wysokość wydatków w tej dziedzinie z poprawą wyników ekonomicznych przedsiębiorstw.

Wielkość dopłat na działalność pozaoperacyjną obliczono jako różnicę między wydatkami, a dochodami z tej dziedziny. Należy jednakże zaznaczyć, że występujące rozpiętości w wysokości dopłat nie zawsze oddzwierciedlają faktyczne korzyści, jakie czerpią z nich załogi. Odnosi się to do nakładów na inwestycje i remonty wydatkowane w danym roku, które sztucznie zwiększają wysokość dopłat. Sytuacja taka na przykład wystąpiła w ZWS, gdzie dopłaty w 1964 roku wyniosły prawie 2000 zł na jednego zatrudnionego.

Świadczenia socjalne dla pracowników były w przeliczeniu na jednego zatrudnionego przeciętnie 2 - 5 razy większe od świadczeń na ogólne potrzeby załóg pracowniczych i wynosiły 3 - 5 tys. zł rocznie. Stanowiły one średnio 60 - 85 % ogółu świadczeń przypadających na zatrudnionego /tabela 14/.

Pracownicy fizyczni otrzymywali świadczenia znacznie niższe od pracowników umysłowych. Dla tych pierwszych były one znacznie zróżnicowane w poszczególnych przedsiębiorstwach, choć w obu okresach badanych reprezentowały wyrównany poziom. Przeciętnie pracownik fizyczny otrzymywał poza wynagrodzeniem za pracę 3 - 4 tys. zł rocznie, natomiast pracownik umysłowy około 5,5 tys. zł.

Zasadniczą więkzość świadczeń socjalnych pracownicy otrzymywali z tytułu czasu nieprzepracowanego - 2,3 - 4 tys. zł rocznie. Najniższe wynagrodzenie z tego tytułu otrzymywali pracownicy trzech przedsiębiorstw przemysłu włókienniczego. Podyktowane to jest tym, że bezwzględna wysokość wynagrodzenia za czas nieprzepracowany zależy przede wszystkim od wysokości i poziomu płac w poszczególnych przedsiębiorstwach. Na ogół tam, gdzie przeciętne płace są wyższe, tam też i świadczenia te reprezentują wyższy poziom. Na rozpiętości te wpływa szczególnie wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, głównie w grupie pracowników umysłowych. Podobną rolę spełniają inne elementy tej grupy świadczeń socjalnych, choć ich oddziaływanie na ogólny poziom wynagrodzenia za czas nieprzepracowany jest znacznie mniejsze.

Porównując wynagrodzenie za czas nieprzepracowany pracowników fizycznych i umysłowych w badanych przedsiębiorstwach, należy zaznaczyć, że są one w wielkościach absolutnych dużo niższe dla tych pierwszych. Wyjątek pod tym względem stanowi sytuacja w ZPBM, gdzie świadczenia te są w grupach pracowników fizycznych tylko o 300 - 700 zł rocznie niższe od wynagrodzenia pracowników umysłowych. Różnica jest w tym przypadku niewielka, szczególnie jeżeli weźmie się pod uwagę wysokość płac przeciętnych obu grup pracowników.

W pozostałych przedsiębiorstwach sumy te są 1,8 - 2 razy wyższe w przypadku pracowników umysłowych; i tak pracownik fizyczny otrzymywał w nich z tego tytułu 2 - 3 tys. zł, zaś pracownik umysłowy 4 - 4,6 tys. zł. Najniższe wypłaty z tego tytułu /podobnie jak i w przeliczeniu ich na jednego zatrudnionego/ otrzymywali pracownicy fizyczni przedsiębiorstw przemysłu włókienniczego, gdzie przeciętne płace były najniższe, a odsetek zatrudnionych kobiet najwyższy.

Struktura świadczeń socjalnych pracowników przedsiębiorstw przemysłowych

Treść	Lata	ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LFZ		LPBM	
		PRACownik		pracownik		pracownik		pracownik		pracownik		pracownik	
		fizyczny	umysłowy	fizyczny	umysł.	fizyczny	umysł.	fizyczny	umysł.	fizyczny	umysłowy	fizyczny	umysł.
Świadczenia socj. ogółem na 1 pracown.	1964	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	1965	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Świadczenia socj. tytułu czasu nieprzepracowanego	1964	51,28	70,63	52,66	67,39	47,76	64,78	41,07	54,34	57,83	67,44	63,28	69,23
	1965	50,22	68,59	53,25	68,97	48,41	65,82	47,61	59,67	62,29	69,08	63,25	64,32
Świadczenia socj. pośrednio związane z wysokością zarobku	1964	18,41	10,36	18,61	13,45	16,69	14,13	18,79	12,43	22,88	19,27	24,30	19,79
	1965	16,93	9,99	17,47	12,01	16,02	13,07	17,70	12,03	19,13	18,58	19,76	19,47
Świadczenia działalności pozaoperacyjnej i z funduszu zakładowego	1964	30,31	19,01	28,79	19,16	35,55	21,09	40,14	33,23	19,29	13,29	12,42	10,98
	1965	32,85	21,19	29,28	19,02	35,57	21,11	34,69	28,30	18,58	12,34	17,00	16,21

Łącznie z pozycją "pozostałe świadczenia", które zawierają część środków rad zakładowych na ogólne potrzeby załóg pracowniczych wydatkowanych w ramach działalności socjalno-bytowej.

Źródło: Sporządzono na podstawie danych tabeli 13.

W tych samych przedsiębiorstwach pracownicy umysłowi otrzymywali w wielkościach bezwzględnych najwyższe wynagrodzenie za czas nieprzepracowany.

Godzi się przy tym zauważyć, że wynagrodzenia te reprezentują bardzo podobny poziom w obu grupach pracowników w poszczególnych przedsiębiorstwach. W obu badanych okresach wielkość ich była wyrównana, przy czym w 1965 roku wynagrodzenia te były z reguły nieco wyższe.

Druga grupa świadczeń socjalnych tzn. "pozostałe świadczenia socjalne", które nie zależą lub tylko pośrednio zależą od wysokości zarobków, reprezentowały podobny poziom dla pracowników fizycznych i umysłowych. Należy zauważyć, że w niektórych przedsiębiorstwach świadczenia te w wielkościach absolutnych były u pracowników fizycznych nawet wyższe niż u pracowników umysłowych, a uwzględnienie poziomu płac tych pracowników, rozpiętości te jeszcze bardziej pogłębi. Podobnie jak w przypadku wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, świadczenia te były nieco niższe w 1965 roku. Świadczenia tej grupy stanowiły 10 - 20 % całości świadczeń socjalnych pracowników umysłowych i około 20 - 30 % świadczeń pracowników fizycznych. W obu więc grupach, pracowników wynagrodzenie za czas nieprzepracowany miały zasadniczy wpływ na wysokość i proporcje w całości świadczeń socjalnych.

Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany posiada złożoną strukturę rodzajową świadczeń. W badaniach zostały uwzględnione następujące rodzaje świadczeń, a mianowicie:

- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenie za urlopy okolicznościowe, szkolne
- i skrócony czas pracy,

- wynagrodzenie za czas choroby i zasiłki chorobowe ¹,
- wynagrodzenie za czas połoгу pracowników fizycznych i umysłowych,
- wynagrodzenie za czas delegacji do prac społecznych,
- pozostałe świadczenia socjalne ².

Wynagrodzenie za czas urlopów wypoczynkowych pracowników umysłowych obliczono jako 1/12 wynagrodzenia rocznego, przyjmując umownie, że każdy pracownik wykorzystał w okresie rocznym miesięczny urlop. W przypadku pracowników fizycznych wielkości te obliczono według faktycznego wykorzystania urlopów ³.

Wykorzystanie przez członków załogi zakładu pracy przysługujących im urlopów wypoczynkowych wywiera znaczny wpływ na rozmiary i strukturę wynagrodzenia za czas nieprzepracowany.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy stanowiło zasadniczy udział w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych. Ogólnie można stwier-

¹ Łącznie z zasiłkami szpitalnymi i sanatoryjnymi oraz absencją opiekuńczą.

² Obejmują one wynagrodzenie z tytułu odpraw i ćwiczeń wojskowych, nagrody jubileuszowe oraz dopłaty do biletów kolejowych pracowników dojeżdżających do pracy koleją.

³ W badanym okresie pracownik umysłowy otrzymał miesięczny urlop wypoczynkowy po roku pracy, natomiast pracownik fizyczny również po roku pracy - 12 dni roboczych, po trzech latach pracy - 15 dni roboczych i 30 dni kalendarzowych po 10 latach pracy. Ustawa z dnia 29.04.1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych /Dz.U. nr 12/ wprowadziła jednolity dla wszystkich pracowników system urlopowy. Ustalono tą ustawą następujące normy urlopowe:

- 14 dni roboczych po roku pracy,
 - 17 dni roboczych po 3 latach pracy,
 - 20 dni roboczych po 6 latach pracy i
 - 26 dni roboczych po 10 latach pracy.
- Nowe przepisy urlopowe przyjęły zasadę zróżnicowania urlopu w zależności od stażu pracy, wliczając do niego także okres nauki.

dać, że wysokość tego wynagrodzenia jest ściśle uzależniona od poziomu płac, struktury zatrudnienia pracowników fizycznych i umysłowych, a także od stażu pracy i rozmiarów płynności kadr.

Wynagrodzenie urlopowe obliczone na jednego zatrudnionego wykazuje znaczne różnice, przy czym dość wyraźnie wyróżnia się sytuacja w trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, w których przeciętne płace były również najniższe¹.

Sytuacja taka odnosi się również do grupy pracowników fizycznych. Jak wynika z tabeli 15 pracownik fizyczny otrzymywał znacznie niższe, a w pięciu przedsiębiorstwach nawet ponad 2 razy niższe wynagrodzenie urlopowe od pracownika umysłowego. Wskazać tu trzeba na fakt, że oprócz wysokości płac tych pracowników dużą rolę odgrywały tu staż i ciągłość pracy. Dla przykładu w ZWS czy ZPB, mimo że przeciętne płace pracowników fizycznych były niższe, to jednak wynagrodzenie urlopowe jest wyższe niż w ŁFZ i ZPW, gdzie średnie płace reprezentowały wyższy poziom.

Na wysokość i kształtowanie się rozpiętości w wynagrodzeniu za czas urlopów pracowników nie miały wpływ na odsetek zatrudnionych kobiet, których płace przeciętne są o wiele niższe niż w przypadku mężczyzn. Stąd też na ogół tam, gdzie udział kobiet w zatrudnieniu /głównie w grupie robotników/ był wysoki, średnie

¹ W 1964 r. we wszystkich na ogół przedsiębiorstwach wynagrodzenie urlopowe było nieco niższe niż w 1965 r. Tylko ZPDz było w tym okresie nieco wyższe, co wynikało z obniżenia się wynagrodzeń pracowników fizycznych i umysłowych. Znaczny wzrost tego wynagrodzenia w ŁPEM w 1965 r. spowodowany został przeprowadzoną reorganizacją zatrudnienia pracowników fizycznych, która polegała na zwolnieniu najmniej wartościowych pracowników.

wynagrodzenie urlopowe było najniższe i odwrotnie. Widać to na przykładzie LPBM, ZWS i ZPDz.¹

Analiza udziału wynagrodzeń urlopowych pracowników fizycznych i umysłowych wskazuje, że pozyce ta stanowi przeciętnie 55 - 70 % wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. Należy zauważyć, że wskaźnik ten jest o kilka-kilkanaście procent wyższy w przypadku pracowników umysłowych, co oznacza, że pracownicy ci w niższym stosunkowo stopniu korzystali z pozostałych rodzajów czasu nieprzepracowanego niż pracownicy fizyczni. Obok tego wypada podkreślić różnice w uprawnieniach urlopowych badanych pracowników. Pracownik fizyczny i umysłowy legitymujący się jednakowym zarobkiem, najczęściej korzystali z różnej długości urlopu wypoczynkowego. Stan ten, obok rozpiętości płac, miał znaczny wpływ na wysokość świadczeń socjalnych obu grup pracowniczych.

Bardzo poważne przyczyny strat czasu roboczego stanowiły choroby, toteż stosunkowo wysoki udział w świadczeniach socjalnych z tytułu czasu nieprzepracowanego miały wynagrodzenia i zasiłki chorobowe. Choroby były przyczyną około 85 - 90 % wszystkich przypadków orzeczeń o czasowej niezdolności do pracy.

¹ Wielkości absolutne wynagrodzenia za czas urlopu w różnych przedsiębiorstwach nie są proporcjonalne do przeciętnej długości trwania urlopu. Nie uwzględniają one bowiem rozpiętości w zarobkach. Stosunkowo wysokie wynagrodzenia urlopowe pracowników fizycznych w LPBM wynikły ze wspomnianej reorganizacji zatrudnienia, a także z ustabilizowania załogi, która w przeważającej mierze rekrutowała się z robotników łódzkich. W skali krajowej robotnicy w przemyśle mieli prawie o połowę dłuższe urlopy niż robotnicy w przedsiębiorstwach budowlanych i montażowych. Zjawiska powyższe wynikają w poważnym stopniu z mniejszej płynności załóg w przemyśle niż w budownictwie i z dłuższych urlopów wypoczynkowych robotników o dłuższym stażu pracy. Por. także M.J. Ziomek, Absencja w pracy, PWE, W-wa 1964, s. 32.

Tabela 15

Wielkość i struktura wynagrodzenia za czas nieprzepracowany
/wielkości przeciętne roczne/

/dane za 1965 r./

Wyszczególnienie	ZPDz		ZPW		ZPB		LFZ		ZWS		LPBM	
	świadczenia w zł	%	świadczenia w zł	%	świadczenia w zł	%	świadczenia w zł	%	świadczenia w zł	%	świadczenia w zł	%
Wynagrodzenie za czas nieprzep. na:	2											
- 1 zatrudnionego	2.267,1	100,0	2.375,3	100,0	2.569,8	100,0	2.904,5	100,0	3.230,7	100,0	3.950,1	100,0
- prac.umysłowego	4.373,0	100,0	4.936,5	100,0	4.678,0	100,0	1.247,3	100,0	4.269,6	100,0	4.161,7	100,0
- prac.fizycznego	2.065,9	100,0	2.154,9	100,0	2.341,2	100,0	2.542,6	100,0	2.779,0	100,0	3.901,8	100,0
w tym:												
a/wynagr.za urlop wypoczyn.na:												
- 1 zatrudnionego	1.274,7	56,2	1.383,0	58,2	1.496,0	58,2	1.732,5	59,7	1.886,5	46,0	2.143,5	54,3
- prac.umysłowego	2.648,1	60,6	3.026,2	61,3	2.955,8	63,3	2.933,3	69,1	3.153,8	73,9	2.659,2	63,9
- prac.fizycznego	1.143,4	55,4	1.241,5	57,6	1.337,1	57,1	1.409,2	55,4	1.589,5	57,2	2.023,6	51,9
b/wynagr.za urlopy szkolne, okołościowe i skrócone czas pracy na:	3											
- 1 zatrudnionego	74,3	3,3	83,7	3,5	95,4	3,7	199,9	6,9	190,6	5,9	266,4	6,7
- prac.umysłowego	261,1	6,0	274,4	5,6	332,9	7,1	322,9	7,6	210,8	4,9	394,2	9,5
- prac.fizycznego	56,4	2,7	67,2	3,1	69,6	3,0	166,6	6,6	79,8	2,9	236,7	6,1
c/wynagr.za czas choroby i urlopów macierzyńskich na:												
- 1 zatrudnionego	855,2	37,7	779,3	32,8	771,6	29,6	782,2	26,9	812,0	25,1	1.162,0	29,4
- prac.umysłowego	1.200,0	26,6	1.208,8	22,0	961,6	19,9	929,1	19,3	736,6	15,2	927,6	22,3
- prac.fizycznego	822,2	39,8	742,3	34,4	740,7	31,6	742,3	29,2	820,1	29,8	1.216,5	31,1
w tym:urlopy macierzyńskie na:												
- prac.umysłowego	35,8	0,8	124,9	2,5	23,9	0,5	152,1	3,6	89,2	2,1	2,9	0,0
-prac.fizycznego	134,6	6,5	79,9	3,7	105,3	4,5	29,6	1,2	1,3	0,0	-	-
d/ wynagr.za czas.prac.społecz- nych i państwowych na:												
- 1 zatrudnionego	36,6	1,6	27,6	1,2	37,4	1,5	132,4	4,6	45,7	1,4	87,0	2,2
- prac.umysłowego	187,6	4,3	140,3	2,8	146,9	3,2	25,5	0,6	93,3	2,2	49,8	1,2
- prac.fizycznego	22,1	1,1	18,0	0,8	25,6	1,1	161,2	6,3	40,7	1,5	96,5	2,5
e/ pozostałe świadc.socjalne na:												
- 1 zatrudnionego	26,4	1,2	101,8	4,3	179,4	7,0	57,6	2,0	215,9	6,7	291,2	7,4
- prac.umysłowego	75,1	2,5	286,7	5,8	280,8	6,0	36,5	0,9	75,1	3,8	130,9	3,1
-prac.fizycznego	21,7	1,0	85,8	4,1	168,4	7,2	63,0	2,5	264,9	8,6	328,5	8,4

Źródło: Sporządzono na podstawie danych tabeli 12 a oraz tabeli A-4-1 /aneks 4/.

Wynagrodzenie za czas choroby i urlopów macierzyńskich¹ stanowiło we wszystkich przedsiębiorstwach drugą co do wielkości pozycję wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. Na skutek zwolnień chorobowych i urlopów macierzyńskich wypłacono około 28-30% wynagrodzenia za czas nieprzepracowany zatrudnionych².

Charakterystyczne jest przy tym, że wskaźniki powyższe są dla obu okresów sprawozdawczych zbliżone, przy czym w 1965 roku były one średnio o 2 % wyższe. Świadczenia te cechował w przypadku pracowników umysłowych niższy udział w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany niż pracowników fizycznych, wynoszący przeciętnie odpowiednio - około 20 i 30 %.

W badanym okresie wysokość absolutna wynagrodzeń za czas choroby i położu w przeliczeniu na zatrudnionego była w badanych przedsiębiorstwach podobna, jedynie w 1965 roku w ZWS i LPBM znacznie odbiegała od odpowiednich wielkości 1964 roku. Większe różnice występują w grupie pracowników fizycznych i umysłowych. Wynagrodzenie za czas choroby np. było w 1965 roku w dwóch przedsiębiorstwach wyższe w przypadku pracownika fizycznego w stosunku do pracownika umysłowego, w pozostałych przedsiębiorstwach różnice te są znacznie większe na korzyść pracownika umysłowego. Są to jednak wielkości bezwzględne, natomiast uwzględnienie rozpiętości w płacach tych pracowników zmieni z reguły obraz również

¹ Wynagrodzenie za czas choroby i urlopów macierzyńskich obejmuje oprócz zwolnień chorobowych i ustawowych urlopów macierzyńskich także zwolnienia z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny /głównie dzieci/, tzw. pokarmowe, absencję wynikającą z obowiązku kwarantanny nakazanej przez władze sanitarne oraz zasiłki pogrzebowe.

² Według badań przeprowadzonych przez M. Ziomeka na skutek zwolnień chorobowych strecono w latach 1955 - 1962 około 36 % nieprzepracowanych roboczo-godzin w przemyśle.

na korzyść pracownika umysłowego ¹.

W grupie pracowników fizycznych poszczególnych przedsiębiorstw wysokość zasiłków chorobowych była wyrównana, a znacznie wyższy poziom tego wynagrodzenia pracowników LPBM wpływa głównie ze specyfiki pracy na budowach oraz z sezonowości prac budowlano-montażowych. W grupie pracowników umysłowych rozpiętości te były znacznie wyższe, nie pozwala to jednak wyciągnąć bardziej ogólnych wniosków, bowiem sytuacje te mogły być spowodowane splotem różnych czynników, a między innymi występowaniem epidemii, przypadków przewlekłe chorych itp.

Sprawa jest tym bardziej niejednoznaczna, jeżeli weźmie się pod uwagę wysokość wynagrodzenia w obu okresach badanych. Tak na przykład w przypadku pracownika fizycznego w LPBM wysokość zasiłków chorobowych kształtowała się na poziomie 920 zł, a w 1965 roku - ponad 1200 zł, a pracownika umysłowego w ZPB odpowiednio - 640 i 930 zł.

Warto podkreślić, że nie stwierdzono współzależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia i zasiłków chorobowych, a odsetkiem zatrudnionych kobiet. Związek ten dostrzeżę się natomiast w grupie pracowników fizycznych w zakresie wypłat z tytułu urlopów macierzyńskich. Na ogół przedsiębiorstwa zatrudniające wyższy odsetek kobiet /ZPDz, ZPB, ZPW/ wypłacały z tego tytułu wyższe sumy. W grupie pracowników umysłowych sytuacja w tym zakresie kształtowała się dość przypadkowo. Widać to na przykła-

¹ W przypadku pracowników umysłowych korzystano z gotowych wewnątrzzakładowych opracowań, dotyczących m.in. nieobecności pracowników z powodu choroby i opieki nad chorym członkiem rodziny oraz wielkości wypłat z tego tytułu. Nie udało się sprawdzić wiarygodności danych zawartych w tego rodzaju opracowaniach. Należy przypuszczać, że w wielu przypadkach są to wielkości znacznie niższe od rzeczywistych.

dzie obu okresów badanych. W ZPZ wielkość wypłat na pracownika umysłowego w 1964 roku kształtowała się na poziomie 25 zł, w roku 1965 - w wysokości 152 zł, natomiast w ZPDs sumy te wyniosły odpowiednio - 132 i 36 zł.

Przy analizie wypłat z tytułu chorób i urlopów macierzyńskich należy zwrócić uwagę na absencję opiekuńczą, która występuje głównie u kobiet i często może przyczynić się do tworzenia fałszywych poglądów, jakoby kobiety nie przychodziły częściej do pracy niż mężczyźni¹. Wypłaty z tego tytułu podwyższają też wysokość wynagrodzenia pracowników fizycznych w tych przedsiębiorstwach, gdzie kobiety stanowią większość zatrudnionych.

Pozostałe elementy wynagrodzenia za czas nieprzepracowany miały znacznie mniejsze znaczenie w tej grupie świadczeń socjalnych w obu grupach pracowników.

Wynagrodzenie za urlopy okolicznościowe, szkolne i z tytułu skróconego czasu pracy składa się z różnych elementów czasu nieprzepracowanego. We wszystkich przypadkach najwyższy udział reprezentowały wypłaty z tytułu urlopów i zwolnień na kształcenie i dokształcanie się pracowników. Należy zauważyć występowanie dużych rozpiętości w wysokości wypłat z tego tytułu w badanych przedsiębiorstwach na jednego zatrudnionego i w grupie pracowników fizycznych i umysłowych. Stosunkowo niskie wypłaty za urlopy okolicznościowe, szkolne i skrócony czas pracy wystąpiły w trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, gdzie były one 2-3 razy niższe od wypłat w pozostałych zakładach pracy.

¹ Słusznie zwraca na to uwagę A. Wenatowski: "nie uzasadnione okazują się twierdzenia o znacznej różnicy między chorobowością mężczyzn i kobiet. Nie można tu brać pod uwagę wpływu zwolnień na opiekę nad dziećmi, ponieważ są to osobne przywileje, przyznawane kobietom w związku z ich funkcją społeczną. Zwolnienie te, jeżeli są rachowane razem z okresami choroby, bardzo podwyższają absencję kobiet", A. Wenatowski, Badanie chorobowości robotników niektórych gałęzi przemysłu w 1957 r., PWE W-wa 1958, s.55.

Tabela 16

Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pracowników nie związanych z wysokością zarobków
/przeciętnie na osobę rocznie/

Wyszczególnienie	ZPDz		ZPB		ZPW		ŁFZ		ZWS		LPEM	
	świadcze- nie w zł	%	świadcze- nie w zł	%	świadcze- nie w zł	%	świadcze- nie w zł	%	świadcze- nie w zł	%	świadcze- nie w zł	%
Świadczenia nie związane z wysokością zarobków ogółem na:												
- 1 zatrudnionego	692,4	100,0	772,5	100,0	734,2	100,0	857,6	100,0	1.002,3	100,0	1.226,5	100,0
- prac.umysłowego	651,2	100,0	812,7	100,0	980,6	100,0	1.142,7	100,0	850,9	100,0	1.260,1	100,0
- prac.fizycznego	696,4	100,0	768,1	100,0	713,0	100,0	780,8	100,0	1.040,3	100,0	1.218,9	100,0
w tym:												
Zasiłki rodzinne na:												
- 1 zatrudnionego	527,5	76,2	587,4	76,0	577,3	78,6	660,7	77,0	823,2	82,1	1.025,6	83,6
- prac.umysłowego	420,2	64,5	531,0	65,3	716,0	73,0	856,3	74,9	626,0	78,0	823,5	65,4
- prac.fizycznego	537,8	77,2	593,6	77,2	565,4	79,3	608,0	77,8	865,6	83,2	1.072,7	88,0
Dopłaty do usług wczasowych na:												
- 1 zatrudnionego	78,5	11,3	111,0	14,4	70,5	9,6	110,5	12,9	107,9	10,8	144,4	11,8
- prac.umysłowego	144,6	22,2	206,6	25,4	178,2	18,2	200,0	17,5	164,9	19,0	350,2	27,8
- prac.fizycznego	72,2	10,4	100,6	13,1	61,2	8,6	86,4	11,1	97,2	9,3	96,6	7,9
Dopłaty do przejazdów do pracy na:												
- 1 zatrudnionego	86,4	12,5	74,1	9,6	86,4	11,8	86,4	10,1	71,2	7,1	56,5	4,6
- prac.umysłowego	86,4	13,3	75,1	9,3	86,4	8,8	86,4	7,6	70,0	8,3	86,4	6,8
- prac.fizycznego	86,4	12,4	73,9	9,7	86,4	12,1	86,4	11,1	77,5	9,0	49,6	4,1

Uwaga: jak w tabeli 15.

We wszystkich przypadkach pracownik umysłowy otrzymywał z tego tytułu wyższe wypłaty w wielkościach absolutnych, a w czterech przedsiębiorstwach wypłaty te były nawet 3 - 5 razy wyższe niż otrzymywane przez pracownika fizycznego¹. Wśród pracowników fizycznych specyficzną sytuacją w zakresie omawianych urlopów jest w LPPZ i LPPM. Było to spowodowane przede wszystkim większym udziałem urlopów szkolnych.

Niewielkie też znaczenie w czasie nieprzepracowanym pracowników miały zwolnienia do wykonywania prac społecznych². Związane z tym wypłaty w przeliczeniu na jednego zatrudnionego nie przekraczały z reguły 2 % wypłat z tytułu czasu nieprzepracowanego. Rozpiętości pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami wynikają w dużej mierze z różnej klasyfikacji tytułów oddelegowania do pełnienia i wykonywania tych obowiązków, a także różnej dokładności rejestrowania.

Z reguły pracownicy umysłowi byli częściej delegowani do wykonywania tych prac, a w czterech przedsiębiorstwach wynagrodzenie pracowników fizycznych z tego tytułu było nawet od 2 do 8 razy niższe od wypłat dla pracowników umysłowych.

Pozostałe świadczenia socjalne dotyczące wynagrodzenia za czas nieprzepracowany były również zróżnicowane i stanowiły od 2 do 7 % wypłat za czas nieprzepracowany w zakładzie pracy. Elementem różnicującym w zasadniczy sposób wysokość tej pozycji jest wynagrodzenie należne pracownikom z tytułu odpraw

¹ Wypada podkreślić, że statystyka tej kategorii czasu nieprzepracowanego pracowników umysłowych we wszystkich badanych przedsiębiorstwach była zaniżona. Wynika to stąd, że pewien procent tego czasu nie był w ogóle rejestrowany, bowiem znane są częste przypadki opuszczenia miejsca pracy wyłącznie za zgodą np. kierownika komórki lub innego pracownika. Wypadki takie są szczególnie częste, gdzie administracja mieści się poza zakładem pracy.

² Oddelegowanie do prac społecznych dotyczyło w szczególności wykonywania takich funkcji jak pełnienie obowiązków ławnika

i ćwiczeń wojskowych oraz dopłat do biletów pracowników dojeżdżających do pracy koleją¹. Widać to szczególnie na przykładzie pracowników fizycznych, szczególnie w przedsiębiorstwach zatrudniających większy odsetek mężczyzn.

Omówione rodzaje świadczeń socjalnych, które nazwalismy wynagrodzeniem za czas nieprzepracowany kształtowały się niezależnie od wystąpienia określonych potrzeb, zaś w dużym stopniu w powiązaniu z wysokością zarobków. Wpłaty za dni nieprzepracowane były obliczone od podstawy zarobku miesięcznego lub rocznego, bądź też traktowano je na równi z czasem przepracowanym.

Drugą grupą świadczeń socjalnych, którą umownie nazwalismy "pozostałymi świadczeniami socjalnymi pracowników" jest bezpośrednio niezależne od wysokości wynagrodzenia za pracę. Grupa ta zawiera tylko trzy rodzaje świadczeń, a mianowicie zasiłki rodzinne, dopłaty do przejazdów do pracy środkami komunikacji miejskiej /tramwaj/ oraz dopłaty do ulgowych wczasów wypoczynkowych i bezpłatnych wczasów leczniczych².

Najpoważniejszy udział mają tu wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych, które w przeliczeniu na jednego zatrudnionego stanowiły 76 - 83 % całości świadczeń socjalnych w tej grupie.

w sądzie, udział w zjazdach partyjnych i związkowych, udział w sesjach rady narodowej, w posiedzeniach komisji lub prezydium oraz w innych pracach związanych z wykonywaniem obowiązków radnego rad narodowych wszystkich szczebli.

¹ W LPBM dopłaty do przewozu pracowników własnymi środkami transportu.

² W tym miejscu godzi się przypomnieć, że wczasy ulgowe uwzględniają wysokość zarobków. Jednak ze względu na ich łączność z wczasami bezpłatnymi oraz na niewielki zróżnicowanie opłat zaliczono je do świadczeń bezpośrednio niezależnych od zarobków. Ponadto należy dodać, że zróżnicowanie odpłatności w tabelach opłat za usługi wczasowe nie odpowiada proporcjom w różnicach i wysokości zarobków.

Liczba korzystających i wysokość dopłat dla pracowników korzystających z wczasów wypoczynkowych i leczniczych

/w zł/

Przedsiębiorstwa	Lata	Rodzaj wczasów	Liczba korzystających	Wartość usług bez dopłat uczestników	Przeciętnie na 1 korzystającego
ZPW	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	350 ^a	119.080	332
	1965		362 ^a	128.080	326
	1964	Leczenie ambulatoryjne	31	17.360	560
	1965		33	18.100	549
	1964	Leczenie sanatoryjne	42	103.400 ^b	2.462
	1965		46	114.200 ^b	2.483
ZPB	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	47	28.800	612
	1965		59	35.200	597
	1964	Leczenie ambulatoryjne	35	22.440	641
	1965		29	16.920	583
	1964	Leczenie sanatoryjne	33	89.100 ^b	2.700
	1965		32	86.400 ^b	2.700
ZPDz	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	120 ^a	59.900	499
	1965		180 ^a	89.100	495
	1964	Leczenie ambulatoryjne	32	18.600	581
	1965		20	11.700	585
	1964	Leczenie sanatoryjne	26	70.200 ^b	2.700
	1965		27	72.900 ^b	2.700
ZWS	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	40	18.315	458
	1965		38	17.120	451
	1964	Leczenie ambulatoryjne	41	15.580	387
	1965		28	11.880	674
	1964	Leczenie sanatoryjne	77	207.208 ^b	2.700
	1965		69	186.300 ^b	2.700
LPZ	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	78 ^a	38.400	492
	1965		90 ^a	45.100	501
	1964	Leczenie ambulatoryjne	12	7.300	608
	1965		13	7.080	545
	1964	Leczenie sanatoryjne	14	37.800 ^b	2.700
	1965		10	27.000 ^b	2.700
LPEM	1964	14-dniowe wczasy ulgowe	56	27.800	497
	1965		60	31.700	528
	1964	Leczenie ambulatoryjne	20	13.100	655
	1965		21	13.900	662
	1964	Leczenie sanatoryjne	48	129.700 ^b	2.700
	1965		52	140.400 ^b	2.700

a/ łącznie z wczasami we własnych domach wczasowych i domkach campingowych przedsiębiorstw.

b/ rozliczono w ramach refundowanych środków z ubezpieczeń społecznych.

Źródło: Sporządzono na podstawie danych Rady Zakładowej.

Daje się przy tym zauważyć, że wypłaty te miały większe znaczenie dla pracowników fizycznych niż umysłowych /77 - 88 % całości świadczeń pracowników fizycznych - tabela 16/.

Wysokość zasiłków rodzinnych otrzymywanych przez pracowników zależała w pierwszej kolejności od liczby dzieci na utrzymaniu oraz od struktury zatrudnionych według wieku i płci. W trzech przedsiębiorstwach, w których udział kobiet w zatrudnieniu waha się od 57 do 80 % wysokości wypłat zasiłków rodzinnych jest najniższa.

Prawidłowością jest, że najczęściej zasiłki rodzinne na dzieci pobiera ich ojciec, dużo rzadziej zaś matka. Wpływ ten szczególnie widać na przykładzie pracowników EPBM, w którego zakładzie przeważają mężczyźni. Pracownicy tego przedsiębiorstwa pobierali często zasiłki na dwoje, troje dzieci. Sytuacja taka występuje przebieżnie w grupie pracowników fizycznych.

W czterech spośród badanych przedsiębiorstw pracownicy fizyczni pobierali zasiłki rodzinne wyższe w wielkościach absolutnych od pracowników umysłowych. Jeszcze większe różnice występują, gdy mierzy się stosunek zasiłków do zarobków. Dokonując takiego porównania należy pamiętać, że badania uwzględniają tylko zasiłki rodzinne, jakie pobierają pracownicy zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach. Wiadomo jednak, że w przypadku wielu zatrudnionych kobiet zasiłki pobierali ich mężowie, pracujący najczęściej w innych zakładach pracy.

Uwaga ta dotyczy też zagegnienia wczasów wypoczynkowych i leczniczych, a w szczególności wczasów rodzinnych. W badanej grupie świadczeń socjalnych dopłaty do wczasów stanowiły przeciętnie na zatrudnionego niewielki udział, często nie

przekraczający 12 % /w liczbach absolutnych 110 zł/. Pozycją różnicującą w wyraźny sposób wysokość świadczeń "wczasowych" w przedsiębiorstwach są przede wszystkim wczasy wypoczynkowe, organizowane we własnych domach wczasowych¹. Poszczególne przedsiębiorstwa dysponowały bardzo niewielką ilością skierowań do domów wypoczynkowych FWP. W badanym okresie mógł z nich skorzystać przeciętnie co 40, 50 albo nawet 60-ty pracownik.

We wszystkich badanych przedsiębiorstwach pracownicy umysłowi korzystali ze świadczeń wczasowych w znacznie wyższym stopniu od pracowników fizycznych. Średnia wysokość dopłat z tego tytułu kształtowała się dla pracowników fizycznych - 70-90 zł.

Dopłaty do przejazdów do pracy pracowników miały niewielkie znaczenie w systemie świadczeń socjalnych. Wielkość dopłat z tego tytułu jest niższa w przedsiębiorstwach, w których znaczny odsetek pracowników dojeżdża do pracy koleją lub własnymi środkami transportowymi przedsiębiorstw. We wszystkich przypadkach dopłaty te stanowiły średnio około 10 % omawianej grupy świadczeń socjalnych i były w zasadzie równe w liczbach absolutnych w odniesieniu do pracowników umysłowych i fizycznych.

Omówione rodzaje świadczeń mają zasadniczo inne znaczenie i sens w dochodach pracowników niż wynagrodzenie za czas nie-

¹ Szerzej zagadnienie świadczeń wczasowych zostało omówione w aneksie. Interesujące aktualne problemy wczasów pracowniczych w kontekście problematyki ekonomicznej i społecznej przedstawił w pracy swej J. Sierpiński, Wczasy pracownicze, Problematyka ekonomiczna i społeczna, Wyd. Związkowe CRZZ, W-wa, 1968.

przepracowany. Przy różnych zarobkach pracowników - w tym pierwszym przypadku - równość w liczbach absolutnych może nie oznaczać lepszego zaspokojenia określonej potrzeby, czy też zmiany w dochodach. Pamiętaj o tym należy przy badaniu stosunku tych świadczeń do zarobków pracowników.

5. Zagadnienie wyrównywania rozpiętości w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych poprzez świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia.

Świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia, jak zresztą wszystkie wydatki ze społecznego funduszu spożycia, mają ogólnie biorąc zaspokoić najważniejsze potrzeby społeczne, a jako uzupełnienie dochodów z pracy mają - zdaniem wielu autorów - wpływać na zmniejszenie rozpiętości w różnych grupach zarobkowych. Odnosi się to również do grupy pracowników fizycznych i umysłowych.

Gdyby jednak świadczenia socjalne miały być tak znaczne, że eliminowałyby w pełni różnice powstałe z racji niższych zarobków z pracy, nie byłoby bodźców do wzrostu wydajności i podnoszenia kwalifikacji. Trzeba więc szukać optymalnych rozwiązań. Zagadnienie to aczkolwiek niezmiernie ważne i istotne dla polityki płac, wzrostu wydajności pracy itp., wykracza jednak poza ramy naszych rozważań.

Tutaj natomiast ograniczymy się do zbadania tego zagadnienia od strony stosunku świadczeń socjalnych do przeciętnych zarobków badanych grup pracowników oraz od strony stosunku płac i świadczeń socjalnych pracowników fizycznych do płac i świadczeń socjalnych pracowników umysłowych.

Należy zwrócić uwagę na wysokość i zróżnicowany poziom płac i świadczeń socjalnych w poszczególnych badanych przedsiębior-

stwach¹. Rozpiętości w płacach mają szczególny wpływ na kształtowanie się wielkości tej grupy świadczeń socjalnych, które mają źródło w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany,

Najwyższe płace wystąpiły - jak pamiętamy - w przedsiębiorstwie budowlanym oraz w przedsiębiorstwach przemysłu metalowego i włókien sztucznych. W trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego przeciętne płace były o $1/6$ - $1/4$ niższe od płac w przedsiębiorstwach uprzednio wymienionych.

Jeszcze większe rozpiętości w zarobkach obserwuje się w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych w grupie pracowników fizycznych i umysłowych. /tabela 18/.

We wszystkich przypadkach przeciętne płace pracowników fizycznych były znacznie niższe od płac pracowników umysłowych i stanowiły około 55 - 80 % tych ostatnich. Warto podkreślić, że większe rozpiętości w płacach istniały w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, gdzie na przykład w 1964 roku płace pracowników fizycznych były przeciętnie ponad 40 % niższe od płac pracowników umysłowych.

Ustalmy teraz czy świadczenia socjalne otrzymywane z różnych tytułów przez pracowników w przedsiębiorstwach wpływają na zmianę rozpiętości w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych i jaki jest kierunek owych zmian.

Wpłaty z tytułu urlopów wypoczynkowych stanowiły niższy odsetek zarobków pracownika fizycznego niż pracownika umysłowego /tabela 18/.

W pięciu przedsiębiorstwach wypłaty te stanowiły średnio 45 % wynagrodzenia za czas urlopów wypoczynkowych pracowników umysłowych. To zaś oznacza, że w porównaniu do rozpiętości

¹ Zagadnienie to zostało szerzej omówione w aneksie 2.

w zarobkach, świadczenia te wpływały na pogłębienie różnic w przeciętnych płacach badanych pracowników.

Ten kierunek zmian w zarobkach poprzez urlopy wypoczynkowe można było również ustalić na podstawie zasad przydziału tych świadczeń robotnikom i pracownikom w badanym okresie czasu.

Taki sam kierunek zmian powodowały wypłaty z tytułu urlopów szkolnych, okolicznościowych i skróconego czasu pracy /w tabelach: pozostałe urlopy i skrócony czas pracy/. Należy przy tym zauważyć, że wypłaty z tego tytułu dla pracowników fizycznych stanowiły od 20 do 50 % odpowiedniego wynagrodzenia pracowników umysłowych i w stopniu jeszcze większym niż urlopy wypoczynkowe pogłębiały różnice w zarobkach. Szczególny wpływ na wysokość omawianych świadczeń miały urlopy szkolne i zwolnienia na kształcenie oraz urlopy okolicznościowe. Przypomnieć tu należy, że bezwzględne wypłaty z tego tytułu nie były wysokie i w skali rocznej nie przekraczały 1 % przeciętnych płac pracowników.

Inny kierunek miały zmiany wywoływane przez wypłatę z tytułu zwolnień chorobowych i urlopów macierzyńskich. Przy rozpatrywaniu tej grupy świadczeń należy pamiętać, jakie poczyniliśmy wcześniej zastrzeżenia, które dotyczą rejestracji zwolnień chorobowych pracowników umysłowych oraz łącznego traktowania zwolnień chorobowych i urlopów macierzyńskich.

Udział tych wydatków w przeciętnych płacach badanych pracowników kształtował się bardzo podobnie w obu okresach sprawozdawczych w poszczególnych przedsiębiorstwach. W grupie pracowników fizycznych wypłaty z tego tytułu stanowiły rocznie średnio 3,5 %, a w grupie pracowników umysłowych udział ten był bardziej zróżnicowany i wynosił od 2 do 4 % przeciętnych płac.

Stosunek wartości świadczeń socjalnych przypadających na jednego pracownika fizycznego i umysłowego do przeciętnej płacy rocznej / w % /

Wyszczególnienie	Lata	Pracownicy przedsiębiorstw przemysłowych					
		ZPDz	ZPB	ZPW	ZWS	ZFZ	LPFM
I. Przeciętne płace roczne							
- prac.fizyczny	1964	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1965	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- prac.umysłowy	1964	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1965	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
II. Świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia							
- prac.fizyczny	1964	14,8	16,1	14,6	17,3	13,7	17,3
	1965	14,7	15,8	14,3	16,7	13,8	19,4
- prac.umysłowy	1964	18,8	14,7	17,6	13,6	15,1	17,4
	1965	18,3	15,4	16,3	13,7	15,3	16,4
w tym:							
1. wynagrodzenie za czas nieprzepracowany							
- prac.fizyczny	1964	10,9	11,9	10,8	12,2	9,8	12,5
	1965	11,0	11,9	10,7	12,2	10,6	14,7
- prac.umysłowy	1964	16,7	12,2	14,4	11,1	11,8	13,5
	1965	16,3	13,1	13,6	11,4	12,1	13,0
w tym:							
a/ urlopy wypoczynkowe							
- prac.fizyczny	1964	6,2	6,7	6,3	7,4	5,3	6,8
	1965	6,1	6,8	6,2	6,9	5,8	7,8
- prac.umysłowy	1964	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3
	1965	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3
b/ pozostałe urlopy i skrócony czas pracy							
- prac.fizyczny	1964	0,3	0,4	0,3	0,3	1,0	0,7
	1965	0,3	0,4	0,4	0,4	0,7	0,9
- prac.umysłowy	1964	1,0	0,9	0,9	0,5	0,8	1,4
	1965	0,8	0,9	0,8	0,6	0,9	1,2
c/ wynagrodzenie za czas choroby i urlopu macierzyńskiego							
- prac.fizyczny	1964	6,4	3,8	3,6	3,2	2,6	3,6
	1965	6,4	3,7	3,7	3,6	3,1	4,3
- prac.umysłowy	1964	4,2	1,8	4,1	1,8	2,4	2,8
	1965	4,4	2,7	3,3	2,0	2,7	2,9
d/ delegacje do pracy spoż.							
- prac.fizyczny	1964	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6	0,4
	1965	0,1	0,1	0,1	0,1	0,7	0,4
- prac.umysłowy	1964	0,5	0,3	0,4	0,2	0,1	0,2
	1965	0,6	0,4	0,4	0,3	0,1	0,2
e/ inne świadczenia socjalne							
- prac.fizyczny	1964	0,1	0,9	0,5	1,2	0,3	1,0
	1965	0,1	0,9	0,4	1,1	0,3	1,3
- prac.umysłowy	1964	0,3	0,9	0,7	0,3	0,2	0,8
	1965	0,2	0,8	0,8	0,2	0,1	0,4
2. Pozostałe świadc. socjalne prac. z tytułu zatrudn.							
- prac.fizyczny	1964	3,9	4,2	3,8	5,1	3,9	4,8
	1965	3,7	3,9	3,6	4,5	3,2	4,7
- prac.umysłowy	1964	2,1	2,5	3,2	2,5	3,3	3,9
	1965	2,9	2,3	2,7	2,3	3,2	3,4

Źródła: Opracowano na podstawie danych tabeli 12 i 12a oraz A4 - 1 /aneks 4/.

Tabela 19

Udział wynagrodzeń i świadczeń socjalnych pracowników fizycznego w wynagrodzenia i świadczeniach
pracownika umysłowego

Wyszczególnienie	Lata	ZPDz	ZPB	ZPW	ZWS	LFE	EPBM
Wielkości roczne przeciętnych płac i świadczeń socjalnych pracownika umysłowego = 100							
I. Przeciętne płace	1964	58,5	54,1	58,4	56,0	71,3	88,0
	1965	59,0	55,8	54,9	61,2	68,6	81,2
II. Świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia przypadające na 1 pracownika	1964	54,6	58,8	48,4	74,2	64,1	79,0
	1965	55,0	56,6	48,4	74,4	61,1	94,4
w tym:							
1. wynagr.za czas nieprzepr.	1964	45,4	52,1	43,7	62,6	59,1	80,8
	1965	47,3	50,2	43,7	65,1	59,9	93,8
w tym:							
a/ urlop wypoczynkowy	1964	43,6	43,8	44,0	50,2	45,5	71,8
	1965	47,3	45,2	41,0	50,4	48,0	76,1
b/ wynagrodzenie za pozostałe urlopy i skrócony czas pracy	1964	19,5	22,0	21,4	35,3	85,1	44,6
	1965	21,6	20,9	24,6	37,9	51,6	60,0
c/ wynagr.za czas choroby i pożogu	1964	64,0	110,4	50,7	105,5	78,6	112,9
	1965	68,5	77,9	61,4	118,3	79,9	131,1
d/ delegacje do pracy społecznej	1964	10,1	20,6	19,3	29,5	345,5	162,1
	1965	11,8	17,4	12,8	35,8	632,1	193,8
e/ inne świad.socjalne	1964	23,0	53,8	44,6	270,2	130,7	105,0
	1965	28,9	60,0	29,9	328,7	173,4	251,0
2. Pozostałe świad.socjalne prac.z tytułu zatrudn.	1964	111,4	92,3	70,2	125,2	81,8	108,5
	1965	106,9	94,5	72,7	120,0	68,3	96,7
w tym:							
a/ zasiłki rodzinne	1964	137,5	120,4	80,3	149,7	93,4	142,6
	1965	128,0	111,8	79,0	138,3	71,0	130,2
b/ dopłaty do wczasów	1964	43,7	38,1	24,2	54,8	37,8	28,7
	1965	49,9	48,7	34,3	61,8	43,2	27,6
c/ dopłaty do przejazdów	1964	100,0	97,9	100,0	89,3	100,0	64,2
	1965	100,0	98,4	100,0	90,3	100,0	57,4

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli 16 i 18.

Na ogół jednak różnice te kształtowały się na korzyść pracowników fizycznych. Tylko w przedsiębiorstwach przemysłu wełnianego w 1964 roku wspomniane różnice kształtowały się na korzyść pracowników umysłowych.

Sytuacja ta prowadzi do wniosku, że świadczenia z omawianych tytułów czasu nieprzepracowanego wpływały na zmniejszenie różnic w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych.

Różnice w tej grupie świadczeń są jednak uzależnione w pewnym stopniu od odsetka zatrudnionych kobiet. Dla przykładu przedsiębiorstwo zatrudniające ponad 36 % kobiet wypłacało z tego tytułu ponad 2,5 % płac pracowników, natomiast przedsiębiorstwo zatrudniające około 80 % kobiet - blisko 5,5 % /tabela 20/ ¹.

Różnice te były w głównej mierze spowodowane udziałem urlopów macierzyńskich, będąc w mniejszej części wynikiem zwolnień z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny.

Z drugiej strony trzeba podkreślić, że nie stwierdzono współzależności między wysokością zasiłków chorobowych a odsetkiem zatrudnionych kobiet - robotnic. Dla przykładu ZWS zatrudniające w stosunku do ogółu zatrudnionych około 19 % kobiet wypłacało z tego tytułu 3,2 % funduszu płac, podczas gdy przedsiębiorstwo dziewiarskie zatrudniające blisko 75 % pracowników fizycznych - 3,4%.

¹ Zależność ta zaznacza się także w przedsiębiorstwach włókienniczych i metalowym, gdzie odsetek zatrudnionych kobiet i poziom przeciętnych płac są do siebie zbliżone. Odmiennie natomiast sytuacja kształtowała się w przedsiębiorstwie budowlanym, gdzie mimo stosunkowo niskiego udziału kobiet w zatrudnieniu, wskaźnik ten był nieproporcjonalnie wysoki. Łączy się to jak wspomnieliśmy, z większą na ogół absencją chorobową pracowników fizycznych na budowach.

Tabela 20

Odsetek zatrudnionych kobiet a wypłaty z tytułu chorób i urlopów macierzyńskich

/dane z 1965 roku/

Przedsiębiorstwo	% kobiet zatrudnionych	% przeciętnych wypłat z tytułu chorób i urlopów macierzyńskich	Wypłaty z tytułu chorób i urlopów macierzyńskich w zł
ZWS	36,5	2,6	782,3
ŁFZ	40,0	3,1	835,8
ŁPM	17,6	3,4	1,072,0
ZPB	65,0	4,8	846,3
ZPW	57,0	5,5	975,6
ZPDz	80,1	6,5	1.011,1

Źródło: Sporządzono na podstawie danych tabeli 5 i 12 a.

Różny kierunek zmian w dochodach pracowników powodowały natomiast wypłaty z tytułu delegacji do wykonywania prac społecznych oraz z innych tytułów. Wypłaty i świadczenia były w tej grupie stosunkowo niskie i we wszystkich przedsiębiorstwach przekraczały na ogół niewiele ponad 1 % przeciętnych płac. Omówione świadczenia w badanym okresie w niektórych przedsiębiorstwach niwelowały, w innych zaś powiększały rozpiętości w zarobkach robotników i pracowników umysłowych.

W wyniku działania in plus i in minus poszczególnych rodzajów świadczeń socjalnych na rozpiętości w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych, udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany jest wypadkową omówionych różnic. Szczegółowe dane dotyczące badanych grup pracowników wykazują, że wartość tych świadczeń obliczona średnio na jednego pracownika stanowiła w przypadku pracowników fizycznych w latach 1964/65 - 11,3 i 11,8 % przeciętnych płac, natomiast dla pracowników

umysłowych odpowiednio - 13,3 i 13,2 %.

Oznacza to, że pracownik umysłowy "korzystał" średnio z tych świadczeń w stosunku do zarobków w wysokości około 2 % wyższej od pracownika fizycznego. Z tego zaś wynika, że wynagrodzenie za czas nieprzepracowany nie niwelowało z reguły rozpiętości w zarobkach między pracownikami fizycznymi i umysłowymi, a nawet przeciwnie - różnice te powiększało. Godzi się w tym miejscu przypomnieć, że w wielkościach absolutnych świadczenia te w przeliczeniu na pracownika fizycznego były częściej ponad 2 razy niższe od świadczeń przeciętnych pracownika umysłowego.

Warto podkreślić, że nie stwierdzono współzależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, a odsetkiem zatrudnionych kobiet; przedsiębiorstwo zatrudniające 80,1 % kobiet wypłacało przeciętnie 13,6 % funduszu płac, natomiast przedsiębiorstwo zatrudniające 57 % kobiet odpowiednio - 12,5 %.

Na podkreślenie zasługuje również sprawa rozpiętości w udziale wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w przeciętnych płacach robotników i pracowników umysłowych w poszczególnych przedsiębiorstwach. Szczegółowe dane wykazują, że pracownicy fizyczni tylko w jednym przedsiębiorstwie /ZWS/ w 1964 roku, a w 1965 roku w dwóch przedsiębiorstwach /ZWS i LPBM/ legitymowali się wyższym wskaźnikiem udziału tych świadczeń w przeciętnych płacach /por. tabela 21/. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż są to wielkości przeciętne, a w niektórych przypadkach zniekształcone przez wewnętrzną statystykę przedsiębiorstw. Odnosi się to głównie do pracowników umysłowych, w odniesieniu do których pewne wielkości świadczeń socjalnych nie zostały w całości zarejestrowane.

W pozostałych przypadkach rozpiętości in minus dla pracowników fizycznych są dość wysokie w obu badanych latach.

Tabela 21

Różnice w udziale wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w przeciętnych płacach pracowników fizycznych i umysłowych

Przedsiębiorstwa przemysłowe	Wielkości względne różnic w %%	
	1964 r.	1965 r.
ZWS	+ 1,1	+ 0,8
ZPB	- 0,3	- 1,2
LPEM	- 1,0	+ 1,7
LFZ	- 2,0	- 1,5
ZPW	- 3,6	- 2,9
ZPDz	- 5,8	- 5,3
Ogółem	11,6	8,9

Źródło: Przeliczono na podstawie danych zawartych w tabeli 12 i 12 a.

Charakterystycznym jest, że różnice ustalone dla 1964 roku powtórzyły się także w 1965 roku. Wyjątek stanowi tylko sytuacja w ZPEM, gdzie różnice ta w 1965 roku kształtowała się na korzyść pracowników fizycznych.

Stwierdzenia te prowadzą do wniosku, że omówione współzależności są na ogół trwałe, a świadczenia z tytułu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany nie spełniały w tym czasie roli wyrównywania ani też zmniejszenia różnic w zarobkach badanych grup pracowników; odwrotnie, powodowały one większe lub mniejsze "rozwarcie" proporcji i rozpiętości w płacach pracowników fizycznych i umysłowych. Podobna tendencja uwidocznia się również przy porównaniu stosunku przeciętnych płac i wynagrodzenia za

czas nieprzepracowany pracowników fizycznych do odpowiednich wielkości pracowników umysłowych.

Odmienny wpływ na rozpiętości w zarobkach pracowników miały "pozostałe świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia" /poza czasami/.

Zasiłki rodzinne i dopłaty do przejazdów do pracy, których wysokość nie jest związana z poziomem wynagrodzenia za pracę, wpływały wyraźnie na zmniejszenie rozpiętości płac badanych pracowników. Jedynie świadczenia z tytułu usług czasowych powodowały w znaczny sposób występowanie różnic na niekorzyść pracowników fizycznych. Trzeba jednak zauważyć, że wielkość i znaczenie świadczeń czasowych dla przeciętnego pracownika nie miały większego wpływu na zmianę proporcji w wynagrodzeniu za pracę. Ogólnie więc różnice w tej grupie świadczeń wyniosły średnio od 1 do 2,5 % na korzyść pracowników fizycznych. W takim też stopniu wpływały one na zmniejszenie rozpiętości zarobków badanych pracowników, natomiast w wielkościach absolutnych stanowiły 70 - 110 % dopłat do usług czasowych pracowników umysłowych.

Potraktowanie łącznie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany i pozostałych świadczeń socjalnych pracowników z tytułu zatrudnienia zmniejszyły znacznie różnice we wskaźnikach udziału tych świadczeń w przeciętnych płacach badanych pracowników. Gdyby potraktować oddzielnie obie grupy pracowników i przysługujące im świadczenia, to udział ten wyniesie dla pracowników fizycznych 15,7 %, natomiast dla pracowników umysłowych - 16,1 % /udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany odpowiednio - 11,5 i 13,3 %.

Sytuacja zmieni się, jeżeli rozpatrzemy oddzielnie pracowników fizycznych i umysłowych w poszczególnych przedsiębiorstwach /por. tabela 22/.

Tabela 22

Różnice udziału świadczeń socjalnych pracowników z tytułu zatrudnienia w przeciętnych płacach pracowników fizycznych i umysłowych.

Przedsiębiorstwo przemysłowe	Wielkości względne różnic w %	
	1964 r.	1965 r.
ZWS	+ 3,7	+ 3,0
ZPB	+ 1,4	+ 0,4
LPBM	- 0,1	+ 3,0
LPZ	- 1,4	- 1,5
ZPW	- 3,0	- 2,0
ZPDz	- 4,0	- 3,6
Ogółem / Σn /	3,4	0,7

Źródło: Przeliczono na podstawie danych zawartych w tabeli 12 i 12 e.

Pozostałe świadczenia socjalne wpłynęły "dodatkowo" na zmianę różnic in plus w udziale świadczeń socjalnych pracowników fizycznych w przeciętnych płacach. Jednakże /poza ZPB/ rozpiętości te zostały utrzymane, co oznacza, że wspomniane świadczenia nie wpłynęły tu w większym stopniu na zmianę proporcji i wysokości udziału świadczeń socjalnych w zarobkach.

Średnio wyższy poziom wypłat z tytułu zasiłków rodzinnych dla pracowników fizycznych został w poważnej mierze zniwelowany w całości świadczeń socjalnych poprzez stosunkowo wysokie dopłaty do usług czasowych pracowników umysłowych. Podstawowe proporcje natomiast zostały ukształtowane przede wszystkim przez

wielkość świadczeń z tytułu czasu nieprzepracowanego i przez poziom przeciętnych płac badanych grup pracowniczych.

x x x

Przeprowadzona analiza nie uwzględnia wszystkich rodzajów świadczeń socjalnych. Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń finansowanych ze środków obrotowych i funduszu zakładowego. Niektóre świadczenia występują przy tym nader rzadko i korzysta z nich niewielka liczba osób, stąd trudność przyporządkowania ich poszczególnym pracownikom, a także charakter tych świadczeń nie pozwala na przyporządkowanie ich poszczególnym grupom pracowniczym.

Trzeba jednak przyznać, że dokonane rozliczenie opiera się na wielkościach przeciętnych, które nie zawsze mogą oddać wiernie badaną rzeczywistość. Poruszyliśmy wiele zagadnień niejednorodnych, dotyczących wielkości, struktury i udziału świadczeń socjalnych w zarobkach pracowników. Przypomnijmy więc najważniejsze spostrzeżenia i wnioski.

1. Ze szczegółowych danych wynika, że pracownicy i członkowie ich rodzin korzystali w przeważającym stopniu w macierzystych przedsiębiorstwach z wypłat pieniężnych z osobowego funduszu płac i refundowanych środków z ubezpieczeń społecznych, które stanowiły przeciętnie od $\frac{2}{3}$ do ponad $\frac{3}{4}$ ogółu świadczeń socjalnych. Analiza danych, dotyczących źródeł finansowania wydatków na świadczenie socjalne, pozwala na stwierdzenie, że nawet w przedsiębiorstwach, należących do jednej gałęzi produkcji, formy działalności socjalno-bytowej

są zróżnicowane. Wyniki to między innymi z wielkości poszczególnych przedsiębiorstw, struktury zatrudnienia, osiągniętych wyników ekonomicznych, ustytuowania zakładu itp.

2. Z badań przeprowadzonych w sześciu przedsiębiorstwach wynika, że wydatki na świadczenia socjalne dla pracowników i na ogólne potrzeby załogi stanowią poważny odsetek zarobków. Szczegółowe dane wykazują, że wysokość tych świadczeń, obliczona w stosunku do funduszu płac stanowiła średnio na zatrudnionego od 20 do 28 % tej wielkości. Gdyby zaś potraktować łącznie świadczenia socjalne dla pracowników i wydatki na ogólne potrzeby socjalno-bytowe załogi, to przeciętnie na jednego zatrudnionego wydatkowano 4,6 - 6 tys. zł rocznie, z tego na ogólne potrzeby pracowników 800 - 2000 złotych.
3. Pracownicy fizyczni otrzymywali świadczenia znacznie niższe od pracowników umysłowych /przeciętnie odpowiednio 3,5 i 5,5 tys. zł/. Zasadniczą część świadczeń otrzymywali oni z tytułu czasu nieprzepracowanego, co wynosiło średnio dla pracownika fizycznego i umysłowego odpowiednio 2,3 - 4 tys. zł.
4. Druga grupa świadczeń socjalnych pracowników nie zależy od wysokości zarobków i reprezentuje podobny poziom w wielkościach absolutnych w obu grupach pracowników wynosząc przeciętnie od 700 do 1200 zł rocznie.
5. Zasadniczy udział w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany miały wypłaty z tytułu urlopów wypoczynkowych oraz absencji chorobowej i urlopów macierzyńskich. Natomiast w drugiej grupie świadczeń zasadnicze znaczenie miały wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych, wynosząc przeciętnie na jednego zatrud-

nionego 76 - 93 % całości świadczeń socjalnych w tej grupie.

6. Rozpiętości w zarobkach miały szczególny wpływ na kształtowanie się globalnej wielkości świadczeń socjalnych, mających swoje źródło w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany. Najniższe przeciętne płace wystąpiły w trzech przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, gdzie były one o $1/6$ - $1/4$ niższe od płac w pozostałych przedsiębiorstwach. Jeszcze większe różnice wystąpiły między zarobkami pracowników fizycznych i umysłowych, przy czym w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego płace pracowników fizycznych były przeciętnie o 40 % niższe.

7. Wypłaty z tytułu urlopów wypoczynkowych, pozostałych urlopów i skróconego czasu pracy wpływały in minus na różnice w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych, natomiast wynagrodzenie za czas choroby i urlopów macierzyńskich - in plus. Różny kierunek zmian w zarobkach powodowały wypłaty z tytułu delegacji do prac społecznych i pozostałe świadczenie z tytułu czasu nieprzepracowanego. W sumie, jak wykazały badania, wynagrodzenie za czas nieprzepracowany nie niwelowało rozpiętości w zarobkach badanych pracowników. Udział tych świadczeń w przeciętnych płacach pracowników fizycznych wyniósł przeciętnie 11,5 %, a w przypadku pracownika umysłowego - 13,3 %.

8. Pozostałe świadczenia socjalne pracowników wpływały in plus na rozpiętości w zarobkach. Tylko usługi czasowe były stosunkowo niskie dla pracownika fizycznego i one to w znacznym stopniu niwelowały udział zasiłków rodzinnych.

9. Łączne świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia nie miały wpływu na zmianę proporcji w zarobkach badanych pracowników, choć sytuacja ta nie jest jednoznaczna we wszyst-

kich przedsiębiorstwach.

10. Godzi się zauważyć, że zarówno zbiorowość pracowników fizycznych, jak i pracowników umysłowych są zróżnicowane pod względem płci, wieku, stanu cywilnego i rodzinnego, a także pod względem zarobków. Cechy te mogą wpływać znacznie na wewnętrzne zróżnicowanie płac i świadczeń socjalnych. Przeprowadzona analiza nie uwzględniła tych momentów, a wszystkie wielkości zostały rozliczone jako wielkości przeciętne. Z tego między innymi wynika potrzeba badania tych zagadnień w jednorodnych grupach pracowników o określonych cechach socjalno-demograficznych.

R o z d z i a ł I V

ANALIZA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH WYBRANYCH GRUP PRACOWNIKÓW I WPŁYW TYCH ŚWIADCZEŃ NA WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

1. Metoda i konstrukcja badań.

Prezentowana w rozdziale konstrukcja i metodyka badań nad wielkością i rozpiętością świadczeń socjalnych dotyczy dwóch grup pracowników badanych przedsiębiorstw o najniższych i najwyższych zarobkach, a mianowicie pracowników obsługi i mistrzów. Badania te są przedłużeniem, a zarazem uszczegółowieniem analizy przeprowadzonej w przekroju pracowników fizycznych i umysłowych w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Całość badania przedstawiono w dwóch etapach, ściśle ze sobą powiązanych.

W pierwszej części analizy zbudowano statystyczny model pracowników badanych grup pracowniczych, którym na tej zasadzie przyporządkowano przeciętne wielkości dochodów za pracę i świadczeń socjalnych. Wynagrodzenie za pracę, czyli za czas faktycznie przepracowany, nazwaliśmy wynagrodzeniem za czas przepracowany, a świadczenia z tytułu czasu nieprzepracowanego w przedsiębiorstwie - wynagrodzeniem za czas nieprzepracowany.

Wynagrodzenie za czas przepracowany obejmuje płace zasadnicze według faktycznego zaszeregowania, premie, dopłaty oraz premie z funduszu zakładowego /tzw. 13 pensja/. Premie podstawowe obejmują wynagrodzenie za wyniki wykonanej pracy, natomiast na dopłaty w naszym pojęciu składają się takie pozycje jak: wynagrodzenie za pracę nocną i w święta, wynagrodzenie za uciążliwe warunki pracy, równowartość deputatu węglowego itd. Premie z funduszu zakładowego

zaliczono do nagród pracowniczych, traktując je jako wynagrodzenie za czas przebywania w pracy. Łącznie otrzymaliśmy w ten sposób wynagrodzenie brutto plus premia z funduszu zakładowego. Po potrąceniu podatku od wynagrodzeń i składek związkowych otrzymaliśmy łącznie wynagrodzenie netto.

Druga grupa wynagrodzeń, tj. wynagrodzenia za czas nieprzepracowany obejmuje w badaniach takie pozycje jak: wynagrodzenie za urlopy wypoczynkowe, wynagrodzenie za czas choroby, wynagrodzenie za urlopy macierzyńskie i położowe, wynagrodzenie za godziny szkolne, urlopy okolicznościowe i skrócony czas pracy oraz wynagrodzenie za czas oddelegowania do prac społecznych¹. Tak więc odejmując od łącznego zarobku netto sumę wynagrodzenia za czas nieprzepracowany otrzymaliśmy wynagrodzenie za czas przepracowany. Wynagrodzenie za czas przepracowany i wynagrodzenie za czas nieprzepracowany oraz elementy tego ostatniego, podane zostały w wielkościach rocznych netto. Badanie wynagrodzeń pracowników w obu grupach zostało przeprowadzone oddzielnie dla podczególnych jednostek zbiorowości. Pozwoliło to na wyeliminowanie pracowników, których wynagrodzenia odbiegały znacznie poziomem od pozostałych jednostek badanych, a także pracowników zwolnionych w okresie sprawozdawczym przyjętym do badań.

Obok analizy poszczególnych wielkości wynagrodzeń, szczególną

¹ W tym przypadku konieczne jest liczenie i przydzielanie poszczególnym pracownikom rodzajów świadczeń oddzielnie dla każdej badanej jednostki. Informacje takie można uzyskać przede wszystkim z materiałów dokumentacji źródłowej /akta personalne, listy obecności, karty zarobkowe, zaświadczenia lekarskie itp./. Niezbędne było również ustalenie elementów czasu nieprzepracowanego poszczególnych pracowników i średniego godzinnego lub dziennego wynagrodzenia za pracę.

uwagą zwrócono na dwa momenty, a mianowicie na:

- badanie udziału wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w wynagrodzeniu za czas przepracowany i w łącznym wynagrodzeniu netto,
- badanie łącznych wynagrodzeń netto i wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, przyjmując wielkości wynagrodzeń pracownika jednej grupy za 100.

Porównanie tych wielkości stanowi przybliżoną odpowiedź na pytanie: jakie są rozpiętości w wynagrodzeniach za pracę oraz czy wynagrodzenie za czas nieprzepracowany zmienia rozpiętości w dochodach? Należy w tym miejscu zauważyć, że omawiana grupa świadczeń socjalnych pracowników jest bezpośrednio związana z poziomem wynagrodzenia otrzymywanego za wykonaną pracę. Tym między innymi tłumaczy się wyodrębnienie tych świadczeń w oddzielnej grupie i badanie ich udziału w wynagrodzeniach obu grup pracowników.

Obok tych świadczeń, badane grupy pracowników i członkowie ich rodzin korzystały z tytułu zatrudnienia także z innych świadczeń, które ujęto również w oddzielnej grupie nazwanej "pozostałymi świadczeniami socjalnymi pracowników przedsiębiorstwa". Do nich zaliczyliśmy świadczenia z tytułu wczasów pracowniczych, zasiłków rodzinnych, dopłat do urządzeń socjalnych dla dzieci pracowników /żłobki, przedszkola, kolonie/, dojazdów do pracy oraz inne świadczenia. Grupa tych świadczeń nie jest w ogóle uzależniona lub zależy tylko pośrednio od wynagrodzenia za pracę, a więc ich wysokość ma inny wpływ na kształtowanie się udziału świadczeń socjalnych w dochodach pracowników.

Obie grupy świadczeń socjalnych pracowników z tytułu zatrudnienia w macierzystych przedsiębiorstwach zostały przyporządkowane

badanym jednostkom jako wielkości przeciętne. Oznacza to, że wynagrodzenie za czas przepracowany oraz świadczenia socjalne zostały przydzielone statystycznemu pracownikowi w grupie pracowników obsługi i w grupie mistrzów.

Druga część konstrukcji badawczej dotyczy "modelu" typowego pracownika w odniesieniu do badanych grup pracowników. Model ten został zbudowany na następujących ustaleniach i przesłankach:

- na podstawie charakterystyki socjalnej badanych zbiorowości dokonano wyboru typowych pracowników,
- uwzględniono ilość dzieci, pozostałych na utrzymaniu typowego pracownika,
- świadczenia socjalne przyporządkowano typowym pracownikom według ustalonych cech socjalnych,
- świadczenia socjalne dla dzieci i "typowego pracownika" rozszerzono również na powszechne świadczenia z budżetu państwa.

Charakterystyka socjalna pracowników może w zależności od celu badań dotyczyć różnych cech socjalno-demograficznych. W naszym przypadku opis ten dotyczy charakterystyki pracowników według płci i wieku, stanu cywilnego i rodzinnego /dzieci na utrzymaniu pracownika/, zajmowanego stanowiska i wykonywanego zawodu, wykształcenia i stażu pracy, oraz korzystania ze środków lokomocji przy dojazdach do pracy. Jako zmienną zależną potraktowano płeć badanych oraz liczbę dzieci na utrzymaniu pracowników. W tym celu m.in. uwzględniono strukturę zasiłków rodzinnych, wiek i miejsce przebywania dzieci.

Niektóre elementy wynagrodzenia za czas przepracowany i świadczeń socjalnych mogą występować w tej samej wielkości, co w przypadku statystycznych pracowników. Odnosi się to przede wszystkim do

wynagrodzenia za czas przepracowany i do wynagrodzenia za czas nie-przepracowany statystycznego pracownika, który według cechy p_{cei} jest zarazem typowym pracownikiem grupy. Zmienie ulegną najczęściej elementy "pozostałych świadczeń z przedsiębiorstwa", bowiem bierzemy tu pod uwagę również świadczenia dla dzieci pracownika, które to świadczenia otrzymuje on spoza macierzystego przedsiębiorstwa. Dla przykładu odnosi się to do zasiłków rodzinnych /kiedy zasiłek pobiera druga strona małżeństwa lub inna osoba/ i urządzeń socjalnych dla dzieci np. korzystanie ze żłobka w innym przedsiębiorstwie lub korzystanie ze żłobka państwowego.

Świadczenia z budżetu, które nazwaliśmy "świadczeniami państwowymi", obejmują koszty nauki w szkołach, dopłaty do leków i ochrony zdrowia pracowników i ich dzieci. Potrzeba oddzielnego ujęcia tych świadczeń wynika nie tylko ze względu na źródło finansowania, ale przede wszystkim uzasadniona jest nakreślonym celem badań. Różny udział tych świadczeń w wynagrodzeniu pracowników nie oznacza wcale zmiany w dochodach z pracy. Jeżeli przyjrzeć się "świadczeniom państwowym" i "pozostałym świadczeniom z przedsiębiorstwa", to daje się zauważyć, że większość ich dotyczy potrzeb z zakresu utrzymania i wychowania dzieci. Z tego też względu, obok porównania rozpiętości w wynagrodzeniach i świadczeniach socjalnych typowych pracowników, celowe jest także szczegółowe rozpatrzenie wielkości i udziału tych grup świadczeń w dochodach. Analiza taka daje bowiem odpowiedź na pytanie, jaką rolę odgrywają w wyrównywaniu rozpiętości w dochodach pracowników świadczenia socjalne związane z posiadaniem dzieci. Do tego właśnie celu ma służyć przede wszystkim model "typowego pracownika".

Dokonując analizy wynagrodzeń i świadczeń w ramach przedstawionych konstrukcji statystycznych i typowego pracownika badanych

zbiorowości, należy zdawać sobie sprawę z niektórych uproszczeń. Dotyczy to zwłaszcza zagadnienia dochodów i świadczeń otrzymywanych przez pozostałych członków rodziny pracownika, a więc innych osób pracujących w rodzinie. Zagadnienie to wiąże się z badaniem stopnia zamożności rodzin pracowniczych i wykracza poza ramy naszego opracowania. Przeprowadzona analiza nie uwzględnia ponadto pewnej grupy świadczeń, z których korzysta bardzo niewielka liczba osób lub z których korzystają tylko pojedyncze jednostki w badanych grupach pracowników. Sytuacja ta, a także charakter świadczeń /wysokie jednorazowe wypłaty/ nie pozwoliły na przyporządkowanie ich do statystycznego i typowego pracownika. Do świadczeń takich zaliczyć m.in. należy: dotacje mieszkaniowe z zakładowego funduszu mieszkaniowego, nagrody jubileuszowe, dopłaty do wycieczek zagranicznych itp.

2. Analiza wynagrodzenia badanych grup "pracowników statystycznych" za czas przepracowany i nieprzepracowany w zakładzie pracy.

Badaniami objęto dwie grupy pracowników spośród załóg badanych przedsiębiorstw przemysłowych, t.j. pracowników obsługi i mistrzów. Mistrzów zalicza się do personelu inżynieryjno-technicznego, natomiast pracownicy obsługi, to najniższy personel fizyczny. Są to więc dwie biegunowo różne grupy zbiorowości, jaką stanowi załoga przedsiębiorstwa przemysłowego. Wybór tych właśnie grup pracowników do badań był celowy. Wiaże się on z zamierzeniami badawczymi, w których chodzi przede wszystkim o zbadanie ilości i struktury świadczeń socjalnych, przypadających każdej jednostce danej grupy i o wykazanie, czy świadczenia te zmieniają proporcje w wynagrodzeniu otrzymywanym według ilości i jakości wykonywanej pracy.

Przeprowadzone badania obejmują w zasadzie wszystkich pracowników obsługi i wszystkich mistrzów. Nie stanowią one więc reprezentacji ogółu pracowników fizycznych i umysłowych, do których się je odnosi. Łącznie scharakteryzowano indywidualnie 301 pracowników obsługi i 381 mistrzów. Zbiorowości te nie są liczne, a ich wielkość kształtuje się różnie w poszczególnych przedsiębiorstwach (tab. 23/.

Tabela 23

Liczba badanych pracowników obsługi i mistrzów w 1965 r.

Przedsiębiorstwa	Pracownicy obsługi		Mistrzowie	
	Razem	w tym kobiety	Razem	w tym kobiety
ZPDz	37	20	44	14
ZPB	49	23	59	1
ZPW	52	28	100	2
ZWS	102	47	100	3
LPZ	22	11	30	4
LPBM	39	22	48	-
Ogółem	301	151	381	24

Źródło: "Sprawozdanie z wykonania planu zatrudnienia i funduszu płac" - formularz P-3 /Dział Zatrudnienia i Płac/,
Listy płac pracowników oraz ustalenia własne.

W grupie pracowników obsługi kobiety stanowią przeciętnie około 50 % pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach, natomiast w grupie mistrzów są to przede wszystkim mężczyźni. Tylko w przedsiębiorstwie przemysłu lekkiego kobiety stanowią znaczny odsetek badanych mistrzów /ok.40 %/. Stan ten decyduje o wyborze

ypowego pracownika według płci, a także kształtuje w poważnym zakresie wysokość i strukturę wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

Porównywanie wynagrodzeń mistrzów i pracowników obsługi¹, grup różnych pod względem kwalifikacji i diametralnie różnych pod względem zarobków jest częściowo utrudnione. Wyraża się to przede wszystkim w zgoła różnych przedziałach zarobków i ich elementów.²

Płaca zasadnicza mistrzów wahała się według zaszeregowania w badanych przedsiębiorstwach w granicach 18.000 - 34.000 zł, rocznie, natomiast płaca dniówkowa pracowników obsługi odpowiednio - 6.000 - 14.000 zł. Należy przy tym podkreślić, że rozpiętości te w poszczególnych przedsiębiorstwach są szczególnie duże w grupie pracowników obsługi, gdzie różnica w płacy dniówkowej sięga często ponad 100 %.

Płaca zasadnicza mistrzów jest raczej wyrównana. Dla przykładu, w ZPDz płace te mieszczą się w granicy 18.000 - 23.000 zł, w ZPW - 17.000 - 25.000 zł, a w ZWS 24.000 - 34.000 zł.

Podobna mnie więcej sytuacja występuje w premiach podstawowych badanych grup, gdzie przeciętne wielkości wynoszą odpowiednio: dla mistrzów od 5.300 do 20.000 zł a dla pracowników obsługi od 1.000 - 6.700 zł.

Zgodnie z tym co stwierdzono wyżej, w zarobkach netto występują podobne rozpiętości /tab. 24/. Wśród mistrzów najliczniej reprezentowane są przedziały w zarobkach od 28.000 do 38.000 zł rocznie,

-
1. Przedsiębiorstwa z reguły nie prowadziły rocznych kartotek zarobków. W badaniach posłużono się więc zestawieniami z list płacy, a także listami premii i nagród.
 2. Płace zasadnicze na stanowiskach mistrza różnią się znacznie w poszczególnych gałęziach przemysłu. Są one najwyższe w przemyśle chemicznym /w naszym przypadku ZWS/ i maszynowym, natomiast znacznie niższe w przemyśle lekkim. Por. wyniki badań: G. Kowalska-Krupa, Praca i płaca mistrza oraz pracownika niższego dozoru produkcji w przemyśle, Instytut Pracy, W-wa 1967.

Tabela 24

Struktura zarobków netto mistrzów i pracowników obsługi w 1965 roku

Grupy zarobków w zł	Liczba pracowników - mężczyzn /M/ i kobiet /K/														Razem				Ogółem
	ZPDz		ZPB		ZPW		LPEM		ZWS		LPZ								
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K			
I. Mistrzowie																			
do - 26.000	4	4	2	-	8	-	5	-	-	-	2	-	19	4	23				
26.001 - 28.000	3	4	4	-	11	-	12	-	-	-	1	-	31	5	36				
28.001 - 30.000	6	4	10	1	18	4	11	-	10	-	1	-	56	1	63				
30.001 - 32.000	2	1	6	-	8	1	8	-	13	2	5	-	42	5	47				
32.001 - 34.000	2	2	11	-	12	-	2	-	28	1	1	-	56	3	59				
34.001 - 36.000	3	-	9	-	18	-	4	-	12	-	1	-	47	-	47				
36.001 - 38.000	8	7	12	-	16	-	7	-	17	-	2	-	62	-	62				
38.001 - 40.000	2	-	4	-	6	-	-	-	9	-	5	-	26	-	26				
ponad 40.000	-	-	-	-	2	-	-	-	8	-	8	-	18	-	18				
Łącznie	30	14	58	1	98	2	48	-	97	3	26	4	357	24	381				
II. Pracownicy obsługi																			
do - 8.000	-	-	1	2	1	2	4	2	1	2	-	-	3	8	11				
8.001 - 10.000	-	4	3	4	-	2	1	7	-	6	-	2	4	25	25				
10.001 - 12.000	2	5	1	2	2	7	4	8	2	14	1	2	12	38	50				
12.001 - 14.000	-	3	2	6	5	8	9	2	18	10	2	2	35	31	66				
14.001 - 16.000	2	4	6	8	8	7	1	3	14	8	2	4	35	34	69				
16.001 - 18.000	4	4	6	1	4	2	2	-	11	7	6	1	33	15	48				
ponad 18.000	9	-	5	-	4	-	-	-	9	-	1	-	28	-	28				
Łącznie	17	20	26	23	24	28	17	22	55	47	11	11	150	151	301				

Źródło: Imienne miesięczne listy płac pracowników /Dział Zatrudnienia i Płac/ oraz obliczenia własne.

Elementy średniego wynagrodzenia statystycznego mistrza i pracownika obsługi za czas przepracowany i nie przepracowany w 1965 r / w zł/

Wyszczególnienie	ZPDz	ZPW	ZPB	LPBz	ZNS	LFZ
I. Mistrzowie:						
1. Płaca zasadnicza wg. zaszerzowania	21.400,9	20.011,5	22.067,0	27.775,0	28.975,0	34.880,0
2. Premia podstawowa	13.602,4	14.900,0	13.407,0	5.825,0	6.819,0	8.832,6
3. Dopłaty	999,9	2.058,5	3.136,2	1.420,0	3.766,4	1.420,1
4. Zarobek brutto	36.003,2	36.970,0	38.610,2	35.020,0	39.560,4	45.132,7
5. Podatek od wynagrodzeń	3.946,1	4.250,0	4.610,2	3.801,0	4.601,2	4.897,8
6. Składki związkowe	317,7	313,0	379,9	304,4	364,4	399,6
7. Zarobek netto	31.739,4	32.407,0	33.620,1	30.814,6	34.594,8	39.835,5
8. Premia z funduszu zakładowego	1.304,4	1.218,4	1.576,3	1.301,3	1.810,5	1.911,0
9. Łączne wynagrodzenie netto	33.043,8	33.625,4	35.196,4	32.115,9	36.404,3	41.746,5
10. Wynagrodzenie za urlopy wypoczynkowe	2.645,0	2.700,6	2.801,7	2.567,8	3.459,5	3.319,6
11. Wynagrodzenie za czas choroby	701,2	1.386,0	924,0	1.340,2	1.199,6	1.229,3
12. Wynagrodzenie za godz. szkolne okolicznościowe i skrócony czas pracy	169,9	210,5	114,4	308,8	112,2	238,0
13. Delegacje do pracy społecznej	312,3	199,7	178,8	14,4	183,3	79,6
14. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany	3.828,4	4.496,8	4.018,9	4.231,2	4.954,6	4.866,5
15. Wynagrodzenie za czas przepracowany	29.215,4	29.128,6	31.177,5	27.864,7	31.449,7	36.880,0
II. Pracownicy obsługi:						
1. Płaca dniówkowa wg. zaszerz.	10.891,3	8.846,2	9.521,1	9.998,7	11.284,2	13.320,0
2. Premia podstawowa	4.690,1	2.769,3	3.990,4	-	1.920,0	1.118,9
3. Dopłaty	1.580,6	1.807,6	1.644,3	1.530,9	1.490,9	1.485,9
4. Wynagrodzenia chorobowe	390,9	128,5	294,1	241,1	138,9	386,7
5. Zarobek brutto	16.752,9	13.551,6	15.449,9	11.770,7	14.834,0	16.311,5
6. Podatek od wynagrodzeń	465,1	365,4	431,8	196,6	392,2	431,0
7. Składki związkowe	152,3	83,1	139,9	91,0	145,5	140,1
8. Zarobek netto	16.135,5	13.103,1	14.878,2	11.483,1	14.296,3	15.740,4
9. Premia z funduszu zakładowego	555,4	432,7	610,4	382,1	661,6	609,9
10. Łączne wynagrodzenie netto	16.690,9	13.535,8	15.488,6	11.865,2	14.957,9	16.430,3
11. Wynagrodzenie za urlopy wypoczynkowe	1.101,4	694,2	712,8	555,5	808,8	880,1
12. Wynagrodzenia chorobowe	390,9	128,5	294,1	241,1	138,9	386,7
13. Wynagrodzenia za godz. szkolne okolicznościowe i skrócony czas pracy	34,6	56,6	82,1	39,9	150,1	15,4
14. Delegacje do pracy społecznej	-	78,5	54,1	-	22,2	-
15. Wynagrodzenia za czas nieprzepracowany	1.526,9	957,8	1.143,1	836,5	1.120,0	1.282,2
16. Wynagrodzenie za czas przepracowany	15.164,0	12.578,0	14.345,5	11.028,7	13.837,9	15.448,1

Źródło: jak w tabeli 24 oraz imienne listy nagród z funduszu zakładowego /Rachuba/,
"Rejestr nieobecności pracowników" /Dział Kadry/ i szacunki własne.

wśród pracowników obsługi natomiast występują zarobki netto w wysokości od 10.000 do 18.000 zł. W grupie mistrzów szczególnie wyrównia się w tym zakresie sytuacja w ZWS i ŁFZ¹, gdzie zaznacza się przesunięcie granicy w zarobkach na wyższe przedziały zarobków przy znacznym zmniejszeniu udziału najniższych i średnich grup zarobkowych.

Należy w tym miejscu zauważyć, że zarobki kobiet w grupie mistrzów nie odgrywają prawie żadnej roli. Wyjątek stanowią tu tylko zarobki kobiet-mistrzów w przedsiębiorstwie przemysłu dziewiarskiego.

W pozycji zarobków nocnych netto grup pracowników obsługi sytuacja jest bardziej niejednorodna. Cechą charakterystyczną jest tu duży udział kobiet w poszczególnych grupach pracowników badanych przedsiębiorstw. Wysoki udział kobiet ma niemały wpływ na wysokość i strukturę zarobków w poszczególnych przedsiębiorstwach i wewnątrz grup pracowników. Zarobki mężczyzn znajdują się z reguły w przedziałach wyższych i najwyższych. Ogólnie można stwierdzić, że zarobek roczny netto¹ do 12.000 otrzymywało 19 mężczyzn i 71 kobiet, co stanowiło odpowiednio 6,3 i 23,5 % ogółu pracowników obsługi. W przedziale zarobków 12.001-16.000 udział mężczyzn i kobiet był podobny, natomiast w najwyższej grupie zarobkowej na 76 pracowników - 15 osób to kobiety.

Podobnie kształtuje się w obu grupach łączne wynagrodzenie

¹ ŁFZ sytuacja ta jest w pewnym stopniu zniekształcona, bowiem do grupy mistrzów ze względu na małą zbiorowość zaliczono także tych mistrzów, których zarobki znacznie odbiegały od średnich w grupie.

2. Podobne wielkości we wszystkich pozycjach dla obu grup pracowników kształtowały się w 1964 r. Niektóre wielkości można pośrednio odczytać z danych dotyczących średniego wynagrodzenia statystycznych pracowników /tabela 25/.

netto, które jest sumą zarobku netto i premii, z funduszu zakładowego. Premie z funduszu zakładowego wykazały znaczne rozpiętości, przy czym różnice te są większe w grupie pracowników obsługi. Dla przykładu w grupie mistrzów w 1965 r.¹ premia ta kształtowała się w przedziale 1.300 - 1.900 zł, natomiast w grupie pracowników obsługi od 400 - 700 zł /tabela 25/.

Dla potrzeb analizy należy zwrócić szczególną uwagę w obu grupach pracowników na średnie statystyczne elementy wynagrodzeń za czas przepracowany i nieprzepracowany. Łącznie płace zasadnicze i premie mistrzów są z reguły 2 - 3 razy większe od tych wielkości dla pracowników obsługi. Jedynie dopłaty pracowników obsługi, kiedy przyrównamy je do zarobków brutto, stanowią odsetek większy od dopłat u mistrzów.

Wiąże się to z reguły z częstym zjawiskiem pracy nocnej i w święta, godzinami nadliczbowymi itp. Statystyczny zarobek netto mistrzów kształtował się w badanym okresie czasu średnio w roku na poziomie 33 - 34 tys. zł, natomiast dla pracowników obsługi wyniósł on 14 - 15 tys. zł. Podobne rozpiętości zaznaczają się w wynagrodzeniu za czas przepracowany. Wynagrodzenie to jest niższe od łącznego wynagrodzenia netto o sumy wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. Kształtowało się u mistrzów przeciętnie w granicach 30-31 tys. zł, a u pracowników obsługi na poziomie 13 - 14 tys. zł. Przeciętnie więc zarobek netto, jak i wynagrodzenie za czas przepracowany statystycznego pracownika obsługi stanowi mniej niż połowę średniego wynagrodzenia mistrza /tabela 26/.

¹ W 1965 r. ŁFZ nie wypłacała premii z funduszu zakładowego, co obniża w tym okresie łączne wynagrodzenie netto.

Tabela 26

Wynagrodzenie za czas przepracowany i zarobek netto
statystycznych pracowników w 1965 r. /w zł/

Przedsiębiorstwo	Zarobek netto roczny		Wynagrodzenie za czas przepracowany		Udział w wynagrodzeniu za czas przepracowany obsługi w wynagr. mistrza
	pracown. obsługi	mistrza	pracown. obsługi	mistrza	
ZPDz	116.135	31.739	15.164	29.215	51,8
ZPW	113.103	32.407	12.578	29.128	43,2
ZPB	114.878	33.620	14.345	31.177	46,0
IPBM	111.483	30.814	11.028	27.884	40,0
ZWS	114.296	34.594	13.837	31.449	43,7
LPZ	115.740	39.835	15.148	36.880	41,1

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli 25.

Należy przy tym podkreślić różnice w wielkości tych wynagrodzeń w obu grupach statystycznych pracowników; zarobek netto statystycznego mistrza wahał się w przedziale 32.000 zł, a pracownika obsługi - 11.500 - 16.100 zł, natomiast wynagrodzenie za czas przepracowany odpowiednio - 29.200 - 36.900 zł i 11.000 - 15.200 zł.

Odrębną pozycję wynagrodzeń stanowią wypłaty z tytułu czasu nieprzepracowanego. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany jest podstawową grupą socjalnych świadczeń pracowników obsługi i mistrzów. Zaliczono do niej wypłaty z tytułu urlopów wypoczynkowych, urlopów okolicznościowych, szkolnych i skróconego czasu pracy, urlopów macierzyńskich, choroby i zwolnienia do pracy społecznej.

Tabela 27

Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników w 1965 roku /w zł/

Przed- się- bior- stwo	Wynagrodzenie za czas przepracowy		Wynagrodzenie za czas nie- przepracowany		Udział wy- nagr. za czas nie- przeprac. pracown. obsługi w wynagr. nieprze- pracowa- nym mistrzów		Udział wynag- rodz. za czas nie- przeprac. w wynagr. za czas przepr.	
	pracown. obsługi	mistrza	pracown. obsługi	mistrza			pr. mi- obsł. mistrz	
CPDz	15.162	29.215	1.526	3.828	40,0	110,0	113,1	
KPW	12.578	29.128	957	4.496	21,3	7,6	115,0	
KPB	14.345	31.177	1.143	4.018	28,4	8,0	112,9	
KPM	11.028	27.884	836	4.231	20,0	7,6	115,1	
ZWS	13.837	31.449	1.120	4.954	22,6	8,1	115,7	
LWZ	15.148	36.880	1.282	4.866	26,3	8,5	113,2	

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli 25 i 26.

wyniku zróżnicowania za czas przepracowany wynagrodzenia w zarobkach netto, wynagrodzenie za czas nieprzepracowany jest także zróżnicowane i reprezentuje jeszcze bardziej różny poziom obu grupach statystycznych pracowników /tabela 27/.

Zróżnicowanie wysokości omawianych świadczeń w grupie pracowników statystycznych obsługi jest szczególnie duże i jest w głównej mierze wynikiem różnic w zarobkach, jak też jest określone specyfiką różnego składu zawodowego i socjalnego tych pracowników. Mistrzowie natomiast na ogół posiadają wyrównany poziom tych wynagrodzeń, a różnice w ich wysokości wynikają przede wszystkim

z wynagrodzeń za pracę.

Podobnie jak w wynagrodzeniach za wykonaną pracę, różnice w wielkościach absolutnych wynagrodzeń za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników obsługi i mistrzów są bardzo wysokie. W badanym okresie świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego przez mistrza były w pięciu przedsiębiorstwach średnio ponad 3 do 5 razy wyższe od analogicznych wynagrodzeń pracownika obsługi. Tylko w przedsiębiorstwie przemysłu dziewiarskiego wynagrodzenie obsługi było nieco wyższe i stanowiło około 40 % wynagrodzenia za czas nieprzepracowany mistrza w tym przedsiębiorstwie. Jeżeli więc udział wynagrodzenia za czas przepracowany pracowników obsługi w wynagrodzeniu mistrzów kształtował się w przedziale 40 - 50 %, to udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany już tylko w wysokości 23,7 % /z wyjątkiem przedsiębiorstwa przemysłu dziewiarskiego w 1965 roku/.

Oznacza to, że świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego nie wpłynęły na wyrównanie proporcji w zarobkach obu grup pracowników, a przeciwnie, różnice w wynagrodzeniach za pracę zostały pogłębione.

Zjawisko to można zauważyć także przy badaniu udziału wynagrodzenia za czas nieprzepracowany pracowników obsługi i mistrzów w wynagrodzeniu za czas przepracowany /równym 100 %/. We wszystkich przedsiębiorstwach wynagrodzenie za czas nieprzepracowany statystycznego mistrza reprezentuje wyższy udział procentowy w stosunku do wynagrodzenia za czas przepracowany od odpowiednich wielkości pracowników obsługi. W 1965 r. średnie wynagrodzenie tego rodzaju stanowiło u mistrzów 14,2 % zaś u pracowników obsługi 8,3 % wynagrodzenia za czas przepracowany. Różnice

ę więc wyraźne choć rozpiętości w badanych udziałach dla pracowników obsługi i mistrzów w poszczególnych przedsiębiorstwach są zróżnicowane.

Dla przykładu w 1965 r. udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w wynagrodzeniu za czas przepracowany statystycznego pracownika obsługi w przedsiębiorstwie dziewiarskim wyniósł około 10 %, dla mistrza natomiast udział ten kształtował się na poziomie 13,1 %. Znacznie większa rozpiętość wystąpiła w przedsiębiorstwie budowlanym, gdzie odpowiednie udziały wynosiły 7,6 i 15,1 % wynagrodzenia za czas przepracowany. Należy przy tym zauważyć, że udziały procentowe wynagrodzenia za czas nieprzepracowany są zbliżone do siebie w odniesieniu do obu grup pracowników. Poza przedsiębiorstwem przemysłu dziewiarskiego rozpiętość ta wynosi w grupie pracowników obsługi 0,9 punktu, a w grupie mistrzów jest one znacznie większe i wynosi 2,8 punktów.

Disproporcje w wielkości absolutnej i względnej wynagrodzenie za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników badanych grup wynikają głównie ze zróżnicowania zasad przydziału niektórych świadczeń socjalnych pracownikom fizycznym i umysłowym. Uależnienie wysokości omawianych świadczeń od zarobków daje ponadto rekompensatę utraconego wynagrodzenia, a także powoduje stosunkowo niższy udział procentowy świadczeń w zarobkach. Z tego względu pracownicy umysłowi, do których należą mistrzowie, korzystają czasem z niektórych świadczeń socjalnych w szerszym zakresie, podczas gdy pracownicy obsługi w ogóle nie korzystają z pewnych rodzajów świadczeń. Na to ostatnie wpływa szereg czynników obiektywnych, do których należy zaliczyć różnice prawne w przydziale świadczeń socjalnych, różny zakres potrzeb zaspakaja-

nych poprzez świadczenia socjalne /potrzeby z zakresu nauki i kształcenie/, różne predyspozycje pracowników obsługi i mistrzów do wykonywania funkcji społecznych ze względu na wykształcenie, wiek itp.

Kwestie powyższe prowadzą nas do rozważenia znaczenia struktury wynagrodzenia za czas nieprzepracowany dla mistrzów i pracowników obsługi.

Najpoważniejszą pozycję w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany obu grup pracowników stanowi wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Udział tego wynagrodzenia kształtował się u statystycznych pracowników bardzo podobnie i wynosił odpowiednio 67,3 i 66,3 % wynagrodzenia za czas nieprzepracowany pracowników obsługi i mistrzów /tabela 28/. Należy przy tym zauważyć, że wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy mistrzów jest proporcjonalnie do zarobków poszczególnych osób i wynosi po potrąceniu podatku od wynagrodzeń i składek związkowych $1/12$ rocznego wynagrodzenia netto. Zakłada się więc, że mistrz korzysta w roku z miesięcznego urlopu wypoczynkowego. Często założenie takie nie jest ścisłe, bowiem nie uwzględnia się przy tym różnic w czasie rzeczywistego korzystania z urlopów, co w przypadku mistrzów nie jest sprawą odosobnioną.

W grupie statystycznych pracowników obsługi wynagrodzenie to jest różne w zależności od czasu trwania urlopu, który w okresie badanym przysługiwał wyłącznie za przepracowany okres czasu z zachowaniem ciągłości w pracy, podczas gdy mistrzowi już po roku pracy przysługiwał urlop miesięczny. Wynagrodzenie za urlopy nie mogły zatem wpłynąć na zmniejszenie różnicy w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych.

Tabela 28

Struktura wynagrodzenia za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników
obsługi i mistrzów /dane za 1965 r./

Wyszczególnienie	ZPDz		ZPW		ZPB		LPBM		ZWS		LFZ	
	sumy zł	%	sumy w zł	%	sumy w zł	%	sumy w zł	%	sumy w zł	%	sumy zł	%
I. Pracownicy obsługi:												
Wynagrodzenie za czas nie- przepracowany	1.527 ^a	100,0	958	100,0	1.143	100,0	837	100,0	1.120	100,0	1.282	100,0
w tym:												
- urlop wypoczynkowy	1.101	72,1	694	72,4	713	62,4	556	66,4	809	72,2	880	68,7
- czas choroby	391	25,6	129	13,5	294	22,7	241	28,8	139	12,4	387	30,1
- urlopy szkolne, okolicznoś- ciowe i skrócony czas pracy	35	2,2	57	5,9	82	7,2	40	4,8	150	13,4	15	1,2
- delegacje do pracy społ.	-	-	70	8,2	54	4,7	-	-	22	2,0	-	-
II. Mistrzowie:												
Wynagrodzenie za czas nie- przepracowany	3.828	100,0	4.497	100,0	4.019	100,0	4.231	100,0	4.955	100,0	4.867	100,0
w tym:												
- urlop wypoczynkowy	2.645	69,1	1.701	60,1	2.802	69,7	2.568	60,7	3.460	69,8	3.320	68,2
- choroby	701	18,3	1.386	30,8	924	23,0	1.340	37,7	1.200	24,2	1.229	25,3
- urlopy szkolne, okolicznościowe i skrócony czas pracy	170	4,4	211	4,7	114	2,8	309	7,3	112	2,3	238	4,9
- delegacje do pracy społ.	312	8,2	200	4,4	179	4,5	14	0,3	183	3,7	80	1,6

różnice w wielkościach bezwzględnych w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany i jego składnikach wynikają z zaokrąglenia poszczególnych sum elementów wynagrodzeń.

Źródło: Sporządzono na podstawie danych tabeli 25.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy statystycznego mistrza jest przeciętnie 2 - 4 razy wyższe od wynagrodzenia za czas urlopu pracownika obsługi. Obserwuje się przy tym znaczne rozpiętości wynagrodzeń za urlopy wypoczynkowe poszczególnych pracowników. Wyплаты z tego tytułu obejmowały zarówno wynagrodzenie za kilka dni urlopu jak również wynagrodzenie za urlopy miesięczne.

Drugą wyróżniającą się wyraźnie pozycją jest w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany wynagrodzenie za czas choroby. Wynagrodzenie za czas choroby mistrza jest w poszczególnych przedsiębiorstwach mało zróżnicowane. Tylko w ZPDz i ZPB jest ono stosunkowo niskie i wynosi dla przykładu w 1965 r. 701 i 924 zł. W badanym okresie nie zauważa się szczególnego wpływu warunków pracy i rodzaju produkcji /np. porównując ZWS i ŁPBM/ na kształtowaniu się zwolnień chorobowych¹.

Bardziej zróżnicowanie wynagrodzenia za czas choroby /zasiłki chorobowe/ otrzymują pracownicy obsługi. Średnio najwyższe było wynagrodzenie w ZPDz i ŁFZ, kształtując się na poziomie około 3 razy wyższym od wynagrodzenia w przedsiębiorstwie wełnianym i w przedsiębiorstwie włókien sztucznych. Czynnikiem, który miał największy wpływ na znaczne zróżnicowanie wynagrodzenia chorobowego w obu grupach pracowników był stan zdrowotny pracowników, a w szczególności przypadki chorób przewlekłych². Takie przypadki wystąpiły np. w grupie pracowników obsługi w ZPDz i ŁFZ,

¹ Według opinii Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi aż 30% zwolnień chorobowych powodują niewłaściwe warunki pracy i niedostateczna opieka lekarska w przedsiębiorstwach przemysłowych.

² Wystarczy np., że w przedsiębiorstwie są 2 osoby ze schorzeniem gruźliczym, a statystyka zwolnień wzrasta bardzo poważnie. Jeden np. pracownik ze schorzeniem gruźliczym chorujący ponad 300 dni jest statystycznie równoważny 100 pracownikom chorującym po trzy dni w roku. Na zagadnienie to zwrócił uwagę np. B. Lewicki, Zwolnienia chorobowe, Trybuna Ludu z dnia 10.01.1968 r., nr 9.

zaś w odniesieniu do mistrzów w ŁFZ i w ZPW.

Różne zasady korzystania ze zwolnień chorobowych przy różnej kompensacie zarobków powodują, że wynagrodzenie za czas choroby mistrzów jest na ogół od kilku do kilkunastu razy większe od analogicznego wynagrodzenia dla statystycznego pracownika obsługi. Stosunek ten wyniósł dla przykładu w przedsiębiorstwie wełnianym 10,8 : 1, w przedsiębiorstwie włókien sztucznych 8,5 : 1, a w ŁFZ - 3,1 : 1. Oznacza to, że ta pozycja świadczeń wpłynęła poważnie na pogłębienie różnic w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany i w zarobkach netto obu badanych grup pracowników.

Wynagrodzenie za urlopy szkolne oraz okolicznościowe, za skrócony czas pracy i za delegacje do pracy społecznej, stanowi w obu grupach pracowników niewielkie na ogół sumy wypłat i tylko w niektórych przedsiębiorstwach przekroczyło 10 % wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. W grupie pracowników obsługi najwyższy był udział wynagrodzeń za czas urlopów okolicznościowych, a w grupie mistrzów udział wynagrodzenia za urlopy szkolne i czas zwolnień do pracy społecznej¹. Te właśnie pozycje różnicowały przede wszystkim wysokość wynagrodzeń i wpływały tym samym na różnice w wynagrodzeniu za czas nieprzepracowany i w zarobkach obu grup pracowników.

¹ Trzeba tutaj zauważyć, że wielkości te mogą być w niektórych przypadkach zaniżone, bowiem przedsiębiorstwa prowadzą często niekompletną statystykę w tych pozycjach. Odnosi się to szczególnie często do skróconego czasu pracy i delegacji do pracy społecznej w grupie mistrzów. Pozycje te są najczęściej zaniżone, trudno jednak ustalić w jakim stopniu dotyczy to zwłaszcza zwolnień jednorazowych lub kilkugodzinnych zwolnień na naukę i do pracy społecznej, zwłaszcza do pracy na terenie macierzystego przedsiębiorstwa. To samo można powiedzieć o czasie załatwiania spraw osobistych przez pracowników umysłowych w godzinach pracy. Szczególnie duże straty czasu powodują długotrwałe oddelegowania zawodników i działaczy sportowych na treningi i obozy sportowe oraz rozgrywki. Na niektóre z tych zagadnień zwrócił także uwagę J. Wacławek, Wyszedł - i więcej nie wrócił, Trybuna Ludu z dnia 6.10.1966 r., nr 281.

3. Świadczenia socjalne związane pośrednio z wysokością płac pracowników

Obok wypłat z tytułu czasu nieprzepracowanego w zakładzie pracy, badani pracownicy korzystali także z innych świadczeń socjalnych, pośrednio tylko związanych z wysokością zarobków, a raczej uzależnionych od sytuacji materialnej pracowników i ich rodzin. Ze względu na sposób analizy i rozliczenia świadczeń można podzielić je na dwie grupy, a mianowicie na świadczenia okresowe oraz na świadczenia jednorazowe.

Do pierwszej grupy świadczeń socjalnych, które uwzględniono w analizie, należą wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych, dopłaty do różnych typów wczasów oraz dopłaty do kosztów utrzymania w przyzakładowych urządzeniach socjalnych dla dzieci pracowników. W skład drugiej grupy wchodzi natomiast takie świadczenia, jak zapomogi związkowe, dotacje na wkłady mieszkaniowe, nagrody jubileuszowe itp. Ze świadczeń drugiej grupy korzystali w badanym okresie tylko nieliczni pracownicy obu badanych grup pracowniczych. Dlatego też sytuacja ta, a także charakter tych świadczeń /wysokie jednorazowe wypłaty/ nie pozwala przyporządkować ich do statystycznych pracowników obsługi i mistrzów. Uwzględnienie tych świadczeń podwyższyłoby lub obniżyło sztucznie dochody pracowników. Z tych względów pominięto wielkość tych świadczeń w niniejszej analizie i ograniczono się do zbadania świadczeń okresowych.

Świadczenia socjalne tej grupy rozliczono podobnie jak wynagrodzenie za czas nieprzepracowany na wszystkich pracowników w wielkościach średnio-rocznych.

Statystyczny pracownik obsługi korzystał przeciętnie w badanym okresie z tej grupy świadczeń w kwotach od 1.000 do 1.250 zł rocznie, podczas gdy mistrza - od 1.250 do 1.700 zł. Trzeba zauważyć, że rozpiętości w poziomie świadczeń nie są wysokie w obu grupach pracowników w poszczególnych przedsiębiorstwach. Zawarte wyniki w tabeli 29 wskazują, że w omawianej grupie świadczeń socjalnych nastąpiło poważne wyrównanie poziomu tych świadczeń między badanymi grupami pracowników. Dużą rolę odegrały tu wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych, które stanowiły 70 - 88 % omawianych świadczeń socjalnych u pracowników obsługi, natomiast u statystycznego mistrza udział ten kształtował się na poziomie 57 - 70 %. Należy jednak pamiętać, że wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych nie pokrywają pełnych kosztów utrzymania dziecka i są przydzielane w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników. Nie uwzględniają one zatem różnic w zarobkach pracowników, ani też w dochodach rodzin. Są więc one stałym dodatkiem do płacy, zróżnicowanym jedynie w zależności od liczby dzieci pozostających na utrzymaniu pracownika. Stąd też świadczenia z tytułu zasiłków rodzinnych /przy różnej wysokości zarobków i różnej liczbie dzieci na utrzymaniu/ będzie stanowiło o pewnej skali wyrównania poziomu zarobków pracowniczych. Nie oznacza to jednak, że koszty utrzymania dziecka w tych rodzinach będą także odpowiadały udziałowi zasiłków rodzinnych w zarobkach. Tylko obciążenie środków społecznych w stosunku do zarobków tych pracowników będzie odwrotnie proporcjonalne do skali wyrównania poziomu dochodów.

Inaczej nieco należy potraktować świadczenia z tytułu wczasów, związane w wielu przypadkach z wysokością zarobków. Świadczenia z tytułu wczasów normalnych i sanatoryjnych wykazały w badanym

okresie czasu znaczne zróżnicowanie zarówno między badanymi grupami pracowników jak również wewnątrz badanych przedsiębiorstw. Nie widać tutaj również zróżnicowania w przedziale skierowań wczasów sanatoryjnych i ambulatoryjnych przy uwzględnieniu preferencji dla przedsiębiorstw o gorszych i bardziej szkodliwych warunkach pracy. Nie sprzyjała temu z reguły polityka rozdziału skierowań wczasowych, prowadzona przez związki zawodowe.

W grupie pracowników obsługi korzystała z wczasów normalnych niewielka liczba osób, a pozycja wczasów sanatoryjnych nie wystąpiła w ogóle w trzech przedsiębiorstwach.

Dokonując porównania dopłat do wczasów pracowników obsługi i mistrzów trzeba stwierdzić, iż wypada ono bardzo niekorzystnie dla tych pierwszych. Dla przykładu w 1965 r. stosunek łącznych dopłat do wczasów tych dwóch grup kształtował się następująco: ZPDz i LPBM - 1 : 1,7, w ZPB - 1 : 3,0, w ZWS - 1 : 8,0, LPZ - 1 : 8,5 a w ZPW dopłaty do wczasów mistrzów były aż około 10 razy wyższe. W tym miejscu przypomnijmy, że wynagrodzenie za czas przepracowany, a także zarobki netto pracownika obsługi stanowiły przeciętnie 42 - 50 % zarobku statystycznego mistrza.

Sytuacja ta może być wypadkową wielu czynników. W ogólniejszym sensie niektórzy dopatrują się przyczyn tego stanu rzeczy

Tabela 29

Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pośrednio związanych z wysokością zarobków statystycznych pracowników

/w zł/

Szczegółnienie	ZPDz		ZPW		ZPB		ZWS		LFZ		LPBM	
	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965
Pracownicy obsługi												
Świadczenia socjalne pośrednio związane z wysokością zarobków ogółem	1.244	1.090	1.262	1.227	1.011	1.045	948	874	1.057	904	1.020	1.021
w tym:												
czasochłonność	187	211	86	50	90	101	113	52	243	60	86	121
procent. w świadczeniach socjalnych	15,0	19,4	6,8	4,1	8,9	9,7	11,9	6,0	23,0	6,6	8,4	11,9
koszty rodzinne	851	800	877	844	840	840	771	776	760	760	786	771
procent. w świadczeniach socjalnych	68,4	73,4	69,5	68,8	83,1	80,3	81,3	87,6	71,9	84,1	77,1	75,5
koszty do urzędzeń socj. dzieci pracown./żłobki, przedszkola, kolonie, obozy/	206	79	299	333	81	104	64	56	54	84	148	129
procent. w świadczeniach socjalnych	16,6	7,2	23,7	27,1	8,0	10,0	6,8	6,4	5,1	9,3	14,5	12,6
w tym:												
koszty do kolonii i obozów	74	79	168	201	81	104	64	56	54	84	148	129
Mistrz												
Świadczenia socj. pośrednio związane z wysokością zarobków ogółem	1.705	1.705	1.682	1.708	1.325	1.605	1.553	1.422	1.454	1.562	1.244	1.264
w tym:												
czasochłonność	355	355	445	504	306	386	383	421	351	511	173	200
procent. w świadczeniach socjalnych	20,8	20,8	26,5	29,5	23,1	24,0	24,7	29,6	24,1	32,7	13,9	15,8
koszty rodzinne	985	985	909	909	890	890	871	871	949	970	890	873
procent. w świadczeniach socjalnych	57,8	57,8	54,0	53,2	67,2	55,5	56,1	61,3	65,3	55,7	72,3	69,1
koszty do urzędzeń socjal. dzieci pracown./żłobki, przedszkola, kolonie i obozy/	365	365	328	295	129	329	299	130	154	181	172	191
procent. w świadczeniach socjalnych	21,4	21,4	19,5	17,3	9,7	20,5	19,2	9,1	10,6	11,6	13,8	15,1
w tym:												
koszty do kolonii i obozów	73	81	328	295	129	329	299	130	154	181	172	191

Źródło: Opracowano na podstawie danych źródłowych Działu Administracyjno-Gospodarczego, Zatrudnienia i Płac, Rachuby, Rady Zakładowej.

w wadliwie ustalonych opłatach i systemie rozdzielnictwa usług wczasowych¹.

Podobnie jak w przypadku wczasów, także świadczenia z tytułu dopłat do urządzeń dla dzieci pracowników nie wpływały na ogół w badanych przedsiębiorstwach i grupach pracowników na wyrównanie dochodów pracowników obsługi i mistrzów.

¹ Tek np. w kolejnictwie w ciągu ostatniego pięciolecia korzystali z wczasów przede wszystkim lepiej zarabiający, natomiast generalnie nie korzystali z tych usług najniżej zarabiający. W okresie tym skorzystało z wczasów 8 % kolejarzy - pracowników fizycznych i 18 % pracowników umysłowych, w ośrodkach wczasowych kolei udział pracowników umysłowych stanowił około 70 % ogółu wypoczywających. Sytuacja ta kształtowała się więc w dużej mierze przez wczasy rodzinne. Przy uzależnieniu opłaty za wczasy od wysokości zarobków pracownik zarabiający n. 2.000 zł miesięcznie, a mający żonę i 1 dziecko, za wczasy wypoczynkowe płaci po 250 zł od osoby, tzn. łącznie 750 zł, czyli około 35 % miesięcznego zarobku, podczas gdy zarabiający te same 2.000 zł, ale mający liczniejszą rodzinę /żonę i 4 dzieci/ musiaby wydać 1.500 zł, czyli 75 % zarobku. Przy uwzględnieniu dodatkowych wydatków, jakie wiążą się z wyjazdem na wczasy, rodzinę taką najczęściej nie byłoby stać na to. W 1967 r. Związek Kolejarzy uzależnił opłaty za wczasy wypoczynkowe od dochodu przypadającego na 1 członka rodziny. wprowadzając obok tego ulgi dla dzieci. Poprawiło to znacznie strukturę socjalną wypoczywających rodzin, szczególnie pracowników fizycznych i rodzin wielodzietnych. Potwierdza to tezę, że o korzystaniu z tego rodzaju świadczeń decydują głównie możliwości materialne, zaś przyzwyczajenia kulturalne itp., do których swego czasu przywiązywało się dużą wagę, przestały już odgrywać poważniejszą rolę. /Por. J.Rem. Dla kogo szumi morze, Głos Robotniczy z dnia 6.08. 1968 r., nr 160/. Obecnie w opracowaniu znajduje się projekt nowych zasad na skierowania wczasowe, uzależniający właśnie wysokość opłat od dochodu przypadającego na członka rodziny, a więc uwzględniający interesy gorzej sytuowanych rodzin wielodzietnych. Projekt ten ma być przekonultowany ze związkami zawodowymi oraz wybranymi zakładami pracy posiadającymi własne ośrodki wypoczynkowe. Por. : Wczasowe skierowanie po dawnych cenach, Życie Warszawy z dnia 17.02.1971 r., nr 41/.

Podobnie jak w przypadku wczasów, także świadczenia z tytułu płać do urządzeń socjalnych dla dzieci pracowników nie wpływa-
na ogół w badanych przedsiębiorstwach i grupach pracowników
wyrównanie dochodów pracowników obsługi i mistrzów.

Dopłaty te wykazywały znaczne różnice zarówno w poszczegól-
nych przedsiębiorstwach, jak również w obu okresach sprawozdaw-
czych, przyjętych do badań. Dotyczy to zwłaszcza dopłat dla
uczestników kolonii i obozów, a wspomniane zróżnicowanie wy-
kpiło we wszystkich przedsiębiorstwach w obu badanych grupach
pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach dopłaty łączne do
urządzeń socjalnych dla dzieci mistrzów były od 2 do 5 razy
większe od analogicznych świadczeń dla dzieci pracowników obsłu-
gi. Dotyczy to zwłaszcza ŁFZ, ZWS, ZPB. W pozostałych przedsię-
biorstwach różnice te były dużo mniejsze, a w przedsiębiorstwie
przemysłu wełnianego świadczenia te zmniejszały dysproporcje
zarobkach badanych pracowników.

Dokonując rozliczenia świadczeń wczasowych i dopłat do
urządzeń socjalnych dla dzieci, należy zdawać sobie sprawę,
że mogą one kształtować się różnie w poszczególnych latach, a
także z tego, iż sam pracownik i jego dzieci mogą często ko-
zystać z tych urządzeń prowadzonych przez inne przedsiębior-
stwa przemysłowe czy instytucje państwowe /np. wczasy rodzinne
męża lub żony w różnych zakładach pracy, dziecko uczęszcza do
przedszkola instytucji, w której pracuje drugie z małżonków itp./.
Sytuacje te mogą w niektórych przypadkach zniekształcać obraz
badanych grup pracowników, a więc i sytuację statystycznego
pracownika.

Tym niemniej, na podstawie przeprowadzonych obliczeń można,
jak się wydaje, dokonać bardziej ogólnych porównań. Chodzi tutaj

przede wszystkim o zbadanie udziału tej grupy świadczeń dla pracowników obsługi w świadczeniach dla mistrzów, jak również w wyliczeniu udziału tych świadczeń w zarobkach za czas przepracowany pracowników. Zagadnienie to przedstawia tabela 30.

Tabela 30

Udział świadczeń socjalnych pośrednio związanych z wysokością zarobków w wynagrodzeniu za czas przepracowany statystycznych pracowników obsługi i mistrzów

/dane za 1965 r. w %/

Wyszczególnienie	ZPDs	ZPW	ZPB	ZWS	ZFZ	ZPM
1. Udział świadczeń socj.prac. obsługi w świadc. statystycznego mistrza	63,3	71,8	65,1	61,4	57,9	80,7
2. Udział świadczeń socj.prac. obsługi w wynagrodzeniu za czas przepracowany	7,1	9,7	7,2	6,3	5,9	9,2
3. Udział świadczeń socj.statystycznego mistrza w wynagrodzeniu za czas przeprac.	5,8	5,8	5,1	4,6	4,3	4,5
4. Udział wynagrodzenia za czas przepracowany pracownika obsługi w wynagrodzeniu mistrza	51,8	43,2	46,0	43,7	41,1	80,0

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli 29.

Zauważyliśmy wcześniej, że w omawianej grupie świadczeń socjalnych nastąpiło zbliżenie ich poziomu między badanymi grupami pracowników. Jak wynika z tabeli, świadczenia dla pracowników obsługi stanowiły przeciętnie 67 % odpowiedniej wielkości świadczeń dla statystycznego mistrza. Natomiast udział wynagrodzenia za czas przepracowany kształtował się w tym samym układzie na poziomie 40 - 50 %, co oznacza, że świadczenia te wpływały na niwelowanie różnic w wynagrodzeniu za pracę badanych pracowników. Podobnie charakteryzują to zjawisko wskaźniki, dotyczące udziału świadczeń socjalnych w wynagrodzeniu za czas przepracowany pracowników. We wszystkich przedsiębiorstwach omawiane świadczenia socjalne pracownika obsługi reprezentują wyższy udział procentowy w stosunku do wynagrodzenia za czas przepracowany w odpowiednich wielkościach statystycznego mistrza. W 1965 r. świadczenia te stanowiły u pracowników obsługi 7,5 %, zaś u mistrzów 5,0 % wynagrodzenia za czas przepracowany.

W tym miejscu godzi się przypomnieć o strukturze i znaczeniu w globalnej wielkości świadczeń socjalnych wypłat z tytułu zasiłków rodzinnych ; świadczenia te wypłacane są pracownikom niezależnie od wysokości zarobków. Sytuacja ta bądź wyłącznie, bądź w decydującym stopniu wpłynęła na zróżnicowanie w poszczególnych przedsiębiorstwach udziału tej grupy świadczeń socjalnych w wynagrodzeniu obu statystycznych pracowników, w szczególności zaś na zwiększenie udziału w stosunkowo niskich zarobkach pracownika obsługi. Nie można to jednak oznaczać, jak już wspomnieliśmy, wyrównania dysproporcji w dochodach, a tym bardziej w poziomie zamożności badanych pracowników. O zagadnie-

niu tym należy także pamiętać przy liczeniu i badaniu składników łącznych świadczeń socjalnych statystycznych pracowników.

4. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych i ich wpływ na wynagrodzenie za pracę

Wielkość świadczeń socjalnych badanych pracowników

z tytułu zatrudnienia była kształtowana przez dwie grupy świadczeń, a mianowicie przez wynagrodzenie za czas nieprzepracowany i przez świadczenia pośrednio związane z wysokością wynagrodzenia za pracę.

W obu grupach pracowników wypłaty z tytułu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany miały na ogół najwyższy udział w świadczeniach socjalnych z tytułu zatrudnienia w macierzystych przedsiębiorstwach. Tylko w dwóch przedsiębiorstwach pracownicy obsługi otrzymywali więcej niż połowę świadczeń socjalnych poza wypłatami z tytułu czasu nieprzepracowanego. Mistrzowie natomiast otrzymywali przeciętnie ponad 70 % ogółu świadczeń socjalnych poprzez pieniężne wypłaty z tytułu czasu nieprzepracowanego. Świadczenia socjalne z tytułu urlopów, zasiłków rodzinnych i dopłat do urzędów socjalnych dla dzieci pracowników zmniejszają udział tej grupy świadczeń w całości świadczeń socjalnych statystycznych mistrzów, to zaś obniża ich udział w wynagrodzeniu za czas przepracowany. Szczególna rola przypada tu zasiłkom rodzinnym, których udział w całości świadczeń socjalnych kształtował się średnio dla pracowników obsługi na poziomie 15 %, a dla mistrzów na poziomie 35 % /tabela 31/.

Wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy miały bardziej wyróżniony udział w świadczeniach socjalnych obu grup statystycznych pracowników i stanowisko u obsługi około 35 %, a u mistrzów

Tabela 31

Wielkość i struktura świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia
statystycznych pracowników /dane za 1965 r./

Grupa	Pracownik obsługi- mistrz- H	0	ZPD	ZPW	ZPB	ZWS	ZFZ	ZPBM
Świadczenia	0	2617	2185	2188	1994	2186	1858	
Świadczenia w zł	H	5533	6205	5624	6377	6429	5495	
Udział w sto-								
unku do								
Świadczeń so-								
cialnych:								
wynagrodze-								
nie za czas	0	58,3	43,9	52,2	56,2	58,6	45,1	
nieprzepra-	H	69,2	72,5	71,4	77,7	75,7	77,0	
cowania								
wynagrodze-								
nie za urlo-	0	42,0	31,8	32,6	40,6	40,2	30,0	
py wypoczynk-	H	47,8	43,5	50,0	54,3	51,7	46,4	
owe								
wynagrodze-								
nie za czas	0	14,9	5,9	13,4	6,5	17,7	13,0	
choroby	H	12,7	22,3	16,4	18,8	19,1	24,4	
wypłaty z								
tytułu zasił-	0	30,6	38,6	38,4	38,4	34,8	41,5	
ków rodzinnych	H	17,8	14,7	15,8	13,7	13,5	15,9	
pozostałych	0	12,5	33,7	15,6	14,5	7,3	15,5	
świadczeń	H	21,7	19,5	17,8	13,2	15,7	13,3	

Opracowano na podstawie danych poprzednich tabel.

ponad 45 zł. Na ogół nie można tego powiedzieć o wynagrodzeniu
za czas choroby, które wykazuje dość duże różnice w poszczegól-
nych przedsiębiorstwach, szczególnie w grupie pracowników obsługi.
Ogólnie można stwierdzić, że dla statystycznego mistrza udział
tych wypłat jest o kilka procent wyższy.

Na podstawie tego co wyżej stwierdziliśmy można wysnuć
wniosek, że dla pracownika obsługi największe znaczenie w
świadczeniach socjalnych z tytułu zatrudnienia ma wynagrodzenie

za urlop wypoczynkowy i wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych, natomiast dla mistrza wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenie za czas choroby. Ta ostatnia pozycja u mistrzów niewiele na ogół różni się od wypłat z tytułu zasiłków rodzinnych.

Różnice więc świadczenia socjalne dla mistrza są 2 - 3 razy większe w wielkościach absolutnych od świadczeń dla pracownika obsługi. Wprawdzie wypłaty z tytułu zasiłków rodzinnych wpłynęły na wyrównanie świadczeń pośrednio związanych z wysokością zarobków między pracownikami obsługi i mistrzami, jednakże pozostały wysokie dysproporcje w wysokości wynagrodzenia za czas nieprzepracowany.

Tabela 32

Wpływ świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia
na wynagrodzenie za pracę /dane za 1965 r./

Treść	O H	ZPDe	ZWP	ZPB	ZWS	ZPZ	ZPBM
Wynagrodzenie:							
za czas prze-	O	15164	12578	14345	13837	15148	11028
pracowany	H	29215	29128	31177	31449	36880	27884
Świadczenia	O	2617	2185	2188	1994	2186	1858
socjalne w zł	H	5533	6205	5624	6377	6429	5495
Wskaźnik świad-							
zeń socjalnych	O	47,2	35,2	38,9	31,3	34,0	33,8
w świadczeniach							
dla mistrza							
Wskaźnik świad-							
zeń socjalnych							
pracowników							
obsługi w wynag-							
rodzeniu za							
czas przeprac-							
owany		17,2	17,4	15,3	14,4	14,4	16,8
Wskaźnik świad-							
zeń socjal. w wynagr.							
za czas przepr.		18,9	21,3	18,3	20,7	17,4	19,7
Źródło: jak w tabeli 31							

Ta ostatnia pozycja kształtowała wielkość i udział świadczeń socjalnych w wynagrodzeniu za czas przepracowany w obu grupach pracowników. Udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany pracownika obsługi, wynosił jak pamiętamy, w wynagrodzeniu mistrza przeciętnie 23,7 % natomiast udział świadczeń socjalnych odpowiednio 34,6 % /bez przedsiębiorstwa przemysłu dzielnickiego/. W obu przypadkach świadczenia z tytułu czasu nieprzepracowanego i świadczenia socjalne ogółem pogłębiają różnice w wynagrodzeniach za pracę obu grup pracowników.

Zjawisko to wyraźnie ilustruje udział świadczeń socjalnych w wynagrodzeniu za pracę w obu grupach badanych pracowników /tabela 32/. Łączne świadczenia socjalne stanowiły przeciętnie 15,9 % wynagrodzenia za pracę statystycznego pracownika obsługi, podczas gdy w przypadku mistrza wskaźnik ten wynosił 19,4 %. Udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany wynosił odpowiednio 8,3 i 14,2 %, zaś świadczenia z tytułu czasów, urlopu wypoczynkowego i z tytułu dopłat do urządzeń socjalnych dla dzieci 7,6 i 5,2 %.

Współgłoski te ulegną pewnemu spleśnieniu, kiedy porówna się łącznie wynagrodzenia za czas przepracowany i świadczenia socjalne. Wówczas udział tych wielkości dla statystycznego pracownika obsługi w stosunku do odpowiedniej wielkości dla mistrza wyniesie około 43 %, zaś udział wynagrodzenia za czas przepracowany - 44,3 %. To spleśnienie wyników kształtowane jest przede wszystkim przez poziom wielkości przyjętych do porównania. W obu jednak przypadkach, na częściowe zrównanie dysproporcji w zarobkach obsługi i mistrzów nietylko w pewnym stopniu wpływ świadczenia bezpośrednie nie związane z wysokością zarobków, a w szczególności

upłaty z tytułu zasiłków rodzinnych. Świadczenia te reprezentowały niemal jednakowy poziom w obu grupach pracowników, co przy większym wynagrodzeniu za czas przepracowany pracowników obsługi, przyjętym za podstawowe porównań, prowadzi do niwelacji rozpiętości w zarobkach.

5. Określenie i przydział świadczeń socjalnych typowemu pracownikowi obsługi i mistrzowi.

6. Ogólna charakterystyka socjalna pracowników i podstawowe założenia metodologiczne.

Przyjęta w badaniu konstrukcja statystycznego pracownika miała przede wszystkim na celu przedstawienie wysokości i rozpiętości wynagrodzeń za pracę i w świadczeniach socjalnych, które badani pracownicy otrzymywali z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwach pracy. Uwzględnione zostały również świadczenia dla dzieci pracowników, korzystających z urządzeń socjalnych przedsiębiorstwa. Należy jednak podkreślić, że wszystkie elementy dochodów i świadczeń socjalnych zostały ujęte jako wielkości przeciętne, a więc rozliczone na statystycznego pracownika badanych grup pracowniczych.

Przeprowadzona analiza nie uwzględnia zatem zróżnicowania wynagrodzeń za pracę i świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia w podziale na mężczyzn i kobiety. Jak już mogliśmy się zorientować, grupy te na ogół różnią się w poważnym stopniu pod względem wysokości zarobków. Obok tego dokonane rozważania dotyczyły tylko świadczeń socjalnych, jakie pracownik i członkowie jego rodziny otrzymują z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Wiadomo jednak, że w szczególności dzieci pracowników, a także i sam

pracownik, korzystając z szeregu świadczeń poza zakładami pracy. Do nich w pierwszej kolejności zaliczamy świadczenia w zakresie szkoły podstawowej, średniej i wyższej, leczenia otwartego itp. W naszych rozważaniach chodzi nam o świadczenia społeczne z budżetu państwa rozdzielone na zasadach powszechności, a więc o świadczenia do których mają równy dostęp wszyscy pracownicy i członkowie ich rodzin. Zainteresowanie tymi świadczeniami wynika głównie z tego, że mają one szczególne, a czasem specyficzne znaczenie dla pracowników o niskich zarobkach i większej liczbie rodziny.

Jeśli przyjrzymy się tej grupie świadczeń, które dalej nazywamy świadczeniami państwowymi, a także niektórym świadczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, to przekonamy się, że dane ich części zaspokajają potrzeby z zakresu utrzymania i wychowania dzieci. Może okazać się więc, że poziom świadczeń społecznych pracowników o różnych zarobkach i różnej liczbie rodziny, usatysfakcjonowany jest przede wszystkim od posiadania dzieci. Ten niezwykle ważny fakt może właśnie odgrywać zasadniczą rolę w wyrażaniu rozpiętości w dochodach pracowników i w zasobności rodzin.

Do wyjaśnienia omawianych zagadnień na posłużyć konstrukcja typowego pracownika badanych grup pracowniczych, którą otrzymamy w wyniku charakterystyki społecznej pracowników. Charakterystyka ta dotyczyć będzie w naszym przypadku przede wszystkim takich cech, które mają wpływ na zróżnicowanie wynagrodzeń ze pracę i świadczeń społecznych /np. płód, liczba dzieci na utrzymaniu itp./. Po tych wyjaśnieniach, zwróćmy uwagę na niektóre problemy charakterystyki społecznej typowych pracowników /tabela 33/.

Tabela 33

Charakterystyka socjalna typowego mistrza i pracownika obsługi

Pracownik typowy		
L.p.	Mistrz	Pracownik obsługi
1.	Mężczyzna	Mężczyzna lub kobieta
2.	Wiek: 34 - 51 lat	Wiek: 42 - 60 lat
3.	Wykształcenie: średnie zawodowe	Wykształcenie podstawowe lub podstawowe niepełne
4.	Praca w przemyśle 11-11 lat	Praca w przemyśle 8 - 29 lat
5.	Praca w przeds. 7-16 lat	Praca w przeds. 2 - 12 lat
6.	Żonaty ^x	Żonaty - mężatka ^x
7.	Na utrzymaniu 1 dziecko	Na utrzymaniu 1 dziecko lub bezdzietni
8.	Dziecko uczęszcza do szkoły podstawowej lub średniej	Dziecko uczęszcza do szkoły podstawowej lub średniej
9.	Dojeżdża do pracy tramwajem	Dojeżdża do pracy tramwajem

x/ Uwaga: W grupie mistrzów wyraźnie przeważają mężczyźni, natomiast w grupie obsługi nie ma wyraźnej przewagi kobiet lub mężczyzn.

Źródło: Dane personalne pracowników /Dział Kadr/, listy płac, imienne "karty wynagrodzeń" oraz dane z imiennych ankiet.

W grupie mistrzów typowym pracownikiem jest mężczyzna, natomiast w grupie pracowników obsługi jest nim mężczyzna lub kobieta /kobiety 150 osób, mężczyźni 151 osób/. Ustalenia te sugerują, że w przypadku mistrzów można przyjąć do analizy te same wielkości wynagrodzenia za pracę i świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia, co w przypadku statystycznego pracownika. Natomiast dla pracownika obsługi zostanie wprowadzony podział na typowego pracownika - mężczyznę i typowego pracownika - kobietę.

Typowi pracownicy mają z reguły na utrzymaniu jedno dziecko, choć sytuacja ta nie we wszystkich przedsiębiorstwach przedstawia się jednakowo. W grupie mistrzów np. w przedsiębiorstwie przemysłu włókiennego i w przedsiębiorstwie włókien sztucznych średnio ta kontaktowała się powyżej 1 dziecko, natomiast w grupie pracowników obsługi można często spotkać osoby mające więcej niż dwoje dzieci, a także osoby bezdzietne. Dlatego też obok podziału typowych pracowników obsługi na mężczyzn i kobiety, wprowadzasz się rozróżnienie na pracowników z jednym dzieckiem i bezdzietnych.

Brak wyraźnego i jednoznacznego określenia liczby dzieci pozostających na utrzymaniu typowych pracowników, skłonił do uwzględnienia w obliczeniach przeciętnej wysokości zasiłku rodzinnego odrębnie dla typowych pracowników w poszczególnych przedsiębiorstwach. Określenie liczby dzieci i ich przyporządkowanie typowym pracownikom pozwoliło jednocześnie na ustalenie miejsca pobierania zasiłków oraz na ustalenie wieku i miejsca przebywania dzieci poza domem.¹ Wpłaty z tytułu zasiłków rodzinnych obejmują nie tylko dochody badanych pracowników, ale także innych osób, np. niepracujące żony zatrudnionych.

Z podobnym zamiarem przystąpiono do opracowania danych w zakresie dopłat dla dzieci pracowników, korzystających z kolonii i obozów poza badanymi przedsiębiorstwami, a także dla dzieci korzystają-

¹ Szerzej informacji z tego zakresu uzyskano w drodze imiennej ankiety. Dotyczyła ona przede wszystkim cech socjo-demograficznych, które na ogół można było sprawdzić w źródle badań "krzyżowych" /patrz: aneks 3/.

tych z innych form pomocy materialnej. Uzyskane wyniki badały jednak istotne zastrzeżenie co do ich wiarygodności. Skłoniko to nas do wyeliminowania z przeprowadzonych obliczeń tego rodzaju świadczeń.

W obu przypadkach typowych pracowników, daleko częściej do szkoły podstawowej lub średniej. Tylko w jednym przedsiębiorstwie dziecko pracownika obsługi i mistrza uczęszczało do szkoły średniej. Fakt ten został uwzględniony przy dokonywaniu dalszych obliczeń.

Na tych samych zasadach przyporządkowano pracownikowi i dziecku koszty leczenia otwartego. Nie brano natomiast pod uwagę świadczeń z zakresu żłobków i przedszkoli, bowiem dzieci typowych pracowników uczęszczają do szkoły podstawowej lub średniej.

Przyjmując schemat, typowych pracowników, należy dla każdego z nich przypisać w zależności od cechy odpowiednie wielkości i rodzaje wynagrodzeń i świadczeń specjalnych.

Wynagrodzenie za czas przepracowany i składniki wynagrodzenia za czas nieprzepracowany ulegną niewielkim zmianom tylko w przypadku różnicy między statystycznym, a typowym pracownikiem w badanych zbiorowościach. Różnice te zostały wystarczająco omówione wcześniej i dlatego omówieniu ich poświęcimy mniej miejsca.

Ze względu na przyjętą konstrukcję typowego pracownika, pewnym modyfikacjom ulegnie sposób rozliczenia pozostałych świadczeń specjalnych z przedsiębiorstwa. Przyporządkowanie świadczeń z tytułu zasiłków rodzinnych wiąże się bezpośrednio z liczbą dzieci na utrzymaniu. W wypadku, kiedy typowy pracownik ma na utrzymaniu jedno dziecko, przyporządkowano mu z tego tytułu odpowiednią kwotę roczną, natomiast nie doliczono tej sumy dla pracownika bezdzietnego.

Świadczenia z tytułu wczasów ¹, które są typowym świadczeniem okresowym można rozliczyć dwojako: po pierwsze, przy częstszym występowaniu tego świadczenia w badanej zbiorowości należy wyliczyć, w jakim odstępie czasu może z nich korzystać każdy pracownik i na tej podstawie przyjąć do obliczeń określoną część dopłaty do skierowania wczasowego /np. 1/2 dopłaty w przypadku, kiedy 50 % pracowników danej zbiorowości może korzystać z wczasów/ po drugie zaś, kiedy świadczenia są niewielkie i występują rzadko, wygodniej jest również rozliczać je na wszystkie jednostki zbiorowości. W obu przypadkach niewielkie znaczenie tych lub podobnych świadczeń w całości dochodów nie zniekształca w większym stopniu wyników prowadzonego rachunku.

Trzecia grupa świadczeń, które nazwaliśmy świadczeniami państwowymi, obejmuje w naszych badaniach koszty nauki w szkołach i dopłaty do leków oraz ochrony zdrowia ². Uwzględnienie jedynie tych świadczeń wynika głównie z zamiarów badawczych i zakresu przeprowadzonych badań. Mają one stanowić tylko ilustrację służącą do zweryfikowania przyjętej w pracy tezy. Nie chodzi tu zatem o liczenie wszystkich świadczeń socjalnych z budżetu państwa. Przyjęcie do badań i oddzielne liczenie wymienionych świadczeń wynika przede wszystkim ze specyfiki świadczeń państwowych. Przydzielanie ich na zasadzie powszechności dla wszystkich pracowników

1 Koszt usług wczasowych obliczono jak poprzednio w oparciu o cenę pełnopłatnych wczasów, a za dodatkowe dochody uznano różnicę między tą ceną a odpłatnością.

2 Usługi oświaty i ceny usług służby zdrowia podano na podstawie danych Miejskiej Komisji Planowania w Łodzi. Podobne informacje w zakresie szkolnictwa można uzyskać w oparciu o ogólne dane dotyczące wydatków budżetu na odpowiednią dziedzinę szkolnictwa. Koszty usług służby zdrowia ustalić można na podstawie obowiązującego cennika dla nieuprawnionych do bezpłatnych i ulgowych świadczeń.

i członków ich rodzin, musi oznaczać różny udział tych świadczeń dla pracowników o różnych dochodach z pracy i o różnej liczebności członków rodziny. W warunkach pełnej bezpłatności może to nie oznaczać wcale różnych korzyści w dochodach z pracy.

Koszty nauki w szkole przyporządkowano typowym pracownikom, posiadającym na utrzymaniu dzieci, natomiast koszty w zakresie leczenia bądź podwojone w przypadku pracownika z jednym dzieckiem na utrzymaniu, bądź też przyjęto jednostkowy koszt ochrony zdrowia dla pracowników bezdzietnych¹.

Mając na uwadze to, że świadczenia państwowe i niektóre wypłaty w przedsiębiorstwach dotyczą potrzeb dzieci pracowników, można wyliczyć ich udział w całości świadczeń socjalnych pracownika oraz zbadać wpływ na kształtowanie proporcji w dochodach ze pracy.

Konstrukcje typowych pracowników powinna dać przede wszystkim odpowiedź na pytanie, jaką rolę spełniają w wyrównywaniu rozpiętości w dochodach pracowników świadczenia socjalne związane z posiadaniem dzieci na utrzymaniu i jakie jest ich znaczenie w całości świadczeń socjalnych.

b. Poziom, struktura i relacje wynagrodzenia ze pracą i świadczeń socjalnych typowych pracowników.

Badanie poziomu i struktury wynagrodzenia ze pracą i świadczeń socjalnych typowych pracowników należy zgodnie z zamierzeniami badawczymi przeprowadzić w następującym układzie:

¹ Oprócz tych świadczeń należałoby jeszcze liczyć np. koszty nauki usług komunikacji miejskiej, które można przyjąć na podstawie danych dyrekcji odpowiednich przedsiębiorstw lub organów rad narodowych.

- analiza wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas nieprzepracowany
- analiza pozostałych świadczeń socjalnych z przedsiębiorstwa i wybranych "świadczeń państwowych"
- analiza łącznych przychodów i świadczeń socjalnych

Jak już wspominaliśmy, wynagrodzenie za pracę i za czas nieprzepracowany statystycznego mistrza jest równe odpowiedniej wielkością odnoszącym się do typowego mistrza. Jest nim we wszystkich przedsiębiorstwach mistrz - mężczyzna. Wielkość ta uległa zmianie w przypadku pracowników obsługi, gdzie typowym pracownikiem jest kobieta lub mężczyzna.

Kształtowanie się wysokości wynagrodzenia za pracę i świadczeń z tytułu czasu nieprzepracowanego typowych pracowników, nie jest zależne od stanu rodzinnego pracowników. Dlatego też dla uproszczenia analizy wolno przyjąć za typowego pracownika obsługi mężczyznę i kobietę oddzielnie w grupach pracowników bez uwzględnienia cechy stanu rodzinnego. Modyfikacja ta jest zresztą uzasadniona jednakowym poziomem wynagrodzeń i świadczeń socjalnych pracowników mężczyzn lub kobiet o różnej charakterystyce rodzinnej. W celu uproszczenia rachunku przyjęto wielkości przeciętne wynagrodzeń i świadczeń socjalnych dla wszystkich pracowników obsługi /razem mężczyzn i kobiet/.

Szczególne uwagi należy zwrócić na nadane wielkości wynagrodzenia i świadczeń socjalnych typowych pracowników kobiet i mężczyzn w grupie obsługi. Duży udział kobiet w tej grupie pracowników ma wpływ na ⁵⁰wysokość zarobków i wynagrodzenia za czas nieprzepracowany. Wynagrodzenie za czas przepracowany w składzie przez typowego pracownika obsługi mężczyznę było średnio rocznie wyższe o 500 - 2.000 zł od wynagrodzenia kobiety w tej grupie pracowników

Wypada przy tym zwrócić uwagę na różny poziom wynagrodzenia za czas przepracowany i zarobków netto w poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłowych.

Sytuacja ta miała wpływ na wysokość wynagrodzenia za czas nieprzepracowany i jego udział w wynagrodzeniu za pracę; im wyższe są zarobki typowych pracowników obsługi, tym wyższe jest wynagrodzenie za czas nieprzepracowany. Świadczenie z tytułu czasu nieprzepracowanego mężczyzn były w dwóch przedsiębiorstwach nieco niższe niż kobiet, a w dwóch innych niemal równe, podczas gdy zarobki i wynagrodzenie za czas przepracowany typowych pracowników obsługi mężczyzn były we wszystkich przypadkach znacznie wyższe. Stąd też udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w wynagrodzeniu za czas przepracowany typowego mężczyzny wynosił 7,9 %, dla kobiety zaś wskaźnik ten kształtował się na poziomie 8,7 %. Oznacza to, że świadczenia socjalne tej grupy wpłynęły na zmniejszenie różnic w zarobkach mężczyzn i kobiet, co należy przypisać przede wszystkim różnym uprawnieniom i funkcjom kobiety w zakresie opieki i wychowania dzieci.

Różnice w zarobkach i w świadczeniach socjalnych typowych pracowników obsługi /mężczyźni - kobiety/ miały określony wpływ na ich udział w zarobkach i świadczeniach typowego mistrza. Udział wynagrodzenia za czas przepracowany typowych pracowników obsługi - kobiet w wynagrodzeniu typowego mistrza był we wszystkich przypadkach od około 1 % do 7 % niższy niż mężczyzn. Zerównano jednak w odniesieniu do kobiet, jak i do mężczyzn typowi pracownicy obsługi otrzymywali przeciętnie 2 - 2,5 raza niższe wynagrodzenie za pracę od wynagrodzenia typowego mistrza. Wielkość wynagrodzeń przeciętnych typowych pracowników obsługi stanowiły niewiele ponad 43 % wynagrodzenia mistrzów za czas przepracowany. Podobna sytuacja występuje w kategorii wynagrodzenia

netto, choć rozpiętości te są tu jeszcze wyższe. Jest to wynikiem stosunkowo niskich świadczeń z tytułu czasu nieprzepracowanego pracowników obsługi. W badanym okresie świadczenia te były w przypadku typowego pracownika obsługi od ponad 2 do 5 razy niższe od wynagrodzenia typowego mistrza. Świadczenia pracownika obsługi stanowiły w jednym przypadku 42 %, a w pozostałych średnio niewiele ponad 24 % świadczeń socjalnych mistrza. Porównanie wskaźników wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas nieprzepracowany typowych pracowników badanych grup pracowniczych wskazuje, że świadczenia bezpośrednio związane z wysokością zarobków pogłębiły różnice w płacach pracowników obsługi i mistrzów.

Daje się to również wyraźnie zaobserwować przy badaniu udziału świadczeń socjalnych z tytułu czasu nieprzepracowanego w wynagrodzeniu za czas przepracowany. Udział ten wynosi, przyjmując wielkości przeciętne dla mężczyzn i kobiet w grupie pracowników obsługi 8,2 %, a w grupie mistrzów zaś - 14,2 %.

Przedstawiona sytuacja w zakresie zarobków i świadczeń z tytułu czasu nieprzepracowanego typowych pracowników różniła się niewiele od sytuacji statystycznych pracowników badanych grup pracowniczych. Rozpiętości w dochodach za pracę i w świadczeniach czasu nieprzepracowanego pracowników obsługi i mistrzów były wynikiem różnic w zarobkach typowego pracownika obsługi - mężczyzny i typowego pracownika obsługi - kobiety. W obu jednak przypadkach, zarówno statystyczny jak i typowy pracownik obsługi otrzymywał w porównaniu z mistrzem znacznie niższe wynagrodzenie za pracę i nawet kilka razy niższe wynagrodzenie za czas nieprzepracowany. W obu też przypadkach świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego w zakładzie nie prowadziły do zmniejszenia rozpiętości w dochodach z pracy pracowników, a nawet przeciwnie - pogłębiły te rozpiętości.

Wynagrodzenie za pracę i za czas nieprzepracowany typowych pracowników w badanych grupach pracowniczych /dane za 1965 r. w zł/

Treść	ZPDz	ZPW	ZPB	LPBM	ZWS	LPZ
I. Mistrz:						
- zarobek netto roczny	34.397	33.625	35.196	32.116	36.404	41.746
- wynagr.za czas przeprac.	30.529	19.128	31.177	27.885	31.450	36.879
- wynagr.za czas nieprzeprac.	3.868	4.497	4.019	4.231	4.954	4.867
- udział wynagr.za czas nieprzeprac.w wynagr.za czas przeprac. w %	12,7	15,4	12,9	15,2	15,7	13,2
II. Pracownik obsługi:						
- zarobek netto roczny:						
a/ mężczyzna	18.702	13.800	16.465	11.906	15.800	17.932
b/ kobieta	14.700	13.307	14.715	11.816	14.206	16.023
c/ przeciętnie	16,701	13.553	15.590	11.861	15.003	16.987
- wynagr.za czas przeprac.:						
a/ mężczyzna	16.440	12.841	15.343	11.120	14.684	16.605
b/ kobieta	14.513	12.315	13.597	10.924	13.095	14.787
c/ przeciętnie	13.494	12.578	14.346	11.029	13.838	15.148
- wynagr.za czas nieprzeprac.:						
a/ mężczyzna	1.662	959	1.122	786	1.117	1.327
b/ kobieta	1.587	992	1.118	893	1.111	1.236
c/ przeciętnie	1.624	975	1.120	820	1.114	1.281
- udział wynagr.za czas nieprzeprac.w wynagr.za czas przepracowany w %						
a/ mężczyzna	10,1	7,5	7,3	7,1	7,6	8,0
b/ kobieta	10,9	8,1	8,2	8,2	8,5	8,4
c/ przeciętnie	9,7	7,8	7,8	7,6	8,0	8,4
III. Udział wynagrodzenia za czas przeprac.pracowników obsługi /przeciętnie/ w wynagrodzeniu mistrza w %	44,2	43,2	46,0	39,6	44,0	41,1
IV. Udział zarobku netto pracowników obsługi /przeciętnie/ w zarobku mistrza	48,6	40,3	44,3	36,9	41,2	40,7
V. Udział wynagrodz.za czas nieprzeprac.pracowników obsługi w wynagr.mistrza w %	42,0	21,7	27,9	20,0	22,5	26,3

Źródło: Opracowano na podstawie danych źródłowych oraz na podstawie informacji z uzyskanych z charakterystyki socjalnej pracowników /tabela 33/.

Wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne typowych pracowników - mistrzów

/w zł/

Wyszczególnienie	Pracownicy przedsiębiorstw przemysłowych											
	ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LPM		LPE	
	Mistrz /mężczyzna		Mistrz/mężczyzna/		Mistrz/mężczyzna/		mistrz /mężczyzna/		mistrz/Mężczyzna		mistrz /mężczyzna/	
	1964r	1965	1964r	1965r	1964r	1965r	1964r	1965r	1964r	1965r	1964r	1965r
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Łączne wynagrodzenie netto	34.234,0	34.396,5	33.191,2	35.196,4	32.257,3	33.625,4	35.389,5	36.404,3	30.222,4	32.115,9	41.062,7	41.746,5
2. Świadczenia socjalne z tytułu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany	3.852,5	3.867,7	3.861,5	4.018,9	4.232,7	4.496,8	4.700,9	4.954,6	4.256,6	4.231,2	4.890,7	4.866,5
3. Pozostałe świadczenia socjalne z tytułu utrudnień i świadczenia państwowe	3.838,7 - 4.978,7	3.838,7 - 4.978,7	3.838,9 - 4.978,9	3.838,9 - 4.978,9	3.997,1 - 5.137,1	4.056,4 - 5.196,4	3.895,4 - 5.035,4	3.934,8 - 5.074,8	3.714,8 - 4.854,8	3.715,4 - 4.855,4	5.083,1	5.164,5
a/ zasiłki rodzinne	840,0	840,0	890,0	890,0	908,8	908,8	870,5	870,5	890,6	872,5	948,8	870,4
b/ dojazdy do pracy	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4
c/ wczasy	355,3	355,3	305,5	305,5	444,9	504,2	381,5	420,9	172,8	199,5	350,9	510,7
d/ lecznictwo otwarte x/	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5	728,5
e/ szkoła xx/	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	-	-
	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0	2.240,0
4. Świadczenia socjalne razem /poz. 2 + 3/	7.690,2 - 8.831,2	7.706,4 - 8.846,4	7.700,4 - 8.840,4	7.857,8 - 8.997,8	7.229,8 - 9.370,4	8.553,2 - 9.693,2	8.596,3 - 9.736,3	8.889,4 - 10.029,4	7.971,4 - 9.111,4	7.946,6 - 9.086,6	9.973,8	10.031,0
5. Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne /poz. 1+2+3/	38.072,7 - 39.212,7	38.235,2 - 39.375,2	37.030,1 - 38.170,1	39.035,3 - 40.175,3	36.254,4 - 37.394,4	37.681,8 - 38.821,8	39.284,9 - 40.424,9	40.339,1 - 41.479,1	33.937,2 - 35.077,2	35.831,3 - 36.971,3	46.145,8	46.911,0

x/ Dopłata do leczenia pracownika i jego dziecka

xx/ Koszt kształcenia w szkole podstawowej i średniej

Źródło : jak w tabeli 33 i 34 oraz zestawienia własne Rady Zakładowej dotyczące skierowań czasowych, dane Miejskiej Komisji Planowania w Łodzi i przeliczenia własne.

x/ Doplata do leczenia pracownika i jego dziecka
xx/ Koszt kształcenia dziecka w szkole podstawowej lub średniej
Źródło: jak w tabeli 35

Jest to przede wszystkim wynikiem aródnicowania zasad przydziału części świadczeń dla pracowników fizycznych i umysłowych i uzależnienie ich wysokości od poziomu zarobków.

W świetle tym odrębnego naświetlenia wymaga druga grupa świadczeń socjalnych, otrzymywanych głównie spoza przedsiębiorstwa przez pracowników i dzieci, będące na ich utrzymaniu. Dla uproszczenia analizy, a także z przyczyn natury metodologicznej, objęto badaniami tylko niektóre świadczenia socjalne z dziedziny "poza - stałych świadczeń z przedsiębiorstwa" oraz świadczenia finansowane z budżetu państwa. Łącznie świadczenia te będziemy dalej nazywali umownie "świadczeniami społecznymi". Zasady przydziału świadczeń społecznych są jednakowe dla wszystkich pracowników, a ich wysokość nie jest, poza wczasnmi, w ogóle uzależniona od dochodów z pracy. Jak już wspomnieliśmy, wysokość tej grupy świadczeń typowych pracowników kształtuje się w zależności od faktu posiadania dzieci na utrzymaniu i miejsca ich przebywania. Z uwagi na to konieczne jest wprowadzenie podziału typowych pracowników na mężczyzn i kobiety z uwzględnieniem posiadania lub nieposiadania dzieci na utrzymaniu.

Zastosowanie tego podziału komplikuje znacznie przeprowadzenie badań. Komplikacje te wynikają głównie z niejednorodnej charakterystyki socjalnej typowych pracowników obsługi. Pracownicy ci, jak wiemy, mają na utrzymaniu jedno dziecko, bądź też są bezdzietni.

W ZPS i LPS typowy pracownik obsługi męczyzna - kobieta ma na utrzymaniu faktycznie jedno dziecko w wieku szkolnym, w ZPS - jedno dziecko lub jest bezdzietny, a w pozostałych przedsiębiorstwach typowy pracownik obsługi męczyzna miał na utrzymaniu jedno dziecko lub był bezdzietny, a kobieta miała wyłącznie

jedno dziecko /tabela 37/.

Przedstawiona sytuacja wymaga pewnych uproszczeń. Można to sprowadzić do badania dochodów i świadczeń socjalnych typowych pracowników obsługi według podziału na mężczyzn i kobiety z jednym dzieckiem na utrzymaniu oraz bezdzietnych. W niektórych przypadkach niezbędne będzie łączne rozpatrywanie sytuacji mężczyzn i kobiet o tych samych cechach stanu rodzinnego, w szczególności przy badaniu udziału świadczeń społecznych w dochodach z pracy typowych pracowników obsługi i mistrzów.

Przedmiotem badania są dane dotyczące roku 1965, głównie w celu uzyskania większej przejrzystości wywodów. Obok tego też, gdzie to będzie uzasadnione i potrzebne, posłużymy się także wielkościami dotyczącymi 1964 roku.

Typowy mistrz - mężczyzna- i typowy pracownik /mężczyzna-kobieta/ z jednym dzieckiem na utrzymaniu legitymują się podobną wysokością świadczeń społecznych. Kształtuje się one w granicach 4 - 5 tys. zł rocznie w obu grupach pracowników, przy czym różnice w zbiorowości pracowników obsługi są większe /tabela 36/. Różnice w tych świadczeniach w odniesieniu do mistrzów i typowych pracowników obsługi wynikają między innymi z faktu uczęszczania dziecka do szkoły podstawowej lub średniej, z różnic w wysokości zasiłków rodzinnych, dopłat do wczasów itd.

Podobne różnice występują w niektórych przedsiębiorstwach między świadczeniami w przypadku typowych pracowników obsługi - mężczyzn i kobiet. Były one wynikiem różnych ^{wypłat} pobieranych z tytułu zasiłków rodzinnych przez mężczyzn i kobiety.

Bardzo znaczne obniżenie się badanych świadczeń widać na przykładzie bezdzietnych pracowników obsługi, gdzie dochody te mieszczą się w przedziale 860 - 1020 zł rocznie. W wielkościach

tych znajdują się wyłącznie świadczenia dla pracownika, a mianowicie dopłaty do lecznictwa, świadczenie z tytułu wczasów oraz dopłaty do przejazdów do pracy.

Uwzględnienie sytuacji typowych pracowników z jednym dzieckiem na utrzymaniu i pracowników bezdzietnych prowadzi do wniosku, że pracownicy posiadający dzieci na utrzymaniu, otrzymują na nie od 3 do 4 tys. zł rocznie w formie świadczeń społecznych. Zrównanie świadczeń społecznych w wielkościach bezwzględnych nie oznacza dla typowych pracowników jednakowego udziału w dochodach z pracy. Świadczenia społeczne stanowiły przeciętnie 12,8 % zarobku netto typowego mistrza, natomiast od 20 do 40 % zarobku typowego pracownika obsługi. Pamiętaj przy tym należy, że porównanie dotyczy typowych pracowników, mających w obu przypadkach na utrzymaniu jedno dziecko, uczęszczające do szkoły podstawowej lub średniej. W przypadku bezdzietnych pracowników obsługi omawiane świadczenia stanowiły tylko 5 do 7 % zarobków. Zmiana rozpiętości w zarobkach byłaby jeszcze bardziej wyraźna, gdybyśmy porównali pracownika obsługi z 2 lub 3 dziećmi na utrzymaniu z mistrzem, posiadającym jedno dziecko, przebywające w domu. Mogłoby się wówczas okazać, że świadczenia te całkowicie niwelują rozpiętości w zarobkach obu pracowników.

W tym miejscu godzi się przypomnieć, że zmianę proporcji w dochodach z pracy spowodowaną świadczeniami społecznymi należy traktować inaczej niż zmiany, jakie powodowało wynagrodzenie za czas nieprzepracowany. Świadczenia społeczne nie prowadzą, w rzeczywistości, a przynajmniej niektóre z nich, do zmian w realnych dochodach poszczególnych pracowników, bowiem przydzielone są one bezpłatnie i na zasadach powszechnej dostępności dla każdego obywatela.

/dane za 1965 r./

Treść	ZPDz	ZPW	ZPB	LPBM	ZWS	LFZ
I. Mistrz						
- świadczenia społeczne w zł	4.408	4.621	4.409	4.285	4.505	5.165
w tym: świadczenia państwowe	3.127	3.127	3.127	3.127	3.127	3.697
- udział świad.społ.w zarobkach netto w %	12,8	13,7	12,5	13,3	12,4	12,4
- udział świad.państw.i innych niezależnych od wysokości zarobku w wynagr.za czas przepracowany	13,2	13,6	14,3	14,6	13,0	12,6
- udział świadczeń państwowych w wynagrodz.za czas przeprac.	10,2	10,0	10,7	11,2	9,9	10,0
II. Pracownik obsługi						
- świadczenia społeczne w zł						
a/ mężczyzna /1 dziecko/	3.694	3.983	4.154	4.344	3.956	4.033
b/ kobieta /1 dziecko/	3.694	4.245	4.154	5.045	4.085	4.033
c/ mężczyzna /bezdzienny/	1.026	865	-	936	867	-
d/ kobieta /bezdzienna/	1.026	-	-	-	-	-
w tym świad.państwowe						
a/ mężczyzna /1 dziecko/	2.557	3.127	3.127	3.697	3.127	3.127
b/ kobieta /2 dziecko/	2.557	3.127	3.627	3.697	3.127	3.127
- udział świadczeń społecznych w zarobkach netto:						
a/ mężczyzna /1 dziecko/	19,8	28,9	25,2	36,2	25,0	22,5
b/ kobieta /1 dziecko/	25,1	31,9	28,2	42,7	28,8	25,3
c/ mężczyzna /bezdzienny/	5,5	6,3	-	7,9	5,5	-
d/ kobieta /bezdzienna/	7,0	-	-	-	-	-
- udział świadczeń państwowych i innych niezależnych od wysokości zarobków w wynagr.za czas przepr.w procentach:						
a/ mężczyzna /1 dziecko/	21,2	30,06	26,4	37,7	26,5	23,9
b/ kobieta /1 dziecko/	24,0	34,1	29,7	45,1	30,7	26,8
c/ mężczyzna /bezdzienny/	4,9	6,4	-	6,1	5,6	-
d/ kobieta bezdzietna	5,6	-	-	-	-	-
- udział świadczeń państwowych w wynagrodzeniu za czas przepracowany w procentach						
a/ mężczyzna /1 dziecko/	15,6	24,4	20,4	33,3	21,3	18,8
b/ kobieta /1 dziecko/	17,6	25,3	23,0	33,8	23,9	21,2

Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń, które nazwalismy świadczeniami państwowymi. Świadczenia te dla typowych pracowników z jednym dzieckiem na utrzymaniu stanowiły "dochód" w wysokości 2600 - 3700 zł rocznie. Odpowiadało to około 10 % wynagrodzenia za czas przepracowany typowego mistrza i 16 - 33 % wynagrodzenia typowych pracowników obsługi.

Jest to bardzo istotne, jeżeli uwzględnimy fakt, że świadczenia państwowe, do których zaliczyliśmy koszty nauki w szkole i koszty leczenia otwartego stanowiły od 60 do 85 % badanych świadczeń społecznych. One to więc, zdaniem wielu badaczy, przede wszystkim prowadzą do zmian w dochodach pracowników. Zmiany te jednak należy ujmować przede wszystkim od strony "czysto technicznej", nie zaś od strony realnych, ekonomicznych zmian w dochodach¹. Sens tych zmian można przyjąć bez zastrzeżeń, gdy potraktujemy świadczenia te jako obciążenie dochodu narodowego. Tak samo należy traktować dopłaty do przejazdów do pracy, przydzielone w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników. Stanowią one jednak bardzo niewielki odsetek świadczeń społecznych i nie odgrywają tutaj większej roli.

Zasiłki rodzinne stanowią trzecią w kolejności pozycję w grupie świadczeń społecznych. Udział tych świadczeń jest wyrównany, podobnie jak w dwu poprzednich pozycjach i waha się w granicach 16 - 22 % ogółu świadczeń społecznych obu typowych pracowników z jednym dzieckiem na utrzymaniu. Zasiłki rodzinne nie zależą od wysokości zarobków, ale od faktu posiadania dzieci

¹ Omawiane świadczenia socjalne nie mają wpływu na zmianę wysokości i proporcji w zarobkach różnych pracowników. Wynika to z faktu, że są one bezpłatne i powszechnie dostępne dla wszystkich obywateli. W tym właśnie sensie ich zadanie polega na niwelowaniu rozpiętości ekonomiczno-socjalnych między pracownikami i różnymi warstwami ludności.

na utrzymaniu. Stawki zasiłków są jednakowe dla wszystkich pracowników, a różnice w wysokości zasiłku na drugie dziecko i dalsze nie odpowiadają rozpiętości w dochodach ani zamożności pracowników. Pokrywają one tylko część kosztów utrzymania dzieci. W szczególny sposób jest to odczuwane przez rodziny o niskich dochodach¹. Fakt ten należy uwzględnić przy rozpatrywaniu udziału i zmiany proporcji w dochodach pracowników o różnych zarobkach poprzez świadczenia z tytułu zasiłków rodzinnych².

Złaznie świadczenia państwowe i inne rodzaje świadczeń niezależnych od wysokości zarobków stanowiły przeciętnie 13,5% wynagrodzenia za czas przepracowany typowego mistrza i 24-35 % wynagrodzenia typowego pracownika obsługi. Udział tej grupy świadczeń w zarobkach kobiet z obsługi był znacznie wyższy i kształtował się na poziomie 32 %.

Odmienne nieco należy spojrzeć na to zagadnienie od strony pracowników bezdzietnych, dla których świadczenia społeczne mają

1 W tym sensie postulowano projekt reformy zasiłków rodzinnych w wyniku której nastąpiłoby ograniczenie ich dla rodzin lepiej sytuowanych, a podwyższenie ich w grupie rodzin wielodzietnych i o niskiej zamożności /por. G. Piserski, Koncepcje wzrostu społeczeństwa, Życie Gospodarcze 1968, nr 44/

2 W ostatnim czasie Rada Ministrów i Prezydium CRZZ we wspólnym posiedzeniu podjęły uchwałę m.in. w sprawie podwyżki zasiłków rodzinnych w celu polepszenia sytuacji rodzin o stosunkowo niskich dochodach /Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent, Trybuna Ludu z dnia 1 stycznia 1971 r., nr 1/. Podwyżka zasiłków rodzinnych dotyczy tych rodzin, w których dochód netto na członka rodziny nie przekracza 1000 zł miesięcznie. Podwyższone zasiłki /szerzej omówione w rozdziale V/ dotyczą więc rodzin o niskich zarobkach oraz rodzin wielodzietnych. W warunkach badanych grup pracowniczych odnosi się to w dużej mierze do rodzin pracowników obsługi.

inne znaczenie, bowiem korzystają z nich wyłącznie oni sami. W pewnych sytuacjach może to być nawet odczuwane przez nich jako dodatkowe obciążenie ich dochodów na koszt rodzin posiadających dzieci. Porównując sytuację pracowników bezdzietnych i pracowników posiadających dzieci na utrzymaniu, dostrzega się wyraźnie rolę i znaczenie w dochodach pracowników tych świadczeń socjalnych, które są przyznawane w związku z opieką, wychowaniem i kształceniem dzieci. Właśnie świadczenia bezpłatne, powszechne oraz ulgowe wyrównują w tym sensie różnice^w zamożności pracowników i rodzin, że stwarzają równe szanse rozwoju fizycznego i umysłowego dla wszystkich konsumentów, a więc i na ogół równy start w życiu społecznym¹.

¹ Zagadnienie to jest jednak bardziej skomplikowane niż się wydaje. Świadczenia bezpłatne i powszechne stwarzają równe szanse np. tylko w zdobyciu wykształcenia, leczenia się itd., natomiast w odczuciu samych rodzin są to świadczenia darmowe dla wszystkich pracowników - zarówno dla nisko jak i wysoko zarabiających. W tej materii wysuwano w dyskusji przed V Zjazdem Partii postulat ingerencji państwa w dziedzinę świadczeń powszechnych. Wysuwano na przykład wniosek wprowadzenia stypendiów dla dzieci rodzin najgorzej sytuowanych już wtedy, gdy dzieci te rozpoczynają naukę w szkole podstawowej i postulat ich głębokiego zróżnicowania w następnych etapach kształcenia. Propozycje te uzasadniono tym, że utrzymanie dzieci uczęszczających do szkoły staje się dla rodziny o niskich zarobkach poważnym problemem już z chwilą gdy dziecko rozpoczyna naukę. Potwierdza to nasze postrzeżenia co do "specyficznego" wpływu świadczeń powszechnych na różnicowanie i zmianę proporcji w dochodach pracowników, gdyż z tych świadczeń, nawet niewielkie wydatki związane np. z wyżywieniem dzieci do szkoły, są znacznym obciążeniem i tak w istotnych budżetach rodzin wielodzietnych i gorzej sytuowanych.

Ostatnim rodzajem świadczeń zaliczonym do świadczeń społecznych są usługi wczasowe, które rozliczone na wszystkich pracowników, powodują duże różnice w dochodach i w świadczeniach typowych pracowników. Należy tu zauważyć, że udział świadczeń wczasowych może być w dużym stopniu przypadkowy. Na przykład w LPZ w grupie pracowników obsługi w 1965 roku świadczenia te stanowiły 1,5 % świadczeń społecznych, a w 1964 roku 5,7 %. Ogólnie jednak świadczenia wczasowe wpływały, jak mogliśmy się przekonać, w modelu statystycznych pracowników, na pogłębienie rozpiętości w dochodach pracowników obsługi i mistrzów, a nawet w tych samych grupach zawodowych ¹.

Jest to między innymi wynikiem różnego stopnia uczestniczenia pracowników w korzystaniu z tych usług oraz wadliwego zróżnicowania opłat za wczasy. W tym ostatnim przypadku trzeba stwierdzić, że opłaty za wczasy nie odpowiadają proporcjom wysokości zarobków; pracownicy o niższych zarobkach opłacają faktycznie wyższe koszty usług wczasowych w stosunku do pracowników w wyższych grupach zarobkowych ². Uwagę tę można także odnieść do innych rodzajów świadczeń ulgowych /np. świadczenia żłobków, przedszkoli, kolonii letnich itd/.

1 Na sprawę tę zwrócił uwagę Z. Pigoń, który na przykładzie rozdziału skierowań na wczasy i organizacji bazy wypoczynkowej wskazuje, że obecny system organizacji wczasów, mimo pozorów spełnienia socjalno-kulturalnych celów podziału dochodu narodowego, nie gwarantuje już w pełni stosowanie demokratycznych kryteriów tego podziału. Ponadto, większe zakłady pracy, zamożniejsze dysponują większymi możliwościami budowy i rozbudowy bazy wczasowej. Momenty te powodują, że usługi wczasowe stały się kategorią pogłębiającą różnice w zarobkach pracowników, nawet w tej samej grupie zawodowej /Z. Pigoń, Wykorzystanie bazy o socjalne aspekty wczasów, Życie Gospodarcze 1968, nr 18/.

2 Symboliczna odpłatność za te usługi może się upodobnić do nieodpłatności. Z tego punktu widzenia Tezy V Zjazdu Partii postulowały większe zróżnicowanie opłat, szczególnie w zakresie usług świadczonych dla dzieci i młodzieży, co miałoby wpływ na bardziej sprawiedliwe dzielenie tych świadczeń.

W rozdziale niniejszym omówiono stosunkowo dużą ilość problemów, należy więc obecnie przedstawić najważniejsze spostrzeżenia i wnioski. Zgodnie z konstrukcją rozdziału, przedstawimy je w odniesieniu do statystycznych i typowych pracowników. Wnioski takie można sprowadzić do następujących:

1. W wynagrodzeniu mistrzów stwierdza się większe zróżnicowanie premii zasadniczych, przy stosunkowo ustabilizowanych płacach podstawowych /stałej części uposażenia/. Również w grupie pracowników obsługi występuje w poszczególnych przedsiębiorstwach znaczne zróżnicowanie premii zasadniczych przy względnie ustabilizowanych płacach podstawowych. Zaznaczyć jednak należy, że wewnętrzne zróżnicowanie w płacach podstawowych w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników obsługi jest bardziej "rozproszone" niż w grupach mistrzów.

2. Łącznie zarobki netto są znacznie zróżnicowane w obu grupach, zarówno gdy porównać badane wielkości w grupach między poszczególnymi przemysłami, jak również gdy rozpatrywać proporcje między zarobkami mistrzów i pracowników obsługi w poszczególnych przedsiębiorstwach. W przypadku mistrzów dostrzega się zależność wysokości zarobków od gałęzi przemysłu /najwyższy poziom reprezentuje przemysł metalowy i włókien sztucznych/.

3. W wyniku zróżnicowania wspomnianego w pkt. 1 i 2, również wynagrodzenie za czas przepracowany jest zróżnicowane w obu grupach. Należy przy tym zauważyć, że w obu grupach pracowników wynagrodzenie kobiet jest niższe niż mężczyzn.

4. Udział przeciętnych zarobków pracowników obsługi w wynagrodzeniu mistrzów /wynagrodzenie mistrzów = 100%/ wynosił

około 43 %. Udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w zarobkach badanych grup pracowników kształtował się następująco:

- dla mistrzów - 14,2 %
- dla prac.obsługi - 8,3 %

5. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, jako zasadniczą część świadczeń socjalnych pracowników w przedsiębiorstwie z tytułu zatrudnienia nie wpływa na zmniejszenie rozpiętości w dochodach, a przeciwnie - rozpiętości te pogłębia. Jest to przede wszystkim wynikiem uzależnienia wypłat w tytułu czasu nieprzepracowanego od wysokości zarobków, wynikiem różnych zasad przydziału niektórych świadczeń dla pracowników fizycznych i umysłowych, a także obiektywnie ukształtowanych potrzeb w zakresie sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, kształcenia itp.

6. Najwyższy wpływ na zróżnicowanie poziomu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany miały wypłaty z tytułu urlopów wypoczynkowych i wynagrodzenia za czas choroby. Te ostatnie zaś wpłynęły w najwyższym stopniu na pogłębienie różnic w tej grupie świadczeń socjalnych, jak też w wynagrodzeniu za pracę badanych grup pracowników.

7. Pozostałe świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie powodowały różne kierunki zmian w dochodach pracowników. Ogólnie jednak, głównie poprzez świadczenie z tytułu zasiłków rodzinnych, wpłynęły one w znacznym stopniu na zmniejszenie różnic w wynagrodzeniu za pracę statystycznych pracowników obsługi i mistrzów.

8. Przedstawione sytuacje w zarobkach i świadczeniach z tytułu czasu nieprzepracowanego statystycznych pracowników niewiele różni się od sytuacji w tej materii w odniesieniu do modelu

typowych pracowników. Występujące tu różnice są wynikiem rozpiętości w dochodach i świadczeniach typowego pracownika obsługi - mężczyzny i typowego pracownika obsługi - kobiety. W obu jednak przypadkach, zarówno statystyczny, jak i typowy pracownik obsługi otrzymywał w porównaniu z mistrzem znacznie niższe wynagrodzenie za pracę oraz kilka razy niższe świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego. Świadczenia te prowadziły do pogłębienia rozpiętości w dochodach badanych pracowników.

9. Typowy mistrz i typowy pracownik obsługi /mężczyzna-kobieta/ z jednym dzieckiem na utrzymaniu otrzymują świadczenia społeczne w podobnej wielkości. Oznacza to, że świadczenia, których wysokość nie jest uzależniona od poziomu zarobków, a związana głównie z posiadaniem dzieci na utrzymaniu, wpłynęły w poważnym stopniu na zmniejszenie rozpiętości w dochodach typowych pracowników.

10. Zmiany w proporcjach dochodów pracowników poprzez świadczenia społeczne należy rozpatrywać z dwóch stron, a mianowicie od strony czysto ilościowego stosunku tych świadczeń do dochodów oraz od strony wydatkowania na te świadczenia określonych nakładów pracy społecznej. Świadczenia bezpłatne i przydzielone na zasadach powszechności oraz niektóre świadczenia ulgowe, stanowiące zasadniczą część świadczeń społecznych, wyrównują różnice w dochodach pracowników w tym sensie, że stwarzają przez ich konsumpcję równe szanse rozwoju i uczestnictwa w produkcji społecznej dla wszystkich pracujących obywateli.

Widać to wyraźnie na przykładzie bezpłatnej oświaty i lecznictwa.

11. Poziom świadczeń socjalnych dla pracowników uzależniony jest przede wszystkim od liczby dzieci pozostających na ich utrzymaniu i od miejsca przebywania tych dzieci. Świadczenia tej grupy stanowiły przeciętnie od 40 do 65 % łącznych świadczeń socjalnych typowych pracowników z jednym dzieckiem na utrzymaniu. One też w decydującym stopniu wpłynęły na zmiany w proporcjach dochodów typowych pracowników o różnych zarobkach z pracy.

R o z d z i a ł V

ŚWIADCZENIA SÓCJALNE Z TYTUŁU ZATRUDNIENIA W ŚWIECIE
UCHWAŁ V ZJAZDU PARTII I ZMIAN NAKREŚLONYCH NA VII I
VIII PLAKUM KC PZPR

Celem ustroju socjalistycznego jest zapewnienie coraz wyższej stopy życiowej całemu społeczeństwu oraz "... swobodnego, wszechstronnego rozwoju wszystkich jego członków"¹. Droga prowadzącą do realizacji tego celu jest maksymalizacja w dłuższym okresie funduszu spożycia w wyrażeniu rzeczowym, odpowiadającego zaakceptowanym przez organe planujące preferencjom indywidualnym konsumentów, jak i preferencjom społecznym.

Realizacja celu ustroju socjalistycznego zależy jest nie tylko od globalnych rozmiarów funduszu spożycia, lecz również od sposobu jego podziału. Na obecnym etapie rozwoju gospodarki socjalistycznej eksponuje się socjalistyczną zasadę podziału według ilości i jakości pracy. Na to swoje uzasadnienie społeczne i ekonomiczne. Przemieszczają bowiem na tym między innymi względy natury produkcyjnej, konieczność pobudzenia wzrostu wydajności pracy, podnoszenia kwalifikacji itp.

Odnosi się to do podstawowej części funduszu spożycia, a w szczególności do funduszu wynagrodzeń za pracę, który jest dzielony w zasadzie proporcjonalnie do wkładu pracy². Ważne

¹ W. Lenin, Dzieła, t. 6, s. 12

² Dzielony nawet tej części funduszu wynagrodzeń według pracy nie jest wystarczające. A. Łukaszuk wymienia m. in. następujące przyczyny odstępstwa od tej zasady: potrzeba całkowitego regulowania rozmieszczenia siły roboczej, preferencje społeczne, przejawiające się w polityce cen, konieczność ustalania płac minimalnych na "godziwym" poziomie, trudności w technicznym miarzeniu ilości, a zwłaszcza jakości pracy itp. Por. A. Łukaszuk, Zasady podziału, Życie Gospodarskie 1967, nr 47.

z tego punktu widzenia jest stwierdzenie zawarte w tezach na V Zjazd Partii, że "konsekwentne stosowanie bodźców materialnego zainteresowania wymaga, aby przy utrzymaniu niezbędnego zróżnicowania dochodów osobistych w zależności od indywidualnego wysiłku, poziomu kwalifikacji i stopnia odpowiedzialności przeciwdziałać wypadkom nieuzasadnionej rozpiętości zarobków, niesprawiedliwionemu rozdziałowi przeznaczonych na ten cel funduszy" ¹.

Zróżnicowanie dochodów i stały wzrost średnich zarobków powinien dokonywać się przede wszystkim na gruncie podnoszenia kwalifikacji i wzrostu wydajności pracy. Będzie się to dokonywać wraz z ogólnym rozwojem społecznym, na gruncie zmniejszania i zanikania pracy niewykwalifikowanej. Obok tego jednak trzeba zwrócić tu uwagę na dwa problemy.

Po pierwsze, polityka podziału dochodów musi stale dostosowywać się do potrzeb rozwoju społecznego i gospodarczego.

Po drugie, polityka państwa powinna prowadzić korektę zasad przydziału świadczeń socjalnych dla różnych grup ludności i kategorii zatrudnionych pracowników.

Zagadnienia te znalazły podczas miejsce w Uchwale V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Uchwała V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej wiele miejsca poświęciła świadczeniom socjalnym, nakreślając kierunki działania w tym zakresie na najbliższe lata. troska o te sprawy znalazła również wyraz w uchwałach VI Kongresu Związków Zawodowych.

Program socjalny V Zjazdu zapowiadał w tym zakresie trzy podstawowe zmiany:

Po pierwsze - szeroki program likwidacji różnic prawnych i so-

¹ XII Plenum KC PZPR, Tezy KC PZPR na V Zjazd Partii, Kiv, W-wa 1968, s.82.

cyjnych między pracownikami fizycznymi i umysłowymi w zakresie urlopów wypoczynkowych, zasiłków chorobowych, umów o pracę itp; po drugie - szeroki zakres posunięć w zakresie poprawy opieki zdrowotnej i urządzeń socjalnych /żłobków, przedszkoli, stółek pracowniczych, bazy wczasowo-turystycznej/ przy zapewnieniu priorytetu dla spraw bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opieki zdrowotnej; po trzecie - zapowiedź istotnego rozszerzenia sfery wolnego czasu poprzez skracanie czasu pracy w latach 1970 - 1975.

Większość przysługujących dziś pracownikom i ich rodzinom uprawnień socjalnych została wprowadzona bądź udoskonalona już w okresie istnienia Polski Ludowej. Wprowadzono je stopniowo, w miarę jak pozwalała na to sytuacja gospodarcza. Platformą startu było ustawodawstwo Polski międzywojennej. W przepisach z tego okresu sprawy socjalne nie miały tego ciężaru gatunkowego co obecnie, a co więcej, uprawnienia poszczególnych grup pracowniczych były zróżnicowane w sposób zasadniczy, przy czym podstawowe kryterium zróżnicowania stanowił podział na robotników i pracowników umysłowych. Podział ten jest produktem klasowej struktury społeczeństwa burżuazyjnego. Zaliczenie pracownika do danej grupy pociąga za sobą nader istotne konsekwencje ekonomiczne i socjalne.

Przywileje i wynikające z nich nierówności w grupie pracowników umysłowych i fizycznych zostały usankcjonowane i wprowadzone na szerszą skalę w Polsce burżuazyjnej, zarówno w sferze prawnej, ekonomicznej, jak i socjalnej. Dotyczyły one w pierwszej kolejności:

- zróżnicowania zarobków pracowników umysłowych i fizycznych,
- zróżnicowanie zarobków mężczyzn i kobiet,

- rozpiętości zarobków pracowników fizycznych i umysłowych w tych samych działach gospodarki narodowej,
- zasadniczych różnic w wymiarze urlopów wypoczynkowych pracowników fizycznych i umysłowych,
- różnic w urlopach macierzyńskich i zasiłkach chorobowych,
- prawa do rent i emerytur,
- zatrudniania i zwalniania z pracy¹.

Proces zacierania tych różnic przebiegał stopniowo przez cały okres istnienia Polski Ludowej. Od początków władzy ludowej rozpoczął się proces zrównywania uprawnień socjalnych dla pracowników fizycznych i umysłowych. Już w 1945 roku specjalny dekret zmienił zasadę obliczania urlopów dla robotników stwierdzając, że minimalny urlop wynosi 8 dni roboczych, a nie kalendarzowych. Następnie wprowadzono ustawę z 28 lipca 1948 roku płatne urlopy wypoczynkowe dla ogółu pracowników, obejmując tymi świadczeniami liczne grupy robotników pozbawionych dawniej ustawowej gwarancji urlopu.

Najdalej jednak posunięta została unifikacja uprawnień pracowników fizycznych i umysłowych w zakresie zabezpieczenia społecznego. Dekret z 8 stycznia 1954 roku podwyższył zasiłki chorobowe do 100 % zarobku, zrównując uprawnienia dla ogółu pracowników. Obowiązuje tu również jednolity system rentowy i emerytalny dla wszystkich pracowników.

Zmieniła się także zasadniczo pozycja ekonomiczna pracowników fizycznych. Rozwarstwienie, jakie jeszcze istnieje, jest związane przede wszystkim z miejscem pracownika w hierarchii

¹ Szerze omówienie uprawnień i różnic między pracownikami umysłowymi i robotnikami w Polsce przedwojennej znaleźć można w pracy M. Matej: Pracownicy umysłowi, Zasądnienia prawne i społeczne, PWN, W-wa 1967, a w szczególności na stronie 162-169.

zawodowej. Nastąpiło poważne zmniejszenie rozpiętości w wysokości zarobków obu grup pracowników. Należy przy tym dodać, że zarobki pracowników fizycznych są obecnie wyższe niż przed wojną, natomiast w grupie pracowników umysłowych zarobki uległy w porównaniu do tego okresu obniżeniu, a więc nastąpiło względne obniżenie ich pozycji materialnej w stosunku do grupy robotników¹.

Mimo zasadniczego zmniejszenia różnic między tymi grupami pracowniczymi, istnieją jeszcze przepisy, przyznające korzystniejsze uprawnienia dla pracowników umysłowych.

Nastąpiło wprowadzenie zbliżenia długości urlopu wypoczynkowego pracowników fizycznych i umysłowych, ale głównie poprzez zwiększenie się stażu pracy tych pierwszych. Pracownik fizyczny otrzymywał do niedawna po 1 roku pracy 12 dni roboczych urlopu, podczas gdy pracownik umysłowy po tym okresie pracy otrzymywał uprawnienia do 30-dniowego wypoczynku. Tak więc ten pierwszy musiał dla osiągnięcia takiego wymiaru urlopu przepracować dodatkowo 9 lat.

Znajdowało to również wyraz w świadczeniach pieniężnych, wypłacanych za okres urlopu wypoczynkowego. Potwierdziły to wyraźnie badania, które dotyczyły okresu przed wejściem w życie nowej ustawy urlopowej, obowiązującej od 1 stycznia 1969 r.

Jeszcze obecnie pracownik umysłowy ma prawo do pełnego wynagrodzenia z funduszu płac w okresie choroby, natomiast

¹ "... Wskutek pokaźnego wzrostu dochodów robotniczych i spadku dochodów pracowników umysłowych na zatrudnionego nastąpiła radykalna niwelacja tych dochodów... Widzimy więc, że pracownik umysłowy, który przed wojną należał w stosunku do robotników do klasy uprzywilejowanej, zarabia dzisiaj przeciętnie niewiele więcej niż robotnik", M. Kelecki, Z zagadnień gospodarczo-społecznych Polski Ludowej, PWN, W-wa 1964, s. 98.

robotnik od początku choroby otrzymuje zasiłek chorobowy w wysokości 70 % zarobku. W istniejącej formie nie ma także uzasadnienia obecne prawo do płatnej opieki nad chorym dzieckiem. Prawo to przysługuje obu grupom pracowników w różnym wymiarze. Pracownik umysłowy może uzyskać w zasadzie dowolną ilość pełnopłatnych zwolnień tego rodzaju z zastrzeżeniem, że dni zwolnień bezpośrednio następujące po sobie nie mogą przekroczyć jednorazowo 30 dni. W przypadku pracowników fizycznych zwolnienia te sumuje się łącznie i nie mogą one przekroczyć 30 dni w roku, a zasiłek za te dni wynosi tylko 70 % zarobku.

Godzi się przy tym zauważyć, że pracownik umysłowy ma takie same uprawnienia do opieki nie tylko nad chorym dzieckiem, ale także nad innym członkiem rodziny, co nie przysługuje pracownikowi fizycznemu.

Obok tych różnic można wymienić jeszcze istniejące do 1971 roku nierówności w uprawnieniach kobiet do 2 dni w roku w celu opieki nad dzieckiem¹, różnice w uprawnieniach do odpraw pośmiertnych itp. Również do czasu nowej ustawy urlopowej, okresy

1 W marcu 1971 r. Rada Ministrów podjęła na wniosek CRZZ uchwałę w sprawie prawa do wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy, które przysługują pracownikom wychowującym dzieci w wieku do 14 lat. Uchwała stanowi, że wszystkie pracownice - matki, dzieci do 14 roku życia, korzystające z dwu dni wolnych w roku z tego tytułu, zachowują prawo do wynagrodzenia za te dni. Dotychczas z dwóch dni płatnych zwolnień tego rodzaju korzystały wszystkie pracownice umysłowe oraz pracownice fizyczne w tych zakładach, w których uprawnienie to wynikało z układów zbiorowych pracy lub z prawa zwyczajowego. Pozostałe robotnice mogły korzystać z dwu dni wolnych w roku lecz nieodpłatnie. Uchwała Rady Ministrów jest więc kolejnym krokiem w kierunku pełnego ujednolicenia uprawnień pracownic umysłowych i fizycznych.

wypowiedzenia i zwalnianie z pracy, w wielu przypadkach były mniej korzystne od norm obowiązujących w stosunku do pracowników umysłowych.

Na konieczność uregulowania sytuacji robotników w dziedzinie świadczeń socjalnych wskazywano w literaturze ekonomicznej¹ i w dyskusji przed V Zjazdem Partii.

W dyskusji przedzjazdowej wysuwano kilka wariantów rozwiązań likwidacji różnic między pracownikami fizycznymi i umysłowymi. Tezy V Zjazdu Partii proponowały systematyczne likwidowanie różnic w uprawnieniach socjalnych pracowników. Chodziło więc o to, by poczucie nierówności nie przyspieszało w społecznej świadomości tego, co zostało zrobione dotychczas w równaniu w górę w uprawnieniach robotników i pracowników umysłowych.

Na przeciw tym żądaniom wyszła jeszcze dalej Uchwała V Zjazdu PZPR, w której stwierdza się, że "Podstawowym zadaniem partii w dziedzinie polityki socjalnej jest doprowadzenie do zrównania uprawnień robotników i pracowników umysłowych w zakresie świadczeń socjalnych, a więc do zniesienia pod tym względem ustawowego podziału zatrudnionych na pracowników fizycznych i umysłowych - podziału, który stał się politycznym i społecznym anachronizmem. Zasada ujednolicenia praw pracowniczych powinna zakładać, że uprawnienia pracowników poszczególnych działów gospodarki narodowej w poszczególnych gałęziach

¹ Tek n.p. Z.Salwa pisał: "Dalsze niwelowanie różnic między uprawnieniami pracowników umysłowych i fizycznych lub całkowite przebudowa podstaw dyferencji w tym zakresie /co wydaje się słuszniejsze/ jest więc jednym z pierwszoplanowych problemów wymagających rozwiązania", Z.Salwa, Ustawodawstwo pracy PRL, Referat na Konferencję Pedagogiki Społecznej i Polityki Społecznej w dniu 20-22.01.1967 r. TWWP Oddział w Warszawie, W-wa 1967 r.

przemysłu powinny być jednakowe, a zróżnicowanie wyników mogą przede wszystkim ze stażu pracy¹.

Pierwszym krokiem w realizacji tej zasady jest ujednolicenie norm urlopowych dla wszystkich pracowników. 29 kwietnia 1969 roku Sejm PRL uchwalił ustawę² o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, wprowadzając jednolity dla wszystkich pracowników system urlopowy.

Obowiązująca od 1 stycznia 1969 r. ustawa urlopową jest aktem prawnym o historycznym znaczeniu. Zawiera ona bowiem szereg rozwiązań nowych, w wielu kwestiach całkowicie odmiennych od dotychczasowego stanu prawnego.

Pierwsza sprawa, którą trzeba podkreślić, to likwidacja podziału na dwie grupy w zakresie uprawnień urlopowych pracowników umysłowych i fizycznych. Skorzystali na tym w najwyższym stopniu pracownicy fizyczni, dla których uprawnienia urlopowe zostały w dużym stopniu rozszerzone. Część pracowników umysłowych nieco straciła, lecz w sumie zyskali oni również, choć w mniejszym stopniu niż pracownicy fizyczni. Wprowadzie podział na dwie grupy pracowników jeszcze istnieje, gdyż przepisy o stosunku do pracy nadal obowiązują, ale uchwały V Zjazdu PZPR nakreślają wyraźnie konieczność szybkich zmian również w tym zakresie a ustawa urlopową jest pierwszym aktem, który zadanie to realizuje³.

1 Uchwała V Zjazdu Polskiej Partii Robotniczej, KiW, W-wa 1968, s. 52

2 Ustawa z 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych /Dz.U. nr 12 poz. 85/.

3 Cele polityki partii w tej dziedzinie zrealizuje przyszły kodeks pracy, którego opracowanie i uchwalenie wg postanowień uchwały V Zjazdu PZPR jest podstawowym założeniem na najbliższe lata w zakresie spraw socjalnych. Założeniem jest, aby postanowienia kodeksu ujednolicejącego prawa pracownicze, preferowały wydajną pracę, umacniały dyscyplinę pracy i stabilizację załóg.

Druga sprawa to wymiar urlopu. Postęp w tym zakresie jest szczególnie widoczny, gdy spojrzemy na zagadnienie w ujęciu historycznym. Przed wojną bowiem na podstawie ustawy z 16 maja 1922 roku przysługuje pracownikowi fizycznemu 8 dni urlopu po roku pracy i 15 dni po trzech latach pracy, przy czym były to dni kalendarzowe, co w rezultacie pozbawiało go wynagrodzenia nie tylko za przypadające w okresie urlopu niedziele i święta, ale również za te dni robocze, w których zakład pracy był nieczynny. Po wojnie - na podstawie tej samej ustawy z 1922 roku, kilkakrotnie i radykalnie w pierwszych powojennych latach nowelizowanej - do czasu wejścia w życie obecnej nowej ustawy, pracownicy fizyczni korzystali z urlopu o wymiarze 12 dni roboczych po roku pracy, 15 dni roboczych po trzech latach pracy i urlopu miesięcznego po dziesięcioletniej pracy.

Już ustawa w brzmieniu z 1922 roku przyznawała pracownikom umysłowym po roku pracy prawo do urlopu miesięcznego /30 dni kalendarzowych/ i wymiar ten pozostał niezmienny przez 45 lat. Nowa ustawa wprowadziła tu zasadniczą zmianę, uzależniając wymiar urlopu pracowników od stażu pracy. Ustalone tą ustawą normy urlopowe jednakowe dla pracowników fizycznych i umysłowych

- 14 dni roboczych po roku pracy,
- 17 dni roboczych po 3 latach pracy,
- 20 dni roboczych po 6 latach pracy,
- 26 dni roboczych po 10 latach pracy

Należą do najwyższych w świecie, zwłaszcza gdy uwzględnimy, że o stażu pracy uwzględnianego przy wymiarze urlopu zalicza się staż nauki, co nie występuje w ustawodawstwach urlopowych innych

państw¹.

Wydawałoby się, że omawiana ustawa jest dla pracowników umysłowych niekorzystna. Trzeba tu jednak wziąć pod uwagę następujące względy:

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się czas trwania nauki w ukończonej szkole zawodowej, średniej /zawodowej lub ogólnokształcącej/, pomaturalnej i wyższej. Przeważająca większość pracowników umysłowych ma co najmniej średnie wykształcenie, co zmniejsza o połowę dystans dzielący ich od urlopu w wymiarze 26 dni, a absolwentom szkół wyższych wystarczy tylko dwa lata pracy, by tę najwyższą normę osiągnąć.

2. Likwidacja wymogu ciągłości pracy zapewnia prawo do urlopu w najwyższym wymiarze tym wszystkim, którzy ten pułap już osiągnęli i w praktyce znajdują się rzadkie przypadki, kiedy wymiar ten zostanie obniżony.

Inną ważną innowacją, jaką przynosi ustawa, jest wspomniana wyżej likwidacja wymogu ciągłości pracy. Instytucję ciągłości pracy wprowadzono w 1956 roku. W ten sposób wymiar urlopu pracownika stał się świadectwem w dużym stopniu niezależnym od zmian miejsca pracy. W zakresie wymiaru i nabycia prawa do urlopu sumuje się - tak samo jak przy ustaleniu okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień emerytalnych - poszczególne okresy zatrudnienia bez względu na tryb rozwiązania stosunku pracy. Powien

¹ Omawiany wymiar urlopu dotyczy ogółu pracowników. Trzeba odnotować pewne - w pełni zresztą uzasadnione - odchylenia w górę i w dół. Wyższy bowiem od ogólnie obowiązującego wymiar przysługuje pewnym pracownikom z uwagi na szczególnie wyczerpujący charakter ich pracy, a więc nauczycielom, pracownikom naukowym, górnikom, rybakom, marynarzom. Niższy od ogólnie obowiązującego wymiar, korzystniejszy niż dotychczas przewidziany, ustalony został w stosunku do pracowników sezonowych.

wpływ, ale bardzo ograniczony, ma jedynie czas trwania przerwy w pracy /dłuższe niż 3 miesiące/¹. Stan ten ma duże znaczenie dla wszystkich pracowników.

Wreszcie trzeba podkreślić zasadniczą zmianę jaką wprowadziła ustawa w zakresie obliczenia wynagrodzeń za czas urlopu. Poprzednie przepisy urlopowe /przed 1 stycznia 1969 r./ zawierały w zakresie obliczania wynagrodzenia za czas urlopu podstawową zasadę, iż pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Nowa ustawa tej zasady nie utrzymała. Ustawa stanowi w tym względzie, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy².

Omówione ustalenia dotyczą wszystkich pracowników, skorzystają zaś na nich przede wszystkim pracownicy fizyczni. Ogólnie więc w myśl nowej ustawy urlopowej prawo do urlopu wypoczynkowego jest ustalone dla wszystkich pracowników w oparciu o wkład pracy, który wyraża się stażem w zatrudnieniu oraz okresem nauki. Zmieni to w najbliższym czasie wielkość i udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w zarobkach wszystkich pracowników. Zrównanie norm urlopowych dla wszystkich pracowników osłabia

¹ Przepisy przewidują jednak szereg sytuacji, w których pracownikowi zalicza się staż pracy w poprzednim zakładzie, mimo że przerwa w zatrudnieniu trwała dłużej niż 3 miesiące. Chodzi tu o takie sytuacje, w których pracownik z przyczyn obiektywnych nie miał możliwości dotrzymania 3-miesięcznego terminu podjęcia nowej pracy /np. z powodu choroby i inwalidztwa, z powodu powołania do służby wojskowej itp./. Zasady zaliczania tych okresów zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z 8 maja 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopowach wypoczynkowych /Dz.U. nr 14, poz. 100/.

² Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 21 czerwca 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego /Dz.U. nr 22, poz. 158/.

i będzie osłabiało znacznie rozpiętości w udziale wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych. Mamy tu więc do czynienia z dążeniem do unifikacji praw pracowniczych, a przez to do relatywnego wyrównania dochodów za urlopy wypoczynkowe. Sytuacja ta wpłynie na dalsze zmniejszenie różnic w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych ¹.

Omawiana tendencja przejawiać się będzie także w zrównaniu pozostałych praw pracowniczych, a przede wszystkim uprawnień do pobierania świadczeń chorobowych, co według Uchwały V Zjazdu Partii miało być urzeczywistniane sukcesywnie po roku 1970. Rozwiązania przyjęte w tym zakresie w nowej ustawie o pracowniczych urloпах wypoczynkowych powinny mieć wpływ na szereg innych uprawnień pracowniczych w przyszłym prawie pracy ².

Innym jakościowo zagadnieniem w programie socjalnym państwa po V Zjeździe było uregulowanie sprawy odpłatności za usługi niektórych urządzeń socjalnych. Jest to szczególnie

1 Należy wskazać na jednoznaczny i niezmiennie istotny aspekt polityczny zapoczątkowanych reform w dziedzinie socjalnej. Jest to ważne i z tego względu, że "współczesny kapitalizm głosi ambicje zachowania swej konkurencyjności wobec socjalizmu w zakresie praw socjalnych świata pracy. Nasza reforma zrównująca prace pracowników umysłowych i fizycznych i znosząca w bliskiej perspektywie podział na prawnie odrębne kategorie pracownicze ma więc sens polityczny np. świątową skalę"; J.Urban, W przededniu reformy, Życie Gospodarcze, 1968, nr 48.

2 Aktualne sprawy zrównania uprawnień pracowniczych omawia między innymi P.Szaniewski w artykule pt. "Dalsze zrównanie uprawnień pracowników umysłowych i fizycznych"; Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1968, nr 10 - 11, s. 15 - 17.

istotne, bowiem szereg świadczeń socjalnych stanowi ważny moment w zaspokajaniu potrzeb rodzin wielodzietnych i gorzej sytuowanych. Sprawa ta staje się wyraźna, jeśli uwzględnimy z jednej strony potrzeby różnych rodzin, a z drugiej zróżnicowanie opłat za korzystanie z niektórych urządzeń socjalno-bytowych. Odpłatność ta nie odpowiada ani skali zarobków, ani też sytuacji materialnej rodzin pracowniczych. W takich warunkach np. ze świadczeń żłobków, przedszkoli i wczasów korzystają często pracownicy i ich rodziny, którzy powinni finansować znacznie wyższy lub pełny koszt usług świadczonych przez te urządzenia.

W pewnym stopniu wyrazem takiej tendencji jest obowiązująca od 1 września 1970 roku Uchwała Rady Ministrów, uresalniające opłaty za świadczenia udzielane przez przedszkola typu miejskiego¹.

Symboliczną niemal dotąd odpłatność za te usługi uchwała uzależniła od wysokości dochodu na członka rodziny. Opłaty te wynoszą:

1. przy dochodach na jednego członka rodziny nie przekraczających 600 zł miesięcznie - 10 % dochodu przypadającego na jednego członka rodziny,
2. przy dochodach na jednego członka rodziny przekraczających 600 zł miesięcznie - 60 zł oraz 30 % nadwyżki ponad 600 zł dochodu przypadającego na jednego członka rodziny,
3. przy przychodowości szacunkowej z gospodarstwa rolnego nie przekraczającej na jednego członka rodziny 400 zł - 15 %

¹ Uchwała nr 111 Rady Ministrów z dnia 23 lipca 1970 r. w sprawie opłat za świadczenia udzielane przez przedszkola typu miejskiego /M.P. 1970, nr 26, poz. 216/.

przychodowości przypadającej na jednego członka rodziny,

4. przy przychodowości szacunkowej z gospodarstwa rolnego przekraczającej na jednego członka rodziny 400 zł miesięcznie - 60 zł oraz 40 % nadwyżki ponad 400 zł przypadającej na jednego członka rodziny,

5. przy dochodach podlegających podatkowi dochodowemu - 700 zł.

Opłaty ustalone zgodnie z zasadami określonymi w pkt. 1 - 4 nie mogą przekraczać 700 zł miesięcznie.

Przepisy cytowanej uchwały wyraźnie preferują rodziny mniej zamożne, a także wielodzietne. Stąd też w ostatnim przypadku, jeśli do przedszkola uczęszcza z danej rodziny więcej niż jedno dziecko - opłaty obniża się przy dochodach wynoszących do 1000 zł miesięcznie na jednego członka rodziny - za drugie dziecko o 50 %, za trzecie i następne dzieci o 75 %, zaś przy dochodach od 1001 do 1500 zł odpowiednio o 25 i 50 %.

Przepisy omówionej uchwały są wyrazem potrzeby stałego aktualizowania zasad podziału świadczeń społecznych funduszków społeczeństwa odpowiednio do istniejących i zmieniających się poziomów zamożności pomiędzy poszczególnymi rodzinami przy preferencji dla rodzin w najniższych grupach zamożności. Wprowadzenie przepisów uchwały należy zatem traktować jako kolejny etap w procesie urealnienia wysokości świadczeń socjalnych i zrównywaniu uprawnień socjalnych wszystkich pracowników i ich rodzin¹.

W tym sensie istotne znaczenie miały mieć wytyczne V Plenum KC PZPR, realizujące uchwały V Zjazdu Partii w zakresie zwią-

¹ Niezależnie od tego, pewne wątpliwości budzi wysokość opłat jak też ich zróżnicowanie. Odnosi się to przede wszystkim do wysokości opłat.

kszenie efektywności gospodarowanie¹. Jednym z centralnych posunięć, mających dokonać zmiany w kierunku intensyfikacji gospodarki i wykorzystania tkwiących w niej rezerw miał być nowy system bodźców ekonomicznych². Podstawową zasadą zmian było uzależnienie wzrostu płac pracowników od wyników ekonomicznych, uzyskiwanych przez poszczególne przedsiębiorstwa. Jednakże zwiększenie intensywności pracy może mieć szanse powodzenia tylko przy odpowiedniej rekompensacie wynagrodzenia. Tymczasem narastające trudności gospodarcze nakazywały hamować wzrost płac i siły nabywczej ludności. Równocześnie zawieszono działanie systemu swansowego, jako istotnego czynnika wzrostu poziomu płac.

Niezależnie od tych posunięć nad rozwiązaniem systemu zaciężyła także metoda jego opracowania. W trakcie wdrażania systemu w zakładach pracy załogi wysuwały liczne zastrzeżenia. Nie były one jednak brane pod uwagę przez ówczesne kierownictwo Partii i Rządu.

Wysiłek w kierunku zablokowania wzrostu płac i świadczeń socjalnych znalazł swój wyraz także w reformie funduszu zakładowego. Zasadnicze zmiany zasad tworzenia funduszu zakładowego polegały - najogólniej rzecz biorąc - na uniezależnieniu wzrostu tego funduszu od wykonania zadań planowych oraz od wielkości zaplanowanego funduszu płac w przedsiębiorstwie. Oznaczało to, że nie mógłby on wzrastać szybciej, aniżeli zatrudnienie przedsiębiorstwa. Stanowiłoby to zarazem słabe bodźce do poprawy wa-

1 V Plenum KC PZPR, Kierunki usprawnienia systemu bodźców materialnych w gospodarce, 19-20 maja 1970 r., Podstawowe materiały, KiW, W-wa 1970.

2 Ocena reformy systemu bodźców ekonomicznych omawia krytycznie B. Fick w artykule "O systemie bodźców", Życie Gospodarcze 1971, nr 6.

runków bytowych załóg, a także poprawy wyników ekonomicznych przedsiębiorstw.

W rezultacie posunięcia te nie mogły prowadzić do zmiany poziomu i struktury płac /w szczególności płac najniższych/ oraz dochodów pracowników i ich rodzin ze świadczeń socjalnych. Właśnie przy zablokowaniu wzrostu płac i towarzyszącej mu tendencji do wzrostu kosztów utrzymania, szczególnie niebezpieczeństwo groziło realnemu poziomowi płac najniższych i dochodowi rodzin najmniej zamożnych, a w szczególności rodzin wielodzietnych. ¹

Konfrontacja programu socjalnego z rzeczywistością społeczno-gospodarczą pokazała, że wskazania V Zjazdu PZPR nie były również konsekwentnie realizowane. Dało to się odczuć przede wszystkim załogom robotniczym i rodzinom pracowników. W wielu zakładach pracy ograniczono środki na działalność socjalno-bytową, zaś niektóre urządzenia socjalne likwidowano, przeznaczając je na cele produkcyjne ².

W ostatnim także czasie załogi robotnicze mocno krytykowały nierówności w uprawnieniach do zasiłków chorobowych. Polityka socjalna za mało też miejsca poświęcała w ostatnich latach sprawie urealnienia wartości niektórych świadczeń. Odnosi się

¹ Tej grupie rodzin w swoim czasie Życie Gospodarcze poświęcił specjalny cykl publikacji w serii: "Uwaga: człowiek". Do spraw tych powrócono w dyskusji przed V Zjazdem Partii /Por. "Uwaga: człowiek", Życie Gospodarcze 1968, nr 20 i następne publikacje z tego cyklu/. Postulaty tych dyskusji nie były jednak brane pod uwagę przy podejmowaniu późniejszych decyzji w kierowaniu życiem gospodarczym i społecznym kraju.

² Sytuację tę w pewnym stopniu sankcjonowała Uchwała nr 180 Rady Ministrów z dnia 19 listopada 1970 r. w sprawie funduszu socjalnego w przedsiębiorstwach państwowych /M.P. 1970, nr 40, poz. 297./.

to zwłaszcza do świadczeń na rzecz rodziny. Sprawa polega głównie na tym, aby świadczenia te były realne i skuteczne i aby rzeczywiście służyły potrzebom rodziny. Szerog wątpliwości budziły zadady i mechanizm podziału niektórych świadczeń socjalnych przez przedsiębiorstwa i ich organy. W wielu przypadkach związki zawodowe nie uwzględniały potrzeb pracowników i ich rodzin.

Oceny obecnej sytuacji w programie socjalnym dokonało VII i VIII Plenum KC PZPR. W szczególności naprzeciw postulatom w dziedzinie socjalnej załóg robotniczych i całego społeczeństwa wychodzą w całej rozciągłości postanowienia VIII Plenum Partii¹. Właśnie VIII Plenum stworzyło perspektywę programową, zdolną pobudzić aktywność intelektualną, polityczną i produkcyjną narodu. Jest to nie tylko perspektywa przezwyciężenia obecnych trudności, choć jest to bardzo ważne i trudne zadanie. VIII Plenum wytyczyło program dalej idący, program nowego zdynamizowania całej naszej gospodarki i życia społecznego, program spełnienia socjalnych i cywilizacyjnych aspiracji młodego pokolenia.... Najważniejszą obecnie rzeczą jest konsekwentna realizacja tego programu..."².

Realizację tego programu rozpoczęto od podwyżki najniższych płac i urealnienia wartości niektórych świadczeń socjalnych dla pracowników i ich rodzin.

1 Program rozwoju socjalistycznej Polski, Przemówienie I Sekretarza KC PZPR tow. Edwarda Gierka, Trybuna Ludu z dnia 8.02.1971 r., nr 39.

2 „Trzeba coraz lepiej gospodarzyć aby w maksymalnie krótkim czasie osiągnąć udoskonalenie funkcjonowania gospodarki i zapewnić staką poprawę warunków bytowych, Przemówienie E. Gierka na Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej w Katowicach, Głos Robotniczy z dnia 8 marca 1971 r., nr 56.

Rada Ministrów i Prezydium CRZZ na wspólnym posiedzeniu podjęły uchwałę w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent¹. Uchwała realizuje decyzję VII Plenum KC PZPR. Na cele te przeznaczone 8,6 mld zł. W uchwale ustalono taki podział tej kwoty, aby skorzystały z niej rodziny oraz osoby o niskich zarobkach i dochodach, zwłaszcza rodziny wielodzietne.

Podwyższenie najniższych płac. Najniższe wynagrodzenie wynoszące obecnie 850 zł zostało podwyższone do 1000 zł miesięcznie. Do kwoty 1000 zł wyrównane zostały również wynagrodzenia wyższe niż 850 zł, przy czym pracownicy, których zarobek wynosił od 910 do 1000 zł otrzymali podwyżkę w wysokości 90 zł.

Stałe dodatki do zarobków od 10001 do 2000 zł. Pracownikom zarabiającym od 1001 do 1500 zł przyznane zostały miesięczne dodatki w kwocie 80 zł, a zarabiającym od 1501 do 1950 w kwocie 50 zł. Przy zarobkach ponad 1950 zł przyznano dodatek wyrównujący zarobek do 2000 zł /niemniej niż 30 zł/. Dodatki te przyznawane będą corocznie na podstawie przeciętnych zarobków z roku poprzedniego.

Podwyższenie zasiłków rodzinnych i dodatków rodzinnych do emerytur i rent. W celu polepszenia sytuacji rodzin o stosunkowo niskich dochodach uchwała zwiększyła wysokość zasiłków

¹ Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenie dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent, Pełny tekst: Trybuna Ludu z dnia 1.01.1971, nr 1.

rodzinnych¹. Z podwyższonych zasiłków skorzystają rodziny pracownicze, w których dochód netto na członka rodziny nie przekracza 1000 zł miesięcznie. W rodzinach pracowniczych o dochodach na członka rodziny do 1000 zł miesięcznie podwyższa się również do kwoty 70 zł zasiłki na niepracujące żony. Na takich samych zasadach podwyższone zostały także dodatki rodzinne na dzieci i żony emerytów i rencistów.

Podwyższone zostały również najniższe emerytury oraz najniższe renty inwalidzkie. Podwyższone uległy także renty rodzinne w wysokości od 30 do 60 zł miesięcznie.

Zasięg omawianej uchwały jest bardzo szeroki. Blisko 600 mln zł w 1971 roku przeznaczona się na podwyższenie najniższych płac /z 850 do 1000 zł/. Obejmuje to około 400 tys. osób, głównie niewykwalifikowanych pracowników, zatrudnionych przy pracach pomocniczych i obsługowych.

Znacznie więcej, bo około 2.800 mln zł przeznaczona się na zróżnicowane /80 i 50 zł/ dodatki do wynagrodzeń dla pracowników o zarobkach od 1001 do 2000 zł. Dodatki te otrzyma szacunkowo 3,8 mln pracowników. Podwyżki płac związane z wynagrodzeniem od 1001 do 2000 zł otrzymują pracownicy wszystkich branż, ale obejmą one w większości robotników zatrudnionych w przemyśle włókienniczym, gdzie średnie płace kształtują się poniżej 2000 zł².

1 W miejsce dotychczasowych wprowadza się następujące podwyższone zasiłki:

- na pierwsze dziecko - w wysokości 110 zł mies./dotąd 70 zł/
- na drugie dziecko - w wysokości 150 zł mies./dotąd 105 zł/
- na trzecie dziecko - w wysokości 190 zł mies./dotąd 135 zł/
- na czwarte dziecko - w wysokości 210 zł mies./dotąd 155 zł/

2 W dyskusji przed wprowadzeniem uchwały w życie mówiono o pilnej potrzebie poprawy sytuacji materialnej rodzin wielodzietnych. Sami robotnicy przestrzegali jednak przed zbyt dużym spłaszczeniem zarobków. Podnosząc więc, zgodnie z postulatami całego ruchu, najniższe, trzeba było podnieść sąsiadujące z nimi płace w niższych grupach uposażenia. Prognoza stawek powinna dopingować do stałego zwiększenia kwalifikacji i wydajności pracy.

Na podwyżkę zasiłków rodzinnych przeznaczono około 2.550 mln zł i dotyczą one około 4,7 mln dzieci. Stanowi to 66 % ogólnej liczby dzieci, na które wypłaca się zasiłki.

Objęcie zasiłkami wszystkich rodzin bez względu na ich realne możliwości zapewnienie właściwych warunków rozwoju dziecka, prowadziłoby do nadmiernego rozproszenia środków i tym samym obniżenia społecznej wartości zasiłków. Nie mogą one bowiem sprowadzać się do roli minimalnych dodatków do płac¹. Przeciwnie, powinny korygować wysokość dochodów w tych rodzinach, które nie są w stanie same zapewnić dobrego startu życiowego swoim dzieciom².

1 W wielu zakładach pracy postulowano nawet zniesienie zasiłków dla dzieci pracowników, których dochód na członka rodziny przekracza /nierzaz wysoko/ 1000 zł. 70 zł dodatku dla takich rodzin nie ma większego znaczenia, podczas gdy w rodzinach wielodzietnych "każda złotówka się liczy". Zgodnie z postulatami załóg, Życie Gospodarcze 1971, nr 2.

2 Jest to tym bardziej istotne, że od lat obserwować można zmniejszenie się znaczenia zasiłków w budżecie rodzinnych. Wysokość zasiłków ustalono przed piętnastu laty. W 1955 r. na przykład zasiłek na troje dzieci stanowił 17 % przeciętnej płacy netto, zaś w 1969 roku ten sam zasiłek stanowił zaledwie około 9,3 % tej samej płacy. Sumy wypłat na zasiłki rodzinne były najwyższe w latach 1964 i 1965 i wynosiły wtedy 8,8 mld zł, następnie zaczęły spadać i wynosiły 8,5 mld zł w 1968 roku oraz 8,4 mld zł w 1969 roku. Dopiero w wyniku ostatniej podwyżki zasiłków, wydatki na ten cel zwiększa się do 11,1 mld zł /Obliczone na podstawie Roczników Statystycznych 1956 - 1970 oraz szacunki własne/.

Omówiona regulacja wynagrodzeń i zasiłków obejmuje duże grupy społeczeństwa i nie jest w stanie uwzględnić indywidualnej sytuacji poszczególnych ludzi. We wszystkich tego typu regulacjach i wyrównaniach nie można uniknąć indywidualnych nieprawidłowości. Ogólnie jednak jej kryterium jest poprawa sytuacji materialnej rodzin wielodzietnych i tych, w których dochód na osobę jest niski. Zasiłki na dzieci podwyższone zostały tylko tym pracującym, którym potrzebna jest pomoc państwa w tej dziedzinie. Łącznie z sumy przeznaczonej na regulację dochodów ponad połowę rozdysponowano uwzględniając jako kryterium - poziom dochodów na członka rodziny. Ponad 1 mld zł przyznano na wyrównanie do 1000 zł minimum płac i podwyższenie najniższych emerytur. Półtora miliarda złotych przyznano zaś na podwyższenie płac w granicach od 1001 zł do 1500 zł oraz ponad 1300 mln zł na podwyższenie zarobków w granicach od 1502 do 2000 zł.

Niezależnie od przyjętych już decyzji o podwyższeniu najniższych płac, emerytur i rent oraz wprowadzenie dodatków do płac i zasiłków rodzinnych dla rodzin o niskich zarobkach, przewidziano dalsze zwiększenie świadczeń budżetu na cele socjalne, a mianowicie na ochronę zdrowia, opiekę społeczną oraz opiekę nad dziećmi w domach dziecka, na polepszenie warunków socjalnych dla zatrudnionych oraz na zasiłki chorobowe ¹.

Istnieje potrzeba przyspieszenia rozwoju ochrony zdrowia, opieki społecznej, opieki nad dziećmi i młodzieżą, kultury, sportu i turystyki oraz szkolnictwa wyższego i oświaty. Stopień zaspokojenia tych potrzeb ~~należy~~ oceniany jest bowiem jako niezadowolający, pomimo wysokiego do niedawna, tempa wzrostu wydat-

¹ Zmiany w budżecie państwa, Przemówienie Ministra Finansów J. Trendoty, Trybuna Ludu z dnia 14.02.1971 r., nr 45.

ków państwa przeznacza na te cele.

Słuszność tych ocen potwierdzają dane charakteryzujące rozwój urządzeń socjalnych i kulturalnych w okresie minionego dwudziestopięcioletcia oraz skala występujących jeszcze braków¹. W szczególności wobec bardzo dużego natężenia potrzeb, zwłaszcza w zakresie rozwoju służby zdrowia, opieki społecznej i opieki nad dziećmi - specjalnej weryfikacji wymagają założenia, które doprowadziły do obniżenia w ostatnich latach tempa wzrostu wydatków państwa na działalność urządzeń socjalnych i kulturalnych. Wydatki bieżące budżetu państwa na urządzenia socjalne i kulturalne jeszcze w latach 1966 - 1968 wzrastały - po wyeliminowaniu skutków zmian cen i płac - w granicach około 7,5 % średniorocznie, a w 1969 roku tempo tego wzrostu uległo obniżeniu około 6 % i w 1970 roku do około 5,5 %².

W pierwszej wersji planu 1971 roku przedłożonej na Sejm w grudniu ubiegłego roku tempo wzrostu wydatków bieżących budżetu państwa na urządzenia socjalne i kulturalne uległo dalszemu ograniczeniu /do około 4 %/. Obniżeniu uległo również tempo wzrostu wydatków państwa na finansowanie zakładowych urządzeń socjalnych i kulturalnych, które jeszcze na początku poprzedniego pięcioletcia wzrastały po kilkanaście procent średniorocznie - do 3,2 % w zakresie wydatków na szkoły przyzakładowe i przemysłowe, służbę zdrowia i do 2 % w zakresie wydatków na tzw. fundusz socjalny /wczasy zakładowe, świetlice, domy kultury itp./³.

1 Zagadnienia te omawia C. Pizarski w artykule "Ranga społeczeństwa", Życie Gospodarcze 1971, nr 8.

2 Tamże

3 Krokiem wstecz w rozwoju działalności socjalnej było także wprowadzenie podwyższonych opłat ze skierowania do domów FWP w szczególności atrakcyjnych miejscowościach, w ciągu całego roku lub w głównym sezonie wypoczynkowym. Zróżnicowanie to zastosowano w początkach 1971r. Dienne opłata /przy wczasach pełnopłatnych/

Tak znaczna redukcja tempo wzrostu wydatków socjalnych i kulturalnych w 1970 roku i we wspomnianej wersji planu na 1971 rok nastąpiła w wyniku ograniczenia nakładów na inwestycje socjalne i kulturalne. Wpłynęło na to również cały szereg dodatkowych posunięć oszczędnościowych. Wśród posunięć tych zwracają uwagę zwłaszcza następujące ¹:

- w 1970 roku ograniczono prawo rad narodowych do wykorzystania wygospodarowanych w poprzednich latach nadwyżek budżetowych, które w wielu przypadkach odgrywają istotną rolę w uzupełnianiu środków zapewnionych radom na cele socjalne i kulturalne przy opracowywaniu planu wydatków budżetowych.

- ograniczono wzrost wydatków na ochronę zdrowia oraz na świadczenia społeczne; w planie na lata 1970 i 1971 ochrona zdrowia i opieka społeczna utraciły swój charakter preferowanych dziedzin spożycia społecznego.

- zrezygnowano z realizacji programu podwyżki zapomóg stałych i okresowych dla osób pozbawionych środków do życia, w myśl którego przeciętne zapomogi stałe powinny wynosić 70 % najniższej renty, a przeciętne zapomogi okresowe 100 % najniższej renty.

- obniżono tempo wzrostu dotacji za ulgowe wczasy pracownicze do poziomu odpowiadającego przewidywanemu wskaźnikowi wzrostu liczby zatrudnionych i rencistów. W praktyce oznaczało to zahamowanie wzrostu odsetek pracowników korzystających z ulgowych

W najbardziej atrakcyjnych miejscowościach wynosiła 70 zł, a więc była wyższa o 10 zł od uprzedniej. W określonych proporcjach zmiany te odbijały się także w opłatach wczasowych objętych ulgami. Odbijało się to przede wszystkim na dochodach rodzin mniej zamożnych. Obecnie - zgodnie z wytycznymi CRZZ - FWP działa już w oparciu o cenniki obowiązujące uprzednio, tj. z 1970 r. Również opłaty za skierowanie do zakładowych ośrodków wypoczynkowych pozostały na ubiegłorocznym poziomie.

1 G. Pisarski, Ranga spożycia społecznego, op.cit.

wczasów pracowniczych, chociaż przyrost liczby miejsc w domach i Ośrodkach wczasowych pozwalał na poprawę na tym odcinku.

- zrezygnowano częściowo z wyrównywania dysproporcji międzybranżowych pomiędzy poziomem zakładowych świadczeń społecznych i kulturalnych, któremu miało sprzyjać wprowadzone od 1971 roku finansowanie tych świadczeń nie ze środków obrotowych przedsiębiorstw, a ze środków budżetu państwa. Tempo wzrostu dotacji budżetowej na ten cel ograniczone bowiem do spodziewanego tempa wzrostu zatrudnienia. Oznaczało to, że wiele przedsiębiorstw uruchamiających nowe obiekty społeczne mogłoby mieć trudności ze sfinansowaniem ich eksploatacji¹.

W dążeniu do złagodzenia istniejących dysproporcji i napięć niezbędne okazało się podjęcie szeregu decyzji, zmierzających do przywrócenia należytej rangi świadczeniom ze społecznych funduszy spożycia, na jakie pozwala aktualna, trudna sytuacja gospodarcza. W przedłożonym więc w Sejmie projekcie nowej ustawy budżetowej Rząd przywrócił wyeliminowane poprzednio środki na poprawę jakości świadczeń społecznych, a ponadto zapewnił dodatkowe ich zwiększenie na odcinkach, które opinia społeczna uznała za szczególnie istotne.

Skorygowany budżet państwa na 1971 rok zawiera więc znaczne zwiększenie środków państwowych na ochronę zdrowia i pomoc społeczną. Na te cele wydatkowane zostanie w tym roku dodatkowo około 450 mln zł, co stanowi prawie połowę projektowanego zwiększenia wydatków budżetowych państwa na cele społeczne².

1 Wyrazem tego była cytowana uchwała Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1970 r.

2 450 mln zł dodatkowo na ochronę zdrowia i pomoc społeczną, Zycie ~~XXXXXXXXXX~~ Warszawy z dnia 17.02.1971 r., nr 41.

Ogólnie biorąc zostanie ona przeznaczona na poprawę warunków pobytu chorych w szpitalach i innych zakładach lecznictwa zamkniętego, zwiększenie szpitalnictwa w leki /około 330 mln zł/, a w zakresie opieki społecznej - na podniesienie zasiłków dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej oraz na poprawę wyposażenia domów pomocy społecznej /około 120 mln zł/ ¹.

Zmiany te zwiększają tempo wydatków na ochronę zdrowia w 1971 roku z planowanych poprzednio 4,1 % do ok. 5,3 %, a wydatki na opiekę społeczną z 5,1 % do 12,6 % ².

Zwiększono również o ok. 250 mln zł dotacje na wypłaty zasiłków chorobowych w przedsiębiorstwach. Z sumy tej ok. 185 mln zł zmniejszy wydatki zakładów pracy z funduszu płac, z którego musiałyby one pokrywać przekroczenia planowanych wskaźników zachorowalności. Ponadto zwiększono o ok. 80 mln zł dotacje na fundusze socjalne przedsiębiorstw, co w 1971 r. zwiększa tempo wzrostu z planowanych poprzednio 2 % do ok. 6 %. Rozszerza to między innymi możliwość korzystania z ulgowych wczasów zakładowych, których finansowanie zajmuje dominującą pozycję w tych wydatkach ³.

Wszystkie te zmiany zwiększają tempo wzrostu wydatków bieżących budżetu państwa na cele socjalne i kulturalne z planowanych na 1971 rok ok. 4 % do ok. 5 %, a część dochodu narodowego

1 Zmiany w budżecie państwa, op.cit.

2 G.Pisarski, Kąga spożycia społecznego, op.cit.

3 Poza wymienionymi dodatkowymi wydatkami ustawa o zmianach w budżecie państwa na rok 1971 zwiększa o 360 mln zł wydatki funduszu emerytalnego na podwyższenie rent emerytur pracownikom, którzy przepracowali w Polsce Ludowej ponad 10 lat, a nie byli prawa do pełnego zwiększenia emerytury z tytułu okresu zatrudnienia w Polsce Ludowej.

przeznaczone na tzw. spożycie zbiorowe z 4 do 4,8 % przy wzroście dochodu narodowego z planowanego pierwotnie 5,4 % do 5,8 %¹, nastąpi więc pewne zwiększenie udziału spożycia ze społecznych funduszy spożycia w dochodzie narodowym. Tempo wzrostu wydatków bieżących budżetu państwa na cele socjalne będzie jednak nadal jeszcze nieco niższe od przewidywanego tempa wzrostu dochodu narodowego. Istnieje bowiem silny nacisk na zwiększenie dochodów indywidualnych ludności.

Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwach państwowych przemysłowych wykazały, że dysponowały one bardzo różnymi funduszami na cele świadczeń socjalnych pracowników i całych załóg pracowniczych. Odnosi się to zwłaszcza do świadczeń przydzielanych pracownikom w ramach tzw. działalności socjalno-bytowej.

Wyrównanie dysproporcji w poziomie świadczeń socjalnych na rzecz poszczególnych grup pracowników i ich rodzin wymaga prawidłowego podziału środków pozostających w dyspozycji ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw przemysłowych. Problem polega na tym, że tzw. bogate zakłady, a więc dysponujące różnorodnymi urządzeniami socjalno-bytowymi, otrzymywały najwyższe dotacje ze środków budżetu Państwa i rad narodowych. Pogłębiało to istniejące nierówności w poziomie świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach "biednych" i "bogatych". Należy też racjonalnie gospodarować tymi środkami, m.in. przez lepszą koordynację zamierzeń i wspólną działalność socjalną przedsiębiorstw i rad narodowych. Duże znaczenie ma tutaj przewidziany udział usług świadczonych przez urządzenia socjalne między przedsiębiorstwami, a także poza nimi w placówkach państwowych.

¹ G. Pisarski, Ranga spożycia społecznego, op.cit.

Szereg wątpliwości nasuwały zasady podziału świadczeń socjalnych przez badane przedsiębiorstwa i ich organy dla swoich pracowników. Najniżej zarabiający, do których należą przede wszystkim pracownicy fizyczni /w tym głównie pracownicy obsługi/ zostają praktycznie wyeliminowani przy podziale szczególnie atrakcyjnych świadczeń /wczasy, wycieczki itp/.

Widoczne jest ze wszechmiar konieczność uwzględnienia takich kryteriów, jak: zły stan materialny, wielodzietność, zły stan zdrowia itd. Sposób, w jaki dokonuje się rozdziału zakładowych świadczeń socjalnych, nie może faworyzować ani poszczególnych grup pracowników, ani jednostek. Podział ten musi opierać się na wyraźnych, aprobowanych przez załogę kryteriach.

Ustalenie takich kryteriów wymagać musi dokładnej znajomości potrzeb załogi i poszczególnych jej grup. Aprobowanie zaś takich zasad jest możliwe, gdy rozdział wszelkich świadczeń odbywać się będzie przy zachowaniu jawności. Właśnie taki system podziału świadczeń, który zapewnia jawnośćⁱ odbywa się możliwie najbliżej zainteresowanych, zabezpieczyć powinien najślusniejsze i najsprawiedliwsze decyzje.

Szczególne role w tym zakresie przypaść powinna związkom zawodowym i innym organizacjom społeczno-politycznym. W wydatkowaniu i podziale środków na świadczenia socjalne baczniejszą uwagę powinno się zwrócić na formy i metody kontroli finansowej.

Zwalczanie niegospoderności oraz angażowanie do kontroli mas pracujących, aktywu społecznego itp powinno stać się stałym elementem socjalistycznej kontroli finansowej.

Odrębnym problemem w dziedzinie socjalnej jest sprawa niwelowania różnic w poziomie życiowym, wynikających z nadmiernej

liczebności rodzin. Problemu tego nie rozwiązują podwyższone obecnie zasiłki rodzinne dla rodzin o niskich dochodach.

Niektórzy badacze tych zagadnień opowiadają się za wykorzystaniem części świadczeń dzielonych według potrzeb w celu stworzenia równych warunków startu życiowego i likwidacji "niezawinionych" różnic w sytuacji materialnej i pozycji społecznej¹. Wydaje się, że w obecnej sytuacji gospodarczej rozwój świadczeń dla tych rodzin powinien pójść przede wszystkim po linii rozbudowy świadczeń rzeczowych, służących bezpośrednio dzieciom, bardzo potrzebnych, zwłaszcza wobec pracy zawodowej znacznej większości matek². Znalazło to wyraz w podjętych decyzjach o podwyżkach płac, zasiłków rodzinnych, emerytur i rent.

W dalszej perspektywie niezbędne będzie jednak przywrócenie należytej rangi inwestycjom socjalnym i nadrobienie zaniedbań z lat poprzednich.

Z całą ostrością staje ponadto problem weryfikacji kierunków rozwoju świadczeń socjalnych w oparciu o szeroką dyskusję z zainteresowanymi grupami ludności, bez której nie sposób przewidziewać potrzeb, jakie powinny być realizowane

¹ Z. Morecka, Według pracy czy według potrzeb? Życie Gospodarcze 1969, nr 1. Podobny pogląd reprezentuje J. Urban, który pisze, że "... skutki zróżnicowania standardu materialnego biorące się z przyczyn społecznych łagodzić trzeba na społecznym gruncie... Niektóre świadczenia socjalne wyraźnie i bezkompromisowo nakierować trzeba na środowiska najbardziej ich potrzebujące, łamiąc zasady równości". J. Urban: Skąd ludzie mają pieniądze?, Polityka 1968, nr 38.

² Na problemy te zwraca uwagę szereg autorów, s. m. in. J. Piotrowski w publikacji: "O miejsce spraw społecznych", PiZS 1968, nr 6. Uchwała V Zjazdu Partii zwraca też uwagę na konieczność zwiększenia liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach oraz rozwijaniu różnorodnych zastępczych form opieki przy szkołach, w ogniskach, dziecińcach itp.

w pierwszej kolejności, a jakie w dalszej perspektywie. Odnosi się to także do zagadnienia dalszego zróżnicowania uprawnień socjalnych różnych grup pracowniczych¹. Ponownej weryfikacji wymagają też chyba założenia w dziedzinie odpłatności za korzystanie z tzw. częściowo odpłatnych usług socjalnych i kulturalnych /żłobki, przedszkola, kolonie, wczasy pracownicze itp/.

Odrębnym wreszcie, niemałej wagi, problemem jest pogłębienie przez GUS badań budżetów rodzinnych, które uwzględniać powinny również wartość spożycia społecznego oraz wprowadzenie badań zmian w kosztach utrzymania obiektów socjalnych i kulturalnych, aby wzrost tych kosztów nie prowadził do pogorszenia jakości świadczeń, lecz był w pełni pokrywany przez budżet państwa.

Dopiero uczynianie zadość wszystkim tym postulatom przywrócić może należyłą rangę spożyciu ze społecznych funduszków spożycia w ramach odpowiednio ukształtowanych ogólnych założeń polityki socjalnej państwa i koncepcji rozwoju gospodarki.

Działalność socjalna państwa socjalistycznego ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia jego istoty klasowej. Państwo socjalistyczne spełnia swe zadanie, jeśli zmierza do zabezpieczenia równości nie tylko w życiu politycznym, ale w coraz większym stopniu również w życiu społecznym - przez zabezpieczenie każdemu obywatelowi równego dostępu do oświaty, opieki zdrowotnej itp.

¹ Dane wielu krajów /m.in. socjalistycznych/, które wyrównują uprawnienia socjalne robotników i ludności rolniczej wskazują na ekonomiczną i społeczną opłacalność tych przedsięwzięć. Wyraza się to m.in. w stabilizacji kadry wykwalifikowanych rolników, we wzroście wydajności pracy itd. Por. A. Rajkiewicz, Wzrost gospodarczy a przemiany społeczne, Życie Gospodarcze 1970, nr 48.

Słusznie zwraca się uwagę w ostatnim czasie na to, że rozwój działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia szybkiego wzrostu dochodu narodowego w poważnym stopniu określa rozmiary wydatków na świadczenia ze społecznych fundusów spożycia. Jednocześnie "dostrzeganie jednak tylko tej zależności było przez szereg lat poważnym uproszczeniem. Okres stopniowego wkraczania w okres rewolucji naukowo-technicznej coraz wyraźniej wskazuje na sprzężenie zwrotne występujące między różnymi kierunkami działalności państwa. Nie tylko działalność gospodarcza warunkuje działalność kulturalno-wychowawczą i socjalną państwa, lecz również stopień rozwoju działalności kulturalno-wychowawczej i socjalnej rzutuje na rozwój i wyniki działalności gospodarczej. W miarę rozwoju budownictwa socjalistycznego postęp ekonomiczny jest w coraz większym stopniu uwarunkowany rozwojem nauki i oświaty, jak również zależy od postępu w dziedzinie ochrony zdrowia i zabezpieczenia innego rodzaju spraw socjalnych w kierunku zagwarantowania każdemu obywatelowi poczucia "bezpieczeństwa socjalnego". W istocie więc narastają dziś specyficzne cechy działalności socjalnej państwa, które nakazują potraktowanie jej jako odrębnej funkcji" ¹.

Brak wyodrębnienia funkcji socjalnej sprzyjał w ostatnich latach negatywnym tendencjom w praktyce działania państwa. Rzucał na jednostronne pojmowanie istoty planowania, koncentrującego się przede wszystkim na problematyce wzrostu gospodarczego, gdy w istocie jego celem powinno być zapewnienie optymalnych

¹ S. Zawadzki, Socjalna funkcja państwa, Trybuna Ludu z dnia 20.02.1971 r., nr 51. Na momenty te wcześniej już zwrócił uwagę A. Rejkiewicz w cytowanym artykule - Wzrost gospodarczy a przemiany społeczne, Życie Gospodarcze 1970, nr 48.

warunków zarówno postępu ekonomicznego, jak i szeroko pojmowanego postępu społecznego. Doświadczenia minionego okresu potwierdziły z mocą, że funkcję socjalną należy wyodrębnić jako jeden z podstawowych kierunków działalności państwa socjalistycznego.

Postanowienia VII i VIII Plenum KC stwarzają sprzyjające warunki dla konsekwentnej realizacji funkcji socjalnej państwa. Prawidłowa realizacja tej funkcji przyczynić się powinna do ostatecznego rozwiązania i likwidacji różnic w dziedzinie socjalnej różnych grup pracowniczych. W rezultacie tego powinna nastąpić dalsza ogólna poprawa materialnych i kulturalnych warunków życia ludności.

UWAGI I WNIOSKI KOŃCOWE

Przedmiotem rozważań, zawartych w niniejszym opracowaniu była wielkość i struktura świadczeń socjalnych oraz ich stosunek do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych. Celem pracy było więc przede wszystkim ustalenie wysokości świadczeń socjalnych i wynagrodzeń za pracę, a następnie podporządkowanie ich konkretnej grupie pracowniczej, czy wreszcie konkretnej jednostce. Dokonane ustalenia prowadzić miały do wykazania, czy świadczenia socjalne otrzymywane przez pracowników z tytułu zatrudnienia niwelują lub zmieniają proporcje powstałe z tytułu ilości i jakości wykonywanej pracy, a jeżeli tak, to w jakich granicach.

W tym celu badaniem objęto dwie podstawowe zbiorowości statystyczne pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych, a mianowicie: ogół pracowników umysłowych i fizycznych oraz mistrzów i pracowników obsługi /pracownicy o najwyższych i najniższych zarobkach/.

W pracy omówiono szereg problemów niejednorodnych pod względem znaczenia i zasięgu, należy więc obecnie przedstawić najważniejsze spostrzeżenia i wnioski.

Przypomnijmy, że punktem wyjścia naszych rozważań było przyjęcie /zgodnie z panującymi w literaturze ekonomicznej poglądami/ założenie, że społeczne fundusze spożycia obejmą tylko te środki, które nie stanowią pokrycia wynagrodzeń za pracę. Tym właśnie różnią się one od funduszu płac i innych wynagrodzeń, dzielonych zgodnie z zasadą "każdemu według ilości i jakości pracy". Założyliśmy także, iż społeczne fundusze spożycia wy-

kraczącą część rezerwy konsumowanej części dochodu narodowego i obejmują także szereg usług konsumpcyjnych. Stwarza to podstawę do niesprzecznego określenia społecznych funduszy spożycia jako części dóbr i usług konsumpcyjnych, które nie obejmują żadnych elementów wynagrodzenia za pracę.

W tym też kontekście należy mówić o dwóch zasadach podziału środków spożycia w gospodarce socjalistycznej, a mianowicie o zasadzie podziału według pracy i o zasadzie podziału według potrzeb. Podział różnicujący dochody według ilości i jakości pracy oraz według jej społecznego znaczenia ma skłaniać pracujących do rozwoju celowego zastosowania ich zdolności. Podział społecznych funduszy spożycia, realizujący się w głównej mierze poprzez zasadę podziału według potrzeb, skierowany jest w swej istocie do stworzenia najważniejszych warunków rozwoju zdolności do pracy, możliwie równym stopniu dla wszystkich członków społeczeństwa socjalistycznego. Stwarza to obiektywne warunki do stopniowego łagodzenia różnic socjalno - ekonomicznych w zdolnościach do pracy w ogóle w poziomie życia członków społeczeństwa. Ten stan rzeczy także rozpatrywać problem równości obywateli społeczeństwa socjalistycznego w szerokim kontekście warunków pracy i życia, stworzonych przez ten ustrój.

Przeprowadzone w skali makroekonomicznej rachunki środków wytworzonych ze społecznych funduszy spożycia dowodzą, że konsumpcja w tym zakresie ma poważne znaczenie dla kształtowania poziomu życiowego ludności. W zależności od przyjętego zakresu i metod liczenia w skali gospodarki narodowej, konsumpcja^{to} stanowi od 1/10 do 1/3 ogólnego funduszu spożycia ludności.

Jakkolwiek płace w ścisłym znaczeniu ma zasadniczy udział w dochodach pracowników, to jednak istnieje obok niej szereg ele-

mentów bardziej lub mniej zbliżonych do wynagrodzenia za pracę. Prócz tego pracownicy przedsiębiorstw państwowych /i członkowie ich rodzin/ otrzymują jako członkowie społeczeństwa szereg świadczeń z budżetu państwa. Według niektórych danych wydatki przedsiębiorstw finansują około 15 % całości środków płynących dla ludności ze społecznych funduszy spożycia.

Środki asygnowane przez przedsiębiorstwa przemysłowe dla ich pracowników w ramach społecznych funduszy spożycia, nazwalismy świadczeniami socjalnymi z tytułu zatrudnienia. One też były zasadniczym przedmiotem badań.

Próby klasyfikacji świadczeń socjalnych podejmowali liczni autorzy, stosując różnorodne kryteria. Posługując się którymkolwiek z nich nie można jednak przeprowadzić wyraźnej linii demarkacyjnej, upoważniającej do nazwania jednej części dochodów płacą, drugiej zaś świadczeniami socjalnymi.

Z ponoszeniem wydatków na cele socjalne wiążą się często wielorakie aspekty socjalne, ekonomiczne, kulturalne i polityczne. Uznaniem, że którykolwiek z tych aspektów rozstrzyga w stopniu decydującym lub wyłącznym o charakterze świadczeń byłoby poglądem w dużym stopniu arbitralnym.

W opracowaniu przyjęto, że o uznaniu wydatku za świadczenie socjalne decyduje nie tylko przesłanka socjalna i wynikająca z niej korzyść pracownika, ale także to, iż świadczenia te nie obejmują wynagrodzenia za pracę.

Aczkolwiek badania makroekonomiczne i ich wyniki są bardzo ważne i interesujące, nie pozwalają one jednak ustalić jak konsumpcja ze społecznych funduszy spożycia kształtuje się w przekroju różnych rodzin i grup pracowników. Wspomniane wyniki nie dają także odpowiedzi na pytanie, czy świadczenia z omawianych funduszy zmieniają rozpiętość w zarobkach i poziomie życiowym

różnych grup członków społeczeństwa socjalistycznego i w jakim stopniu tego dokonują. Dotyczy to również sytuacji poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Istniejące w tej dziedzinie hipotezy wymagały weryfikacji w drodze dalszych badań, przede wszystkim mikroekonomicznych, które przeprowadzono w przedsiębiorstwach przemysłowych miasta Łodzi.

Rozpowszechniony w ostatnich latach w literaturze polskiej i innych krajów socjalistycznych pogląd o wyrównującym działaniu świadczeń ze społecznych funduszków spożycia w zarobkach i poziomie życiowym pracowników i rodzin wymagał uściślenia i weryfikacji w drodze badań zarobków i świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia.

Na tym tle wytknięto się zagadnienie właściwego rozeznania i określenia stopnia zaspokajania potrzeb i wyrównywania dysproporcji w dochodach i poziomie życiowym pracowników i ich rodzin. Mówiąc o łagodzeniu czy zmniejszeniu rozpiętości w zarobkach i poziomie życiowym poprzez świadczenia socjalne należy brać pod uwagę dochody pracowników, zasady przydziału świadczeń socjalnych oraz częstotliwość i zakres występowania potrzeb zaspokajanych z tych środków.

Obok tego celowym było rozpatrzenie w tym kontekście poszczególnych elementów lub jednorodnych rodzajów świadczeń socjalnych i ich wpływu na wysokość zarobków i sytuację ekonomiczno-społeczną badanych pracowników i ich rodzin.

Studia teoretyczne nad problematyką społecznych funduszków spożycia oraz badania empiryczne upoważniają do sformułowania szeregu wniosków.

1. Świadczenia ze społecznych funduszków spożycia są niejedno-

rodne pod względem zasad podziału. Podział części tych funduszków kształtuje się przede wszystkim pod wpływem zasady: "każdemu według jego pracy", inne natomiast świadczenia nie są związane z rezultatami pracy, a ich podział dokonywany jest na zasadzie "każdemu według potrzeb". Z zasadą podziału według potrzeb, pojmowaną jako komunistyczna zasada podziału, wiąże się powszechność stosowania tej zasady oraz odpowiednio wysoki stopień zaspokojenia potrzeb jednostek i grup ludności.

Świadczenia socjalne nie zawsze odpowiadają tym cechom, ponieważ:

- niektóre świadczenia, np. ubezpieczeń społecznych, dostępne są tylko zatrudnionym aktualnie lub przez odpowiednio długi okres czasu w przeszłości,
- normy zaspokojenia potrzeb przez niektóre świadczenia socjalne są niższe od norm racjonalnie uzasadnionych,
- wielkość świadczeń socjalnych jest bardzo często zależna od poziomu wynagrodzeń za pracę,
- lokalizacja urządzeń socjalno-kulturalnych niekiedy wyklucza praktycznie niektóre grupy ludności z podziału części świadczeń.

2. Świadczenia ze społecznych funduszków spożycia stanowią

w wielu przypadkach dodatkowe dochody ludności i wpływają na jej stopę życiową. Podobnie ma się sprawa ze świadczeniami przeznaczonymi dla ludności pracującej. W tym przypadku występują duże kategorie dochodów: jedne rekompensują zarobek utracony na skutek wydarzenia losowego, inne są dodatkiem do zarobku. Problem ten jest szczególnie istotny przy analizie udziału grup zatrudnionych w dochodach ze społecznych funduszków spożycia.

3. Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły sformułować pogląd, że świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia rozdzielane przez przedsiębiorstwa przemysłowe nie miały przy aktualnym systemie rozdziału świadczeń prawie żadnego wpływu na wyrównanie dysproporcji w zarobkach pracowników fizycznych i umysłowych oraz w badanych zarobkach grup pracowników obsługi i mistrzów. Większość świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia jest bowiem uzależniona od wysokości zarobków pracowników oraz od uprawnień socjalnych, przysługujących w tym zakresie pracownikom fizycznym i umysłowym, a także od pełnionych przez nich funkcji w macierzystych przedsiębiorstwach.

a/ Dotyczyło to zwłaszcza w badanym okresie świadczeń z tytułu wynagrodzeń za czas nieprzepracowany. Porównanie wskaźników wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w obu przekrojach badanych grup pracowników wykazało, że ta grupa świadczeń socjalnych nie prowadziła do zaniejszenia różnicowości w zarobkach, a wprost przeciwnie - różnicowości te pogłębiała. Było to przede wszystkim wynikiem zróżnicowania zasad przydziału świadczeń dla robotników i pracowników umysłowych i uzależnienia tych świadczeń od poziomu zarobków.

Poniżej zróżnicowanie wskaźników w poszczególnych przedsiębiorstwach, udział wynagrodzenia za czas nieprzepracowany wynosił w przeciętnych płacach robotników i pracowników umysłowych w 1965 roku odpowiednio 11,5 i 13,3 %, a w grupie pracowników obsługi i mistrzów - 8,2 i 14,2 %.

b/ Inne natomiast zjawisko obserwuje się w grupie świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia, których wysokość nie jest lub

jest tylko pośrednio uzależniona od wysokości zarobków /np. zasiłki rodzinne, usługi wczasowe, świadczenia kolonii letnich itp/. Aczkolwiek świadczenia tej grupy powodowały różny kierunek zmian w dochodach pracowników, to ogólnie jednak, głównie poprzez świadczenia z tytułu zasiłków rodzinnych, wpłynęły w znacznym stopniu na zmniejszenie dysproporcji w zarobkach badanych grup pracowników.

c/ Jeszcze bardziej wyraźną rolę spełniają w tym względzie świadczenia socjalne z budżetu państwa, przydzielane pracownikom i członkom ich rodzin jako obywatelom państwa socjalistycznego na zasadach powszechności i bezpłatności /np. lecznictwo, szkolnictwo podstawowe itp/. Świadczenia te, których wysokość nie jest uzależniona od poziomu zarobków i dochodów pracowników i ich rodzin, a które związane są głównie z faktem posiadania dzieci na utrzymaniu, wpłynęły w poważnym stopniu na złagodzenie rozpiętości w zarobkach typowych pracowników obsługi i mistrzów. Poziom świadczeń socjalnych tych pracowników był uzależniony przede wszystkim od liczby i miejsc przebywania dzieci. Świadczenia te stanowiły przeciętnie od 40 do 65 % łącznych świadczeń socjalnych pracowników z jednym dzieckiem na utrzymaniu.

4. Świadczenia ze społecznych funduszków spożycia powinny być narzędziem korygowania i łagodzenia rozpiętości w dochodach i stopie życiowej różnych grup społeczno-ekonomicznych ludności. Korektura ta jest konieczna ze względów społecznych, rodzinnych, fizycznych oraz losowych i powinna uwzględniać preferencje w tym zakresie. Zadaniem społecznych funduszków spożycia jest więc ilościowe i jakościowe zmniejszanie rozpiętości w dochodach oraz

stymulowanie - ze względów społecznych - określonych form i rodzajów spożycia. Jeśli to ostatnie zadanie jest realizowane konsekwentnie /np. w dziedzinie oświaty, lecznictwa/, to skutek korektur ilościowych jest co najmniej dyskusyjny.

a/ Zmiany w proporcjach zarobków przez świadczenia socjalne należy rozpatrywać z dwóch punktów widzenia, a mianowicie od strony czysto ilościowego stosunku tych świadczeń do płac oraz od strony niwelowania rozpiętości socjalno-ekonomicznych między różnymi grupami pracowniczymi.

Świadczenia bezpłatne i przydzielane na zasadach powszechności oraz niektóre świadczenia ulgowe, wyrównują różnice w dochodach pracowników i ich rodzin w tym sensie, że stwarzają przez ich konsumpcję równe szanse rozwoju i uczestnictwa w produkcji społecznej dla wszystkich członków społeczeństwa. Widzieć to wyraźnie na przykładzie świadczeń w zakresie bezpłatnej oświaty i lecznictwa.

Istotne znaczenie w tej materii mała Uchwała V Zjazdu PZPR.

Uchwała ta wyszła niejako na przeciw postulatowi wynikającemu z omawianych badań stwierdzając, że podstawowym zadaniem Partii w dziedzinie polityki socjalnej jest doprowadzenie do zrównania uprawnień robotników i pracowników umysłowych w zakresie świadczeń socjalnych, a więc do stopniowego niwelowania pod tym względem istniejącego podziału zatrudnionych na pracowników fizycznych i umysłowych /ujednolicenie norm urlopowych, prawo do wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy dla matek wychowujących dzieci w wieku do 14 lat/.

b/ System części świadczeń socjalnych nie powoduje rozdzielania tych świadczeń proporcjonalnie do intensywności potrzeb. Przeprowadzone badania w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz wyniki

badan budżetów rodzinnych GUS wskazują, że wielkość dochodów ze świadczeń socjalnych przypadająca na osobę nie zależy od zróżnicowanej sytuacji materialnej rodzin. W badaniach budżetów rodzinnych suma dochodów ze świadczeń socjalnych rozkłada się prawie równomiernie między poszczególne zróżnicowane pod względem zamożności dziesięcioprocentowe grupy członków rodzin pracowni-
czych. Świadczenia te są niejako "społecznie obojętne". Stąd też polityka ekonomiczna musi w obecnych warunkach funkcjonowa-
nie systemu rozdziału świadczeń socjalnych uwzględnić problemy, które powinny być domeną zainteresowania głównie polityki społecznej.

5. Na obecnym etapie rozwoju sił wytwórczych i poziomu stopy życiowej rozpiętości płac są konieczne. Rolę niwelacji w poziomie dochodów ludności mogą spełniać przede wszystkim świadczenia socjalne rozdzielane na zasadach powszechności oraz świadczenia częściowo odpłatne. Z drugiej strony, nie można lekceważyć ujemnych skutków nadmiernych różnic w dochodach. Jeśli nawet wysokie płace i dodatki do płac pochłaniają tylko nieznaczną część globalnego funduszu płac, ich istnienie staje się źródłem niezadowolenia społecznego.

6. Zrównywanie dochodów i poziomu życiowego powinno dokonywać się przede wszystkim na gruncie wzrostu kwalifikacji i wkładu pracy. Obok tego trzeba zwrócić uwagę na dwa zagadnienia: po pierwsze, polityka podziału dochodów musi stale dostosowywać się do potrzeb rozwoju społecznego i gospodarczego oraz po drugie, polityka państwa powinna uwzględnić i prowadzić korektę zasad przydziału świadczeń socjalnych dla różnych grup ludności, w tym także grup pracowniczych przedsiębiorstw przemysłowych. Jednym z bardzo ważnych zadań państwa jest z tego punktu widzenia

stałe podnoszenie poziomu płac najniższych. Dokonana analiza sytuacji najniżej zarabiających/pracownicy obsługi/doprowadziła do wniosku, że poprawa ich sytuacji powinna być dokonywana w obecnych warunkach jednocześnie za pomocą polityki płacowej i polityki świadczeń socjalnych.

Obok tego istnieje potrzeba stałego aktualizowania zasad podziału świadczeń socjalnych odpowiednio do istniejących i zmieniających się poziomów zamożności z preferencją rodzin w najniższych grupach zamożności. Postulaty te znalazły wyraźne odzwierciedlenie w decyzjach Partii i Państwa na VII i VIII Plenum KC PZPR .

7. Szeroką sieć świadczeń z zakresu społecznych fundusów spożycia stanowi ważną pozycję w zaspokajaniu potrzeb rodzin górnej sytuowanych materialnie i rodzin wielodzietnych. Trzeba przy tym zauważyć, że rodziny najmniej zamożne mają z reguły największą ilość na utrzymaniu. Jeżeli więc zbadać udział świadczeń powszechnie dostępnych /bezpłatnych i częściowo odpłatnych, to okaże się, że rodziny dysponujące mniejszymi dochodami na członka rodziny, otrzymują wyższy w stosunku do zarobków i dochodów procent świadczeń niż rodziny lepiej sytuowane. W wielu jednak przypadkach ocena taka nie obrazuje wcale lepszej sytuacji rodzin gorzej sytuowanych, przynajmniej w odniesieniu do krótkiego okresu czasu. Sytuacja taka uświadcza się wyraźniej, jeśli uwzględnimy z jednej strony potrzeby różnych rodzin, a z drugiej zróżnicowanie opłat za usługi niektórych urządzeń socjalnych, które te opłaty nie odpowiadają skali zarobków, ani też sytuacji materialnej rodzin.

8. Weryfikacji wymagają założenia w dziedzinie odpłatności za korzystanie z częściowo odpłatnych usług socjalno-kulturalnych. Należy dążyć w kierunku dalszego różnicowania opłat nie w zależności od wysokości zarobków głównego żywiciela, ale od łącznych dochodów przypadających na osobę w rodzinie. Takie zróżnicowanie opłat, ułatwiające rodzinom pracowniczym o najniższych dochodach korzystanie ze świadczeń socjalnych objąć powinno przede wszystkim skierowania na wczasy, opłaty za żłobki, kolonie itd.

9. Dotychczasowe analizy i oceny z zakresu gospodarowania funduszami na cele socjalne koncentrowane były głównie na dyntetycznych ujęciach przemian w poziomie spożycia ogółu ludności oraz na programowaniu ogólnych nakładów na poszczególne urządzenia socjalno-kulturalne. W zbyt małym stopniu w minionych latach poddawano analizie skuteczność niektórych świadczeń i urządzeń socjalnych, które wskutek upływu czasu nie odpowiadają już aktualnym warunkom i potrzebom, np. zdevaluowane co do wysokości i złożonej funkcji społecznej zasiłki rodzinne oraz stawki odpłatności za pobyt dzieci w żłobkach i przedszkolach.

W tym ostatnim przypadku, nawet przy uwzględnieniu nowych stawek odpłatności, wymaga analizy i rozstrzygnięcia funkcje urządzeń socjalnych dla dzieci w ukształtowanej sytuacji demograficznej i na tle wysokiej aktywności zawodowej kobiet.

Z całą ostrością staje ponadto problem weryfikacji rozwoju świadczeń socjalnych w oparciu o szeroką dyskusję ze społeczeństwem, bez którego nie sposób przewidziewać potrzeby, jakie powinny być realizowane w pierwszej kolejności.

Rozszerzenie przedmiotu analiz i zwiększenie stopnia ich szczegółowości pozwoliłoby wzbogacić zakres przesłanek do podejmowania optymalnych decyzji ekonomiczno-społecznych w zakresie gospodarowania społecznymi funduszami spożycia.

10. Wyrównanie dysproporcji w poziomie świadczeń socjalnych na rzecz poszczególnych grup pracowników wymaga również prawidłowego podziału środków pozostających w dyspozycji ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw. Odnosi się to przede wszystkim do dotacji budżetowych i odpisów na fundusz zakładowy. Istnieje jednocześnie potrzeba sprecyzowania kryteriów podziału limitów dopłat do działalności socjalnej pomiędzy resorty, zjednoczenia i jednostki terytorialne.

a/ Na ogół większe i zamożniejsze przedsiębiorstwa przemysłowe dysponują większymi możliwościami w zakresie budowy i rozbudowy urządzeń socjalno-kulturalnych. Jednocześnie w tych też przedsiębiorstwach z reguły zarobki pracowników są wyższe od zarobków mniejszych zakładach pracy. W rzeczywistości świadczenia socjalne stają się w tych warunkach elementem pogłębiającym różnice dochodów pracowników, mimo iż jest to sprzeczne z zasadami podziału społecznych funduszy spożycia.

b/ Nierównomierność w podziale świadczeń socjalnych pogłębiają także przez wedliwy rozdział niektórych usług socjalnych na poszczególnych przedsiębiorstwach przez odpowiednie związki zawodowe. Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń w zakresie czasów wypoczynkowych, sanatoryjnych i ambulatoryjnych.

c/ Wskazane byłoby też bardziej racjonalne gospodarowanie środkami przeznaczonymi na cele socjalne między innymi poprzez koordynację zamierzeń i przez wspólną działalność socjalno-bytową

przedsiębiorstw i rad narodowych.

11. Istnieje pilna potrzeba informowania załogi o rozmiarach wydatków na cele działalności socjalno-bytowej oraz o udziale w świadczeniach poszczególnych jednostek i grup pracowników. Jest to szczególnie istotne, bowiem zesady rozdziału niektórych świadczeń budzą w opinii załóg przedsiębiorstw szereg kontrowersji i zastrzeżeń. Odnosi się to przede wszystkim do świadczeń w zakresie usług czasowych, bezzwrotnych wkładów mieszkaniowych itd.

12. Przedłożone przez Rząd i zatwierdzone przez Sejm propozycje korekty planu i budżetu na 1971 rok, mające na celu przede wszystkim poprawę warunków socjalno-bytowych rodzin pracowniczych, traktować należy nie tylko jako zespół doraźnych przedsięwzięć, ale również jako pierwszy etap długofalowych działań, które znajdą odzwierciedlenie w planach wieloletnich. Jest to konieczne między innymi dla przywrócenia należytej rangi inwestycjom socjalnym oraz nadrobienie zaniedbań z lat poprzednich w przedsiębiorstwach przemysłowych.

13. Na podstawie przedstawionych uwag i wniosków rysuje się celowość powołania jednolitego podmiotu w zakresie spraw zabezpieczenia społecznego, jeśli nie w postaci odrębnego ministerstwa, to przynajmniej odpowiedniej komórki w jednej z już istniejących instytucji. Mimo iż główne decyzje w tych sprawach podejmowane są przez Sejm czy Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, to w praktyce realizacja a częściowo także opracowywanie założeń i analiz stanowi podmiot działania różnych organów administracji państwowej /Komitet Pracy i Płac, Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej itp/. Do zakresu działania postulowanego organu należałoby między innymi problematyka rozpiętości dochodów i stopnia zróżnicowania poziomu

życia poszczególnych grup ludności pracującej.

14. W obecnych warunkach należy także postulować pogłębienie przez GUS badań budżetów rodzinnych, które uwzględniać powinny pełną wartość spożycia ze społecznych funduszy spożycia. Obok tego należy zbudować odpowiedni system zintegrowanych badań statystycznych o charakterze mikroekonomicznym. Należy w pierwszym etapie podjąć szczegółowe opracowanie założeń /chodzi o budowę odpowiednich modeli i wyszczególnienie zmiennych, które powinny być badane /, a następnie przeprowadzić badania eksperymentalne, których wyniki pozwolą właściwie zaprogramować badania podstawowe.

Doświadczenia zagraniczne wskazują, że niezbędne w tym zakresie informacje można uzyskać w drodze badań reprezentacyjnych, unikając tym samym kosztownej sprawozdawczości. Byłoby to uzasadnione choćby z tego względu, że Międzynarodowa Organizacja Pracy, a także niektóre kraje badają wydatki na świadczenia socjalne w przedsiębiorstwach tymi właśnie metodami.

Konieczność rozwinięcia tego rodzaju badań w Polsce jest istotna również w obliczu głębokich zmian w zakresie świadczeń socjalnych i wynagradzania pracowników, nakreślonych przez V Zjazd i w świetle ostatnich wydarzeń i zadań.

SPIS TABLIC

1. Wydatki przedsiębiorstw państwowych na świadczenia w ramach społecznych funduszków spożycia w 1965 r.	61
2. Udział społecznych funduszków spożycia w dochodzie narodowym podzielonym	65
3. Przeciętne roczne dochody ze świadczeń społecznych na osobę w gospodarstwach domowych pracowników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem i leśnictwem według stanu z 1965 r.	68
4. Przeciętny miesięczny dochód pieniężny gospodarstw nie powiązanych z rolnictwem na osobę według grup dochodowych i społeczno-zawodowych	70
5. Struktura zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych według płci i grup zawodowych	106
6. Udział pracowników inżyniersko-technicznych w zatrudnieniu ogółem i liczbie pracowników umysłowych	107
7. Udział przeciętnych płac pracowników w średniej płacy	107
8. Poziom przeciętnych płac w grupach zatrudnionych	108
9. Struktura płac pracowników w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych	
10. Wielkość i udział wydatków na świadczenia socjalne w funduszu płac badanych przedsiębiorstw według źródeł ich finansowania	112
11. Stosunek świadczeń socjalnych przypadających na jednego zatrudnionego do przeciętnej płacy rocznej brutto według źródeł finansowania świadczeń	119
12. Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne pracowników fizycznych i umysłowych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych w 1964 r.	121
12a. Wynagrodzenie za pracę i świadczenia socjalne pracowników fizycznych i umysłowych w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych w 1965 r.	127

13. Świadczenia socjalne pracowników i wydatki na ogólne potrzeby załóg pracowniczych przedsiębiorstw przemysłowych	132
14. Struktura świadczeń socjalnych pracowników przedsiębiorstw przemysłowych	135
15. Wielkość i struktura wynagrodzenia za czas nieprzepracowany	140
16. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pracowników nie związanych z wysokością zarobków	144
17. Liczba korzystających i wysokość dopłat dla pracowników korzystających z czasów wypoczynkowych i leczniczych	147
18. Stosunek wartości świadczeń socjalnych przypadających na jednego pracownika fizycznego i umysłowego do przeciętnej płacy rocznej	153
19. Udział wynagrodzeń i świadczeń socjalnych pracowników fizycznego w wynagrodzeniu i świadczeniach pracowników umysłowego	154
20. Odsetek zatrudnionych kobiet o wypłaty z tytułu chorób i urlopów macierzyńskich	156
21. Różnice w udziale wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w przeciętnych płacach pracowników fizycznych i umysłowych	158
22. Różnice udziału świadczeń socjalnych pracowników z tytułu zatrudnienia w przeciętnych płacach pracowników fizycznych i umysłowych	160
23. Liczba badanych pracowników obsługi i mistrzów w 1965 r.	171
24. Struktura zarobków netto mistrzów i pracowników obsługi w 1965 r.	173
25. Elementy średniego wynagrodzenia statystycznego mistrza i pracownika obsługi za czas przepracowany i nieprzepracowany w 1965 r.	174
26. Wynagrodzenie za czas przepracowany i zarobek netto statystycznych pracowników w 1965 r.	177
27. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników w 1965 r.	178

28. Struktura wynagrodzenia za czas nieprzepracowany statystycznych pracowników obsługi i mistrzów	182
29. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych pośrednio związanych z wysokością zarobków statystycznych pracowników	188
30. Udział świadczeń socjalnych pośrednio związanych z wysokością zarobków w wynagrodzeniu za czas przepracowany statystycznych pracowników obsługi i mistrzów	191
31. Wielkość i struktura świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia statystycznych pracowników	194
32. Wpływ świadczeń socjalnych z tytułu zatrudnienia na wynagrodzenie za pracę	195
33. Charakterystyka socjalna typowego mistrza i pracownika obsługi	199
34. Wynagrodzenie za pracę i czas nieprzepracowany typowych pracowników w badanych grupach pracowniczych	207
35. Wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne typowych pracowników - mistrzów	208
36. Wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne typowych pracowników obsługi	209
37. Świadczenia społeczne typowych pracowników	213

A N E K S

Tabela A2-1. Wielkość i struktura środków przeznaczonych na działalność pozaoperacyjną	14
Tabela A2-2. Wydatki na urządzenia opieki nad dzieckiem według celów i źródeł finansowania	15
Tabela A2-3. Miesięczny koszt utrzymania dziecka w przyzakładowych urządzeniach opieki nad dzieckiem	18
Tabela A2-4. Wydatki na urządzenia opieki nad dzieckiem w przeliczeniu na jednego zatrudnionego /bez uczniów/ w zł	19
Tabela A2-5. Liczba korzystających dzieci z urządzeń socjalnych w przedsiębiorstwach w stosunku do liczby zatrudnionych /bez uczniów/	20
Tabela A2-6. Stosunek skierowań czasowych do ogółu zatrudnionych oraz wartość dopłat na 1 zatrudnionego /poza własnymi ośrodkami czasowymi - dane za 1965 r./	22
Tabela A2-7. Stosunek skierowań czasowych /razem/ do ogółu zatrudnionych oraz wartość dopłat w zł /1965 r./	23
Tabela A2-8. Wydatki na zakładowych	25
Tabela A4-1. Przeciętne zatrudnienie i średnie płace brutto w badanych przedsiębiorstwach	31
Tabela A4-2. Poziom płac i świadczeń socjalnych pracowników przedsiębiorstw państwowych	32
Tabela A4-3. Fundusz płac i wydatki na świadczenia socjalne w przedsiębiorstwach przemysłowych	33
Tabela A4-4. Elementy wynagrodzenia statystycznego mistrze za czas przepracowany i nieprzepracowany w przedsiębiorstwach przemysłowych	34
Tabela A4-5. Elementy wynagrodzenia statystycznych pracowników obsługi za czas przepracowany i nieprzepracowany w przedsiębiorstwach przemysłowych	35

L i t e r a t u r a

A. KSIAŻKI

1. BASOW W.I. - Obščestwiennye fondy potreblenija i biudżet, Izdat. "Finansy", Moskwa 1967
2. BIELICKI W., ZAGÓRSKI K. - Robotnicy wczoraj i dziś, Wiedza Powszechna, Warszawa 1966
3. BODCZ L. - Problemy struktury płac w przedsiębiorstwach przemysłowych na przykładzie hutnictwa żelaza i stali, PWE, Warszawa 1965
4. CABAN W. - Absencja w przemyśle włókienniczym, PWN, Łódź - Warszawa 1963
5. Ekonomia polityczna socjalizmu, pod red. H. Pohorillego, PWE, Warszawa 1968
6. ENGELS F. - Anty-Dühring, K.W., Warszawa 1949
7. FICK B. - Polityka zatrudnienia a płace i bodźce, PWE, Warszawa 1970
8. FICK B. - Fundusz zakładowy, PWE, Warszawa 1967
9. GLAZER L.S. - Niektóre problemy metodologii planowania obščestwiennych fondow potreblenija, Izdat. "Ekonom.", Moskwa 1966
10. GÓRA S. - Warunki produkcji a działanie bodźców, PWN, Warszawa 1967
11. HODOLY A. - Problemy spożycia w Polsce, PWE, Warszawa 1966
12. JABOŃSKI W. - Wpływy zagadnienia ekonomiki pracy i płacy w przemyśle lekkim, PTE, Łódź 1969

13. KALBICKI H. - Z zagadnień gospodarczo-społecznych Polski Ludowej, PWN, Warszawa 1964
14. KAFUSTIN E.J. - Bogactwo труда i zarobkowa плата, Izdat. "Mysl.", Moskwa 1964
15. KARPINSKI A. - Gospodarka Polski na tle gospodarki świata, KIW, Warszawa 1964
16. KILIM A. - Formy opieki nad dziećmi w Polsce Ludowej, PZWS, Warszawa 1968
17. KOŁKO G. - Bogactwo i władza w Ameryce, PWE, Warszawa 1967
18. KOMAR A. - Struktura budżetu PRL, PWE, Warszawa 1966
19. KOMAROW W. - Fondy obščestwennogo potreblenija pri socjalizmie, Gospolitizdat, Moskwa 1961
20. KORDASZEWSKI J. - Płaca według pracy. Studium systemu płac w przemyśle, Książka i Wiedza, Warszawa 1962
21. KORTAN J. - Wewnętrzny układ pracy, PWE, Warszawa 1967
22. KOWALSKA-KHURA G. - Praca i płaca mistrza oraz pracowników niższego dozoru produkcji w przemyśle, Instytut Pracy, Warszawa 1967
23. KRENCIK W. - Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej, PWN, Warszawa 1962
24. KRZCZKOWSKI K. - Polityka społeczna. Wybór Pism, Polski Instytut Służby Społecznej, Łódź 1947
25. KRZYŻEWSKI R. - Konsumpcja społeczna w gospodarce socjalistycznej, PWN, Warszawa 1968
26. KUCHARSKI M. - Pieniądz, dochód, proporcje wzrostu, PWE, Warszawa 1964

27. LANGE O. - Pisma ekonomiczne i społeczne 1930-1960
PWN, Warszawa 1961
28. LANGE O. - Ekonomia polityczna. Zagadnienia ogólne,
tom I, PWN, Warszawa 1959
29. LENIN W.I. - Państwo a rewolucja, Książka i Wiedza,
Warszawa 1950
30. LENIN W.I. - Dzieła, t.VI, KIW, Warszawa 1949
31. LICKI J. - Prawo pracy w PRL, cz.I, PWN, Warszawa 1964
32. Liudi i ich szisniennyj urowien, t.I, seria - Nauka i
tiechnika dla razwitijsa, Moskwa 1965
33. Łódź w latach 1945-1960, Praca zbiorowa, Towarzystwo
Przyjaciół Łodzi, Łódź 1962
34. Mała Encyklopedia Ekonomiczna, PWE, Warszawa 1962
35. MARX K. - Kapitał, t.I, KIW, Warszawa 1951
36. MARX K. - Krytyka Programu Gotafrskiego, KIW, Warszawa
1949
37. MARX K. - Przyczynek do krytyki ekonomii politycznej,
KIW, Warszawa 1963
38. MATHY H. - Pracownicy umysłowi. Zagadnienia prawne i
społeczne, PWN, Warszawa 1967
39. MELICH A. - System płac w kapitalizmie, KIW, Warszawa
1966
40. MELICH A. - Społeczna funkcja płac, PWN, Warszawa 1971
41. Metody badań socjologicznych, pod red. S.Nosaka, PWN,
Warszawa 1965

42. Metodyka badań ekonomicznej efektywności wykorzystania zasobów pracy i badanie poziomu życia ludności, Nauk. Badaw. Inst. Pracy Państw. Komit. do spraw Pracy i Płac przy Radzie Ministrów, tłum. : Kat. Ekon. i Org. Pracy w Łodzi, Moskwa 1963
43. HIASZKOWSKI L. - Różnicowanie cen w gospodarce socjalistycznej, PWN, Warszawa 1966
44. HINC B. - Ekonomia polityczna socjalizmu, wyd. II, PWN, Warszawa 1963
45. HONICKA Z. - Zagadnienia ekonomii politycznej socjalizmu, wyd. III, KtW, Warszawa 1960
46. HORTENIER - SZYMCHAK H. - Terešowe bilanse pieniężnych dochodów i wydatków ludności, PWE, Warszawa 1964
47. HUBER J. - Przedsiębiorstwo socjalistyczne a rynek PWE, Warszawa 1966
48. PIOTROWSKI J. - Praca zawodowa kobiet a rodzina, KtW, Warszawa 1963
49. PIOTROWSKI J. - Zabezpieczenie społeczne, PWN, Warszawa 1967
50. Problemy pracy w ZSRR, KtW, Warszawa 1962
51. RAJKIEWICZ A. - Ludność, zatrudnienie, kwalifikacje w latach 1966-1970, KtW Warszawa 1964
52. RAJKIEWICZ A. - Zatrudnienie w Polsce ludowej w latach 1950-1970, KtW, Warszawa 1965
53. RAKIKIJ B.W. - Obščestwiennye fondy potreblenija kak ekonomiczeskaja kategorija, Instat. Mysl, Moskwa 1966
54. Robotnicy na wczesnych w pierwszych latach Polski Ludowej. Studia i materiały, pod red. D. Dobrowolskiej, Wrocław - Warszawa - Kraków, 1953

55. SIERPIŃSKI J. - Wczasy pracownicze. Problematyka ekonomiczna i społeczna, Wyd.Związkowe CRZZ, Warszawa 1968
56. STALIN J. - Zegadnienia leninizmu, KIW, Warszawa 1949
57. STAMILIN S. - Drogi rozwoju społeczeństwa komunistycznego, KIW, Warszawa 1959
58. STAMILIN S. - Problemy socjalizmu i komunizmu w ZSRR, KIW, Warszawa 1962
59. SUDOL I. - Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym, PWE, Warszawa 1967
60. SZWENBERG K. - Społeczny fundusz spożycia w Polsce w latach 1950-1960, /Praca doktorska / WENS, Warszawa 1963
61. SZWENBERG K. - Społeczny fundusz spożycia w Polsce, PWE, Warszawa 1965
62. ŚWIŹCICKI H. - Prawo wynagrodzenia za pracę. Studia i materiały, PWN, Warszawa 1963
63. TRINKIN G. - Karola Marksa obraz gospodarki socjalistycznej, KIW, Warszawa 1962
64. TENDERA P. - Zasady ewidencji kosztów i dochodów działalności pozanoperacyjnej przedsiębiorstw państwowych, PWE, Warszawa 1967
65. Teksty KC PZPR na V Zjazd Partii, KIW, Warszawa 1968
66. WALIK J. - Praca i płaca kobiet w Polsce, PWN, Warszawa 1965
67. WAWATOWSKI A. - Badanie chorobowości robotników niektórych gałęzi przemysłu w 1957 r., PWE, Warszawa 1958
68. WOJCISZCZYŃSKA U. - Problemy tworzenia funduszu oszczędnościowego, PWE, Warszawa 1961

69. WINIŃSKI M. - Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, KIN, Warszawa 1969
70. WINIŃSKI M. - Oddziaływanie różnych czynników na warunki bytu rodzin pracowniczych, Instytut Pracy, Warszawa 1969
71. Włókniarze Łódzcy, Wyd.Łódzkie, Łódź 1966
72. WOJCIECHOWSKA U. - Problemy tworzenia funduszu zakładowego, PWE Warszawa 1961
73. Wykład ekonomii politycznej, tom II Socjalizm, pod red. H.A. Cegiżowa, PWN, Warszawa 1965
74. ZIENKOWSKI L. - Jak oblicza się dochód narodowy, wyd.III rozszerzone, PWE, Warszawa 1966
75. ZIENKOWSKI L. - Zagadnienia podziału dochodu narodowego, PWE, Warszawa 1965
76. ZIOMEK M. - Absencja w pracy, PWE, Warszawa 1964.

B. ARTYKUŁY

1. APANASJEW W., KLINAKADZE D. - Stroitelstwo kommunizma i razvitja potrebnostii, "Kommunist" nr 3, 1965
2. ALBINOWSKI S. - Obfitość dóbr i usług, "Przegląd Kulturalny" nr 36 i 42, 1961
3. ANDRZYSZKIN I. - Problem izobilia i pieriechod k kommunisticheskomu raspriedeleniju, "Woprosy Ekonomiki" nr 1, 1962
4. ASSANOWICZ Z., BAJSZCZAK Z. - Urlop wypoczynkowy jako czynnik stabilizacji zatrudnienia, "Praca i Zabezpieczenie społeczne" nr 2-3, 1966
5. BAJSZCZAK Z., OBODOWSKI J. - Niektóre aspekty gospodarowania czasem pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10, 1965

6. BALCHENTK J. - Niektóre aspekty planowania społecznego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5, 1966
7. BĄDKOWSKI S. - Udział zakładów pracy w realizacji ubezpieczeń społecznych, "Przegląd Związkowy" nr 11, 1965
8. BIEŁAJEW P. - Lenin o zasadzie materialnego zainteresowania w ustroju socjalistycznym, "Zeszyty Ekonomiczne" nr 8, 1954
9. BOKRACKI S. - Stopa życiowa robotników w Polsce w świetle badań budżetów rodzinnych, "Handel Wewnętrzny" nr 5, 1964
10. BORKOWSKI H., MODLIŃSKI E. - Ubezpieczenie społeczne w okresie XX-lecia, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12, 1964
11. BRZOZOWSKI L. - Ubezpieczenie społeczne pracowników i ich rodzin w Czechosłowacji, "Praca i Zabezpieczenie społeczne" nr 6, 1966
12. BRZOZOWSKI L. - PIOTROWSKI J. - Gwarancje prawne do świadczeń i utrzymania wartości świadczeń w ubezpieczeniu społecznym w Polsce, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10-11, 1966
13. BUCH W. - Problemy rozwoju społeczno-gospodarczego Polski w najbliższym 20-leciu, "Gospodarka planowa" nr 11, 1966
14. BUKSDORF A. - Bogaty zakład, "Trybuna Ludu" z dnia 23.09.1968, nr 262
15. BUKSDORF A. - Stopniowe równanie w górę, "Trybuna Ludu" z dnia 16.X.1968 r., nr 285
16. BUZIJAKOW H. - O rozwoju obywatelskich funduszy pożytku publicznego, "Koprosy Ekonomiki" nr 4, 1962
17. CHAPKIEWICZ M. - Kwalifikacje pracowników przemysłu, "Nowe Drogi" nr 8, 1966

18. CZERWIŃSKI J. - Struktura rodzin pobierających zasiłki rodzinne, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/8, 1964
19. CZUCHNO A. - Rozprzeźdelenije po trudu i obščestwien-nyje fondy potreblenija, "Woprosy Ekonomiki" nr 3, 1963
20. DANKOWSKI H. - Inwestycje społeczne w 1965 r., "Przegląd Związkowy" nr 3, 1965
21. DIAMAND H. - Zadania polityki płac w : "Polityka gospodar-
cza Polski ludowej", Praca zbiorowa, tom III, KIW, Warsza-
wa 1965
22. DEUSKI S. - Finansowanie uczasów dla dzieci i młodzieży,
"Przegląd Związkowy" nr 6, 1965
23. DOBKOWOLSKI H. - Społeczne miliardy, "Życie gospodarcze"
nr 16, z 1966
24. DRYŻEL I. - My z miasta Łodzi, "Polityka" nr 15, 1968
25. DYCHIZIAK R. - Społeczne koszty kształcenia, "Polityka"
nr 23, 1968
26. FALUSZE K. - Niektóre aktualne problemy systemu płac
i podziału wg pracy, "Zeszyty Teoretyczno-Polityczne"
z. 7-8, 1966
27. FICH B. - O systemie bodźców, "Życie Gospodarcze" nr 6,
1971
28. FIGURINOWA N.P. - Nieproizwoditielnyj trud i metody ocenki
niematerialnych usług, w pracy: Effektivnost obščestwien-
nogo proiswodstwa, "Ekonom.", Moskwa 1967
29. FRENZEL P. - Zueingen Problemen der Einkommensbildung
in Sozialismus, "Wirtschaftswissen", nr 7, 1964
30. FUJMAN - KONICKA A. - Budżety rodzinne w latach 1963,
1964, "Przegląd Związkowy" nr 10, 1965

31. FURMAN - KONICKA A. - Wzrost płac realnych w badaniach GUS, "Przegląd Związkowy" nr 9, 1965
32. GADOMSKA J. - Zbiorene społycie, "Rada Robotnicza" nr 14, 1965
33. GATOWSKI L. - Od podziału socjalistycznego do komunistycznego, "Problemy Pokoju i Socjalizmu" s.2, 1962
34. GŁÓWCZYK J. - Rozpiętość płac "Życie Gospodarcze" nr 20/21, 1968
35. GOLNIK - NACKIEWICZ L. - Struktura i dynamika świadczeń ubezpieczenia społecznego w XX-leciu, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 8/9, 1965
36. GORDON J. - Głos w dyskusji na Symposjum poświęconym pozycji przedsiębiorstwa w systemie społeczno-ekonomicznym Polski Ludowej /grudzień 1965 r./ w pracy: Przedsiębiorstwo w Polskim systemie społeczno ekonomicznym, PWE Warszawa 1967
37. GOSSENS F. - Begriff und Gliederung des Personal-aufwandes, "Mensch und Arbeit" nr 6, 1963
38. GRANIEWSKA D. - Świadczenia społeczne w państwowym przedsiębiorstwie terenowym oraz źródła ich finansowania, "Studia i materiały", Instytut Pracy, z.17, 1966
39. HAACK R. - Ein Gliederungsschema des betrieblichen Sozialaufwandes nach Aufwandsarten, "Mensch und Arbeit" nr 6 1963
40. HALANA H. - Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym, w pracy zbiorowej: Człowiek w przedsiębiorstwie, PWE, Warszawa 1962
41. JACUKOWICZ Z. - Rynek pracy a proporcje płac, "Finanse" nr 4, 1968
42. JABŁONOWSKI J. - Równość i postęp, "Polityka" nr 22, 1968
43. JAWOREK R. - Pojęcie oraz klasyfikacja usług, "Wiadomości statystyczne" nr 3, 1963

44. KAFUSTIN J. - Znaczenije obščestwiennych fondow w stroitielstwie kommunizma i ich formirowanije, w pracy: Obščestwiennyje fondy i rost blagosostojanija naroda w SSSR, Moskwa 1962
45. KUPNIK T. - Niektóre problemy podziału funduszu składowego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 6, 1966
46. KŁAFKOWSKI B. - Usługi - w teorii i praktyce, "Życie gospodarcze" nr 16, 1968
47. KOMAROW W. - O razwiti obščestwiennych fondow potreblenija w pieriod rozwiernutogo stroitielstwa kommunizma, "Woprosy Ekonomiki" nr 1, 1964
48. KOMAROW W. - Razwitiye obščestwiennych fondow potreblenija w pracy zbiorowej "Ekonomičeskoje zakononomiernosti pierastania socjalizma w kommunizm, Moskwa 1967
49. KOPLIEWICZ H. - Społeczny fundusz spożycia, "Życie Gospodarcze" nr 46, 1965
50. KOPLIEWICZ H. - Społeczny fundusz spożycia w latach 1961-1965, "Gospodarka Planowa" nr 12, 1966
51. KONDASZEWski J. - Odchylenia a nie zasady socjalistycznego wynagradzania, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 9, 1959
52. KONDOS J. - Szacunek rozkładu ludności poszarolniczej wg grup dochodowych, "Wiadomości Statystyczne" nr 1, 1960
53. KOZINIKIJ H. - K woprosu ob obščestwiennom fondie potreblenija, "Woprosy Ekonomiki" nr 7, 1963
54. KOZYRIEW J. - O raspriedielenii obščestwienного фонда potreblenija, "Woprosy Filosofii" nr 10, 1960
55. KRAJEWSKI B. - Ceny i płace a samość rodzin w polityce społecznej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4, 1969

56. KOWALEWSKI H. - Pieniądze z rządowego domu, "Trybuna Ludu" z dnia 31.08.1967 r., nr 241
57. KRAUSS K. - Ludzie i ich sprawy, "Życie Gospodarcze" nr 44, 1968
58. KRAWCZACK E., KUNTER G. - Zu einigen Grundfragen der langfristigen Planung des Lebensniveaus in Sozialismus, "Arbeitsökonomik und Arbeitsschutz" nr 1, 1961
59. KROKER E. - Daten zur Struktur der betrieblichen Sozialaufwendungen, "Mensch und Arbeit" nr 5, 1964
60. KRZYŻEWIKI B. - Treść społecznej konsumpcji ludności, "Zeszyty Naukowe" SGPiS nr 46, 1963
61. KUCHARSKI H. - Jak liczyć dochód narodowy? "Życie Gospodarcze" nr 18, 1963
62. KUCHARSKI H. - Stopa życiowa a wzrost gospodarczy, "Życie Gospodarcze" nr 31, 1961
63. KUCHARSKI H. - Wydatki na urządzenia socjalne i kulturalne oraz świadczenia społeczne, "Życie Gospodarcze" nr 13, 1963
64. KULIKOW B. - Obszczestwiennyye fondy potreboeniya i rost materialnogo blagosostojeniya naroda, "Finanse SSSR", nr 9, 1961
65. KULPIŃSKA J. - Posaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego w: "Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym", IWE, Warszawa 1967
66. KURZYŃCZYK A. - Absencja w wyniku społecznej działalności zatrudnionych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2, 1965
67. LIPiŃSKI B. - Inwestycje w człowieka, "Przegląd Kulturalny" nr 36, 1962

68. LIPOWSKI J. - Różnice zarobków w gospodarce uspołecznionej Polski 1955-1965, "Ekonomista" nr 3, 1966
69. LINSZYC S. - Niektóre problemy rozprzeczania przy socjalizmie, "Woprosy Ekonomiki" nr 9, 1965
70. LJAPIN A. - O rozprzeczaniu materialnych i duchowych blag w pieriod pieriechoda k komunizma, "Socjalistyczny Trud", nr 11, 1964
71. LUKASZUK A. - Zesady podniazu, "Zycie Gospodarcze" nr 47, 1967
72. MACURA M. - Funkcje niegospodarcze i ich miejsce w gospodarce narodowej, w: "Zprac ekonomistow jugoslawiankich", PWN, Warszawa 1963
73. MANSFIELD J. - Rozwoj urzadzen socjalnych w latach 1966-1970, "Przeglad Zwiqzkowy" nr 5, 1966
74. MARCZAK J. - GLOWACKI K. - Budzety domowe wloknianzy lodzkich, w pracy: "Wloknianze lodzcy" Wyd. lodzkie, Lodz 1966
75. MARKOWSKI S. - Podstawowe proporcje planu 5-letniego na lata 1956-1970, "Gospodarka planowa" nr 10, 1966
76. MASZON P. - Urzadzenia i swiadczenia socjalne i kulturalne panstwa radzieckiego oraz ich odbicie w budziecie rodziny robotniczej, w pracy zbiorowej: "Problemy pracy w ZSRR, KIW Warszawa 1962
77. MBELICH A. - Podniaz wg pracy a egalitaryzm, "Zycie Gospodarcze" nr 9, 1968
78. MIRONCZUK A. - Zwiqszanie wymiaru urlopow wypoczynkowych, "Praca i Zabezpieczenie Spoleczne" nr 10/11, 1968
79. ¹⁹⁶⁵ KOWALSKI W. - Wiedza robotnikow o problemach przedsiebiorstwa, "Praca i Zabezpieczenie Spoleczne" nr 8/9, 1965

80. **MONIECHA Z.** - Płaca ekonomiczna czy socjoeconomiczna, w pracy zbiorowej: "Materiały do studiowania ekonomii politycznej", PWN, Warszawa 1965
81. **MONIECHA Z.** - Płace najniższe, "Życie Gospodarcze" nr 23, 1968
82. **MONIECHA Z.** - S. Strumilin o ekonomicznej efektywności wykształcenia, "Życie Gospodarcze" nr 18, 1962
83. **MONIECHA Z.** - Wg pracy czy według potrzeb? "Życie Gospodarcze" nr 1, 1969
84. **MORTIMER-SZYMCZAK H.** - Analiza bilansu siły roboczej m.Łodzi w latach 1961-1965, w: Problemy demografii i zatrudnienia na terenie m.Łodzi, Praca zbiorowa pod red. H.Mortimer-Szymszak, Łódź 1967
85. **MORTIMER-SZYMCZAK H.** - Czynniki demograficzne w terenowym planie gospodarczym, "Zeszyty Naukowe UL", Zeszyt Naukowy Zespołu Naukowo-Badawczego Demografii i zatrudnienia, zeszyt 27, Łódź 1968
86. **MORTIMER-SZYMCZAK H.** - Demografia, w pracy zbiorowej: "Łódź". Rozwój Miasta w Polsce Ludowej, PWN, Łódź 1970
87. **NETISLAWSKI P.** - Podion narodnego błogostojanija - zakon socjalizmu, "Kommunist" nr 4, 1964
88. **NETISLAWSKI P.** - Podstawowe procesy rozwoju spożycia w epoce rozwiniętego budownictwa komunistycznego w: 7 zeszyt przekładów Instytutu Handlu Wewnętrznego - Tendencje w rozwoju spożycia, cz.I, Warszawa 1964
89. **MYŚLIK W.** - Jaki socjalizm i jacy ludzie? "Polityka" nr 16, 1968
90. **OBODOWSKI J.** - Gospodarka czynnikami ludzkimi, "Praca i Bezpieczeństwo Społeczne" nr 10/11, 1968

91. PASZYŃSKI a. - Indywidualnie czy zbiorowo, "Polityka" nr 39, 1968
92. PAWŁOWSKI Z. - Kilka uwag o wskaźnikach stabilności i zmian dochodów, "Przegląd statystyczny" nr 1, 1966
93. PIGON Z. - Jeszcze w sprawie "innego modelu" wczasów, "Życie Gospodarcze" nr 45, 1968
94. PIGON Z. - Wykorzystanie bazy o socjalne aspekty wczasów, "Życie Gospodarcze" nr 18, 1968
95. PIGON Z. - Proponuję inny "model" wczasów, "Życie Gospodarcze" nr 36, 1968
96. PIOTROWSKI J. - Program podniesienia poziomu życia ludności, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7, 1965
97. PIOTROWSKI J. - Funkcje zabezpieczenia społecznego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 1, 1966
98. PIOTROWSKI J. - O niejasne sprawy społecznych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 6, 1968
99. PIOTROWSKI J. - Socjalizm - formacją epoki industrialnej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/11, 1967
100. PIROŻYŃSKI Z. - Wydatki socjalne a stopa życiowa, "Życie Gospodarcze" nr 25, 1963
101. PISARSKI I.J. - O poziomie życiowym ludności ZSRR, w pracy zbiorowej: "Problemy pracy w ZSRR, KIW, Warszawa 1962
102. PISARSKI G. - Ile to właściwie jest? "Życie Gospodarcze", nr 28, 1961

103. PISARSKI G. - Socjalne miliardy, "Życie Gospodarcze" nr 18, 1965
104. PISARSKI G. - Bariery wzrostu spożycia, "Życie Gospodarcze" nr 15, 1966
105. PISARSKI G. - Ranga spożycia społecznego, "Życie Gospodarcze" nr 8, 1971
106. PRZYSIŻNY G. - Dlaczego nie budują mieszkań? "Głos Robotniczy" z dnia 2 01 1968 r., nr 1
107. RAJKIEWICZ A. - Charakterystyczne cechy rozwoju zatrudnienia w Polsce Ludowej w okresie 1946-1963, "Ekonomista" nr 5, 1964
108. RAJKIEWICZ A. - Zatrudnienie - problem nie tylko ekonomiczny, "Nowe Drogi" nr 6, 1964
109. RAJKIEWICZ A. - Polityka zatrudnienia a programowanie zmian w rozmieszczeniu sił wytwórczych w gospodarce socjalistycznej, w pracy zbiorowej pod red. K. Secomskiego "Teoretyczne problemy rozmieszczenia sił wytwórczych" PWE, Warszawa 1965
110. RAJKIEWICZ A. - Postęp techniczny a zatrudnienie w usługach, "Życie Gospodarcze" nr 35, 1969
111. RAJKIEWICZ A. - Nad statystyką zatrudnienia, "Życie Gospodarcze" nr 50, 1969
112. RAJKIEWICZ A. - Polityka racjonalnego zatrudnienia i wzrostu wydajności pracy a przeobrażenia struktury zatrudnienia, "Życie Gospodarcze" nr 38, 1970
113. RAJKIEWICZ A. - Wzrost gospodarczy a przemiany społeczne, "Życie Gospodarcze" nr 48, 1970
114. RHM J. - Elementy kapitału siły roboczej, "Życie Gospodarcze" nr 31, 1966
115. RHM J. - Dla kogo szumi morze? "Głos Robotniczy" z dnia 6.08.1968 r., nr 160

116. ROMANIUK K. - Czynniki określające standard ekonomiczny rodzin robotniczych w Polsce, "Zeszyty Naukowe" BGPiS nr 47, 1963
117. RYBACKI J. - Świadczenia socjalno-bytowe, przedsiębiorstwo, "Przegląd Związkowy" nr 3, 1964
118. SALWA Z. - Ustawodawstwo pracy PRL, Referat na Konferencji Pedagogiki Społecznej i Polityki Społecznej w dniu 20-22.1.1967 r., TWP Oddział w Warszawie, Warszawa 1967
119. SARKISJAN G. - Stilsenije urowien szani raboczych i kołchozników, "Woprosy Ekonomiki" nr 6, 1966
120. SCHMITZ G. - "Sozial" - 3 Leistungen zum Zwecke der Anwerbung ?, "Mensch und Arbeit," nr 4, 1965
121. SIEPIŃSKI J. - Rozdział skierowań na ucząsy WWP wymaga doskonalenia, "Przegląd Związkowy" nr 7/8, 1965
122. SMOLIŃSKI Z. - Zasilki a polityka populacyjna, "Życie Gospodarcze" nr 37, 1962
123. SOBCHAK - HUSTECKA J. - Dalszy rozwój świadczeń socjalnych w świetle Tez Zjazdowych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/11, 1963
124. SOBCHAK - HUSTECKA J. - Świadczenia socjalne w przemyśle lekkim, "Studia i materiały", Instytut Pracy, Zeszyt 27, 1967
125. Socjalistyczny kodeks pracy, "Polityka" nr 41, 1968
126. SOVA V. - Perspektywa stosunków między konsumpcją indywidualną i społeczną, w: Tendencje w rozwoju spożycia cz.1, "7 Zeszyt przekładów Instytut Handlu Wewnętrzno-go", Warszawa 1964
127. SUCHODOLSKI B. - Model życia, "Trybuna Ludu" z dnia 9.03.1969 r., nr 67

128. SZCZEPANIAK S. - Dochody i wydatki ludności w przekroju wojewódzkim, "Życie Gospodarcze" nr 17, 1966
129. SZENIAWSKI P. - Dalsze zrównywanie uprawnień pracowników umysłowych i fizycznych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/11, 1968
130. SZWENBERG K. - Działalność socjalno-bytowa przedsiębiorstw państwowych, "Przegląd Związkowy" nr 6, 1966
131. SZWENBERG K. - Pozapłacowe świadczenia przedsiębiorstwa dla pracowników, "Zeszyty Naukowe UŻ", Zeszyt 16, 1966
132. SZWENBERG K. - Świadczenia działalności pozaprodukcyjnej w Polsce, manuskrypt, Łódź 1967
133. THIRKIN G. - Każdemu według potrzeb, w pracy: Materiały do studiowania ekonomii politycznej socjalizmu", KIW Warszawa 1964
134. TOKAJEW N.K. - Ekonomiczne treści i istota obywatelskich funduszy konsumpcyjnych, "Wiadomości Moskowskiego Uniwersytetu", nr 2, 1964
135. TYMOŃKI A. - Wpływ struktury rodziny na kształtowanie się jej dochodów i wydatków, z.1, Instytut Pracy, Warszawa 1963
136. URBAN J. - Skąd ludzie mają pieniądze? "Polityka" nr 38, 1968
137. URBAN J. - Sprawiedliwość na przykładzie, "Życie Gospodarcze" nr 26, 1968
138. URBAN J. - W przededniu reformy, "Życie Gospodarcze" nr 48, 1968
139. WACŁAWIK J. - Wyselektuj i więcej nie wróć! ... "Trybuna Ludu" z dnia 6.10.1966, nr 281

140. WEBER H. - Płace czy świadczenia socjalne, "Życie Gospodarcze" nr 20, 1963
141. WIKANTJEW A.K. - Woprosy w nieobchodimom i pribawocennom produkcie pri socjalizmie, "Woprosy i Ekonomiki" nr 10, 1960
142. WINIEWSKI M. - Spożycie społeczne ze środków obrotowych przedsiębiorstw, Zeszyt I, Instytut Pracy, Warszawa 1963
143. WIŚNIEWSKA B. - Urlop czy przerwa w pracy, "Życie Gospodarcze" nr 22, 1963
144. WOJCIECHOWSKA U. - Nieprodukcyjne usługi na rzecz produkcji, "Życie Gospodarcze" nr 12, 1963
145. VIELROSE E. - Wstęp do pracy H. Winiewskiego, Fundusze spożycia społecznego a stopa życiowa ludności, cz.I, Instytut Pracy, Warszawa 1964
146. ZAGÓRSKI K. - Psychologiczne aspekty potrzeb ludzkich "Studia socjologiczne" nr 2, 1966
147. ZAWAŃSKI S. - Socjalna funkcja państwa, "Trybuna Ludu" z dnia 20.02.1971 r., nr 51
148. ŻUKOŃSKI Z. - Kształtowanie się warunków życiowych ludności pracującej, w pracy zbiorowej: "Problemy rozwoju gospodarczego Polski Ludowej" 1944-1964 PWN, Warszawa 1965.

C. LITER.

1. Biuletyn Statystyki Budżetów Rodzinnych, nr 26, GUS Warszawa 1966
2. Budżet Państwa 1965-1968, GUS, Warszawa 1969

3. Działalność pozaoperacyjna przedsiębiorstw państwowych GUS, Departament Statystyki Finansów, Warszawa 1965
4. Poziom wykształcenia zatrudnionych w gospodarce społecznej, GUS, Warszawa 1966
5. Program rozwoju socjalistycznej Polski, Przeniesienie I Sekretarza KC PZPR тов. Edwarda Gierka, "Trybuna Ludu" z dnia 8.02.1971 r., nr 39
6. Reprezentacyjne badanie warunków bytu ludności, Zeszyt 3, Gospodarstwa domowe i ich dochody, GUS, Warszawa 1970
7. Rocznik dochodu narodowego 1960-1965, GUS, Warszawa 1966
8. Roczniki Statystyczne, GUS Warszawa 1965-1970
9. Uchwała nr 402 z dnia 10.12.1963 r. w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalnohytowym przedsiębiorstw państwowych, "Monitor Polski" nr 95 z dnia 23 grudnia 1963 r.
10. Uchwała nr 180 Rady Ministrów z dnia 9.XI.1970 r. w sprawie funduszu socjalnego w przedsiębiorstwach państwowych, "Monitor Polski" nr 40 z dnia 9 grudnia 1970 r.
11. Uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 XII.1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatku do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent, "Trybuna Ludu" z dnia 1.01.1971 r. nr 1
12. Wyniki badań budżetów rodzinnych za rok 1963, Departament Statystyki Warunków Bytu, GUS, Warszawa 1964.

A N E K S Y

**ZAKRES I HISTORYCZNY DOZWÓJ URZĄDZEŃ I FORM
ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO**

Posługujemy się często dwoma pojęciami: ubezpieczenia społeczne i zabezpieczenie społeczne, uważając je za synonimy. Pojęcie zabezpieczenia społecznego jest szerszym od terminu ubezpieczenia społeczne i pojawiło się w teorii i praktyce dopiero w latach dwudziestych bieżącego stulecia. Szersza adaptacja i rozpowszechnienie się tego terminu przypada natomiast na lata po II wojnie światowej.

O zabezpieczeniu społecznym mówi się najczęściej w jakimś znaczeniu¹:

- 1 - o idei zabezpieczenia
- 2 - o systemie urządzeń publicznych.

W pierwszym znaczeniu wyraża się pogląd, że społeczeństwo ma obowiązek zapewnić każdemu ze swych obywateli niezbędne środki do życia bądź opiekę w przypadku zdarzeń losowych. Mówiąc zaś o drugim znaczeniu terminu zabezpieczenia społecznego ma się na myśli określone urządzenia publiczne, które służą realizacji postulatów zabezpieczenia. Jest to zatem "łączna nazwa na określenie tych wszystkich urządzeń publicznych, których zadaniem jest zabezpieczenie obywateli, poprzez odpowiednie świadczenia społeczne, przed ujemnymi następstwami utraty lub ograniczenia możliwości zarobkowania oraz

¹ J. Piotrowski - Zabezpieczenie społeczne, SGPiS, Warszawa 1964, s.5.

zwiększonych obciążeń rodzinnych². W tak pojęty zakres zabezpieczenia społecznego "... wchodzi profilaktyka zdrowotna i społeczna, ochrona zdrowia i zdolności do pracy /służba sanitarna i lecznicza, przemysłowa służba zdrowia/, bhp, opieka nad matką i dzieckiem itp, rehabilitacja lecznicza i zdrowotna invalidów i osób upośledzonych na zdrowiu, systemy świadczeń pieniężnych i rzeczowych w razie niesamowitego braku środków utrzymania wskutek braku pracy, choroby, niecierpliwości invalidstwa, starości, śmierci żywiciela /głównie poprzez zabezpieczenie społeczne, a niekiedy także uzupełniające poprzez ubezpieczenia gospodarcze/, zaopatrzenie, pomoc /opieka/ społeczną, zasiłki rodzinne i inne postacie pomocy społecznej dla rodziny /np. żłobki, przedszkola, internaty, stypendia, uczelnie, ulgi podatkowe itp /³.

Jest to bardzo rozległy zakres zabezpieczenia społecznego, obejmujący niemal wszystkie dziedziny zaspokajania potrzeb ludzkich. Są to więc swoiste urządzenia, które mają za zadanie zabezpieczyć pracowników i ich rodziny lub też i inne grupy ludności, a w szczególnych sytuacjach nawet ogół ludności wobec ryzyka utraty odpowiednich środków utrzymania lub też wystąpienie nieprzewidzianych co do czasu i rozmiaru zdarzeń losowych.⁴

Na ogół jednak termin zabezpieczenia społecznego używa-

²/Haka Encyklopedia Ekonomiczna, PWE, Warszawa 1961, s.748, a także J.Piotrowski, Zabezpieczenie społeczne, op.cit. s.36-37

³/Haka Encyklopedia Ekonomiczna, op.cit. s.748

⁴/Zasadniczym środkiem do realizacji tych celów w PRL jest zagwarantowane przez Konstytucję prawo do pracy dla wszystkich obywateli. Wyeliminowało to groźbę bezrobocia, a co za tym idzie - ryzyko utraty niezbędnych do życia środków utrzymania.

się w wąskim znaczeniu. W tym ujęciu traktuje się zabezpieczenie społeczne jako określony system urządzeń publicznych dla zaspokajania konkretnych potrzeb ludności, a mianowicie na wypadek choroby, niecierpliwości, inwalidztwa, starości, śmierci, systemu zasiłków rodzinnych oraz bezrobocia.

W piśmiennictwie naukowym spotyka się definicje dwójakiego rodzaju: pojęciowe zdefiniowanie zabezpieczenia społecznego, albo definiowanie zakresu urządzeń objętych tą nazwą. Definicją w pierwszym znaczeniu jest określenie Beveridge'a, którą W. Szubert charakteryzuje w następujący sposób: "System zabezpieczenia społecznego oznacza ... zabezpieczenie dochodów szerokich rzesz ludności na poziomie niezbędnym co najmniej dla usunięcia niedostatku i nędzy. Plan Beveridge'a, poświęcony skonstruowaniu tego systemu traktuje go wyraźnie jako część - choć bardzo istotną - ogólnego programu przebudowy społecznej, do której należą między innymi takie dziedziny, jak walka z brakiem oświaty, bezrobociem i chorobą ... Dodatkami na dzieci łączenie z ubezpieczeniem społecznym, opieką społeczną i ubezpieczeniem chorobowym mają stanowić konsekwentnie pomyślany system zabezpieczenia społecznego /social security/, gwarantującego wszystkim obywatelom pewne minimum dochodu w przypadku wystąpienia potrzeb, niedających się zaspokoić przy pomocy własnych środków i starań. Minimum to traktowane jest uprzednie skromnie, ale realnie, jako niezbędne dla utrzymania się i zaspokojenia podstawowych potrzeb. Ponad tak pojęte minimum egzystencji wychodzą jedynie świadczenia ubezpieczeń dobrowolnych ..."⁵

5/ W. Szubert - Plan Beveridge'a, Śłużba Społeczna, Rocznik I 1946, s. 14.

W piśmiennictwie polskim za prekursora idei zabezpieczenia uważa się K. Krzeczowskiego. Uważał on, iż zabezpieczenie powinno objąć te wszystkie przypadki kiedy jednostka jest niezdolna do samodzielnej egzystencji materialnej. Konieczność istnienia zabezpieczenia społecznego uzasadnia on następująco: "Potrzebna jest nowa zasada, która by nadawała opiece owe piętno zgodności z istniejącymi pojęciami, potrzeba zasady szerszej ... Można ją ująć jako zasadę zabezpieczenia społecznego, która wypływała z koordynacji ubezpieczeń z opieką społeczną i która wyraża szerszej zasady praw nabytych, rozszerza je na wszystkich obywateli płacących podatki i mających z tej racji prawo do odszkodowania we wszystkich wypadkach niezdolności do samodzielnej egzystencji materialnej... Każdy obywatel ... posiada prawo do odszkodowania wypadków losowych, które go mogą spotkać w życiu gwarantowane przez solidarną odpowiedzialność wszystkich obywateli ... W ten sposób na całość pojęcia ... składa się szereg warunków mających na celu uprządkowanie współżycia"⁶.

Międzynarodowe Biuro Pracy ustaliło natomiast listę świadczeń rodzajowych wchodzących w skład zabezpieczenia społecznego. Są to:

- świadczenia z zakresu leczenia w razie choroby i niecierzyństwa,
- zasiłki chorobowe i macierzyńskie /pogowoc/ ,
- zasiłki na wypadek bezrobocia,
- renty na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci żywiciela rodziny,

6/ K. Krzeczowski - Polityka społeczna, Wybór Pism, Polski Instytut Służby Społecznej, Łódź, 1947 s. 132.

- odszkodowanie przysługujące z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- zasiłki rodzinne,
- pomoc /opieka/ społeczna ?.

Określenie to satem stwierdza aktualny stan urządzeń publicznych zabezpieczenia i stąd jego szczególna przydatność w praktyce. Dopiero po II wojnie światowej termin zabezpieczenia społeczne przyjął się powszechnie. Jest to właściwie nowa nazwa na oznaczenie istniejących już od lat idei i urządzeń publicznych. Rozwijały się one stopniowo pod wpływem zmieniających się stosunków społecznych i ekonomicznych. Każde społeczeństwo musi dbać o zabezpieczenie podstawowych potrzeb dla swoich członków, gdyż zaspokojenie elementarnych potrzeb jest podstawą egzystencji człowieka. W społeczeństwach przedkapitalistycznych niemożliwi do pracy członkowie rodzin mają w rodzinie zabezpieczone te potrzeby przez pozostałych członków rodziny.

Wraz z wytworzeniem się kapitalistycznych stosunków produkcji, coraz liczniejsza część ludności pracującej na zasadzie najmu nie mają poza dochodem z pracy własnej, rzadkich innych źródeł utrzymania. Dochód z pracy jest źródłem utrzymania tak długo, jak długo robotnik może na niego zapracować. Kiedy natomiast przestaje pracować z powodu braku pracy lub z powodu choroby, inwalidztwa czy starości, traci wówczas z rodziną jedyne źródło egzystencji, zwłaszcza, że wysokość zarobków najczęściej nie pozwalała na odłożenie oszczędności.

Proces ten dostrzegają już socjaliści utopijni, a między innymi Fourier, który stwierdza, iż niedużo bogactwa jednych jest przyczyną nędzy drugich. Próbuje się szukać metod łagodzenia sprzeczności kapitalistycznych, związanych immanentnie z istotą kapitalistycznych stosunków produkcji. Gdy więc stosunek pracy nie mógł zapewnić trwałego zabezpieczenia pracujących, zaczęto szukać zabezpieczenia w różnych formach pomocy i współdziałania społecznego.

Spółczesństwo i państwo sięgnęło do tradycji pomocy charytatywnej ubogim, głównie poprzez gminy i miasta. Pomoc ta była jednak znikoma i aby ją uzyskać trzeba było dowiedzieć się niemożności otrzymania pomocy od swych bliskich. Dla potrzebujących pracy tworzono Domy Przymusowej Pracy. Była to działalność społeczna o reguły o charakterze doktrynym, tzw. racjonalizm - jako pierwszy etap zabezpieczania społecznego. Państwo kapitalistyczne organizując opiekę społeczną nie było jednak tym zainteresowane. Nie było to zresztą zgodne z zasadami wolnej gry sił /*laissez-faire*/. Również sama opieka społeczna nie mogła rozwiązać wielu problemów, gdyż ograniczała się ona do przypadków ostatecznej nędzy. Toteż robotnicy próbują rozwiązywać swoje kwestie w drodze wzajemnej pomocy, między innymi w drodze tworzenia robotniczych kas oszczędności, kas wzajemnej pomocy, które udzielały swym członkom zapomóg w razie choroby, braku pracy lub śmierci.

Próbowano także zorganizować zabezpieczenie na zasadzie ubezpieczeń prywatnych, które obejmowały najczęściej dwa rodzaje ubezpieczenia: na wypadek choroby i na wypadek

śmierci, nie obejmowały natomiast świadczeń ciągłych /renty inwalidzkie itd/.

Podejmowano także próby organizowania zabezpieczenia robotników przez tzw ubezpieczenia ludowe lub popularne. Była to forma tańszych polis ubezpieczeniowych, często poddanych kontroli państwa. Forma ta rozwijała się z myślą o masowym odbiorcy, przy czym świadczenia te były z reguły udzielane jednorazowo /głównie kraje anglosaskie i Stany Zjednoczone/. Nie było ono jednakże dostępne dla najbiedniejszych, bowiem trzeba było opłacać regularnie składki członkowskie. Pracodawca natomiast odpowiadał tylko za szkody, jakie z jego winy ponosił pracownik przy wykonywaniu pracy /głównie z tytułu wypadków przy pracy/.

Tak więc do lat osiemdziesiątych XIX wieku dość zasadnymi a przede wszystkim ograniczonymi formami zabezpieczenia społecznego robotników na wypadek utraty pracy była pomoc opieki społecznej, domy pracy przymusowej, kasy wzajemnej pomocy, ubezpieczenia ludowe lub opopularne i odszkodowania za wypadki przy pracy. Już jednak w II połowie XIX wieku, klasy posiadające zaczynają dostrzegać konieczność zajęcia się problemami socjalnymi klasy robotniczej, które dotychczas traktowano jako margines życia społecznego i gospodarczego. Zagadnienia socjalne dotyczące ochrony robotnika przed jaskrawymi nadużyciami pracodawcy w zakresie warunków pracy, a w szczególności kobiet i dzieci oraz czasu pracy, zapoczątkowało ustawodawstwo angielskie. W tym samym mniej więcej okresie, bo w końcu XIX wieku, Bismarck tworzy pierwsze systemy ubezpieczenia społecznego, chorobowego, emerytalnego i wypadkowego, dając w ten sposób początek organizowanym przez państwo świadczeniom socjalnym.

Instytucje tam stworzone stały się wzorem dla wszystkich państw Europy. Również Anglia w tym okresie powołuje do życia system powszechnego zabezpieczenia na starość, z której to pomocy mieli prawo korzystania wszyscy obywatele w razie spełnienia się określonych przepisami warunków.

W późniejszych latach obserwować można szybki rozwój urzędów zabezpieczenia społecznego. Rozwijają się one głównie pod wpływem szerzenia się nędzy, chorób i inwalidztwa, wywołanych przez I wojnę światową. Istnieją również obawy przed rozszerzeniem się idei Resolucji Państwamińskiej w państwach kapitalistycznych. W okresie późniejszym powstał nie obozu państw socjalistycznych po II wojnie światowej pobudza rozwój idei "welfare state", którego treścią jest idea zabezpieczenia społecznego szerzej rozumiana, idea, że państwo powinno zabezpieczyć każdemu obywatelowi środki do zaspokojenia jego podstawowych potrzeb.

Współcześnie zabezpieczenie społeczne jest instytucją społeczną o zasięgu międzynarodowym. Każde państwo posiada mniej czy więcej rozbudowany system zabezpieczenia społecznego. Jednocześnie mimo różnorodności form i urzędów zabezpieczenia, obserwuje się we współczesnym świecie tendencję do jego ujednolicenia. Wynika to z faktu, że ma ono służyć określonym podstawowym potrzebom ludzkim w warunkach społeczeństwa industrialnego. Różnice w tej materii mogą dotyczyć tylko istoty ustroju lub form, rozwoju ekonomicznego kraju /np. w ustroju socjalistycznym nie ma świadczeń na wypadek bezrobocia/.

Po zakończeniu I wojny światowej w 1919 roku utworzona została Międzynarodowa Organizacja Pracy, która stała się

ważnym instrumentem współpracy międzynarodowej również w dziedzinie ustawodawstwa o zabezpieczeniu społecznym. Do głębszych rozważań nad pojęciem zabezpieczenia społecznego przyczynił się także Plan Beveridge'a, nazwany tak od nazwiska przewodniczącego komisji powołanej w Anglii w czasie II wojny światowej dla zbadania i sformułowania zaleceń w zakresie urządzeń zabezpieczenia społecznego. Nie małą rolę w tym zakresie odegrała na forum międzynarodowym tzw. Karta Atlantycka, ogłoszona w czasie II wojny światowej przez ZSRR, USA i Anglię. Spośród czterech wolności ustanowionych przez kartę atlantycką mieściły się również wolność od lęku i wolność od niedostatku, które zostały rozwinięte w "Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka", uchwaloną przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych.

Obecnie zabezpieczenie społeczne jest jednym z najważniejszych działów polityki społecznej współczesnego państwa. Idea i urządzenia społeczne z zakresu zabezpieczenia społecznego rozwijały się historycznie i rozwój ich przypada również na czasy dzisiejsze. W różnych ustrojach społecznych miały i mają różną treść i zakres, bowiem zmienia się samo pojęcie i zakres potrzeb, jakie mają być zaspakajane przez społeczeństwo. Zmienia się również krąg osób, grup czy warstw ludności, które mają być objęte zabezpieczeniem społecznym. Ulegają również zmianie metody i technika realizacji zabezpieczenia ludności.

Zgodnie z założeniami doktryny liberalnej, leżącej u podstaw ideologii kapitalistycznej, zabezpieczenie potrzeb każdego

obywatela i jego rodziny powinno być immanentną cechą jego indywidualnej zapobiegliwości gospodarczej. Urządzenia zabezpieczenia są traktowane w kapitalizmie jako instytucje mniej lub więcej marginesowe dla szerokich rzesz ludności. Urządzenia publiczne mają się ograniczać do pomocy ostatecznie niezbędnej, to jest przede wszystkim do łagodzenia wyraźnych nierówności w podziale dochodu narodowego, a także celem "... usuwania poczucia niepewności i zagrożenia, które towarzyszyć musi ludziom zdanym tylko na bieżący zarobek i własne siły"⁸. Rozwój między innymi procesu industrializacji w szerokim tego słowa znaczeniu rodzi nieuchronną konieczność przystosowania rozwoju i zakresu urządzeń zabezpieczenia społecznego w kapitalizmie do wymogów ogólnospołecznych. Traktowane dawniej marginesowo urządzenia publiczne rozrastają się, poważnie a szczególnie w niektórych krajach zachodnich /np. kraje skandynawskie/.

W krajach socjalistycznych, gdzie dokonano uspołecznienia środków produkcji, rozwój zabezpieczenia społecznego jest uważany za niezbędny i konieczny. Nazwa ta w ustroju socjalistycznym przestała odpowiadać treści tego pojęcia, gdyż zabezpieczenie społeczne stanowi jeden z podstawowych instrumentów podziału produktu społecznego. Jeżeli w wielu państwach kapitalistycznych w dużym stopniu ludność jest obciążona składkami na ubezpieczenie społeczne, a więc ma ono w dużym stopniu charakter dochodów transferowanych, że w państwach ustroju socjalistycznego ubezpieczeni nie opłacają żadnych składek.

Dochód społeczny jest dzielony w sposób planowy przy pomocy odpowiedniej gospodarki funduszem spożycia, na który składa się, jak wiadomo indywidualny fundusz spożycia i społeczne

fundusze spożycia. Ostatecznie z nich obejmują wg niektórych znaczną większość środków na zabezpieczenie społeczne, zdanem innych jeszcze - pokrywają się ze sobą.

W ustroju socjalistycznym urządzenia zabezpieczenia społecznego /także świadczenia ze społecznych funduszy spożycia/ nie są obciążeniem społecznym - jak to trzeba nazwać w krajach kapitalistycznych - lecz stają się instrumentem podnoszenia poziomu stopy życiowej całej ludności, głównie właśnie poprzez celowy podział społecznych funduszy spożycia. Obserwuje się co godzi się zauważyć, że następuje rozszerzenie się urządzeń i świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego i społecznych funduszy spożycia zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym /np. w ostatnich latach reformy socjalne w Węgierskiej Republice Ludowo-Demokratycznej, NRD i w PRL /. Świadczenia socjalne mają już nie tylko służyć zaspokojeniu niezbędnych potrzeb, ale rozwój ich powinien zmierzać do coraz lepszego i bardziej sprawiedliwego ich zaspakajania w miarę wzrostu dochodu i bogactwa narodowego krajów socjalistycznych⁹.

9/ Por. Wstęp do polityki społecznej, SGPiS, Warszawa 1962 s. 113.

A N E K S 2

INFORMACJE O FORMACH DZIAŁALNOŚCI SOCJALNO-BYTOWEJ W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

Badane przedsiębiorstwa przemysłowe prowadziły w różnym zakresie działalność socjalno-bytową. W niektórych przedsiębiorstwach działalność ta jest ożywiona i wielokierunkowa, w innych askromniejsza.

Poniżej omówimy pokrótce poszczególne urządzenia socjalno-kulturalne wprowadzone przez badane przedsiębiorstwa. Urządzenia te są następujące: 1/ budownictwo mieszkaniowe i gospodarka mieszkaniowa, 2/ urządzenia opieki nad dzieckiem, 3/ wczasy wypoczynkowe i lecznicze, 4/ szkoły zawodowe i internaty oraz stypendia, 5/ inne formy działalności /przysmak - dowa służba zdrowia, działalność kulturalno-oświatowa i inne/.

1. Budownictwo mieszkaniowe - spółdzielcze realizowane jest między innymi ze środków funduszu zakładowego. Przedsiębiorstwa najczęściej udzielają swoim pracownikom świadczeń na wkłady mieszkaniowe do spółdzielni mieszkaniowych lub też mogą same budować czy wykupować mieszkania. Mogą także udzielać pożyczek na budownictwo indywidualne. Znaczną część środków funduszu zakładowego w badanym okresie przedsiębiorstwa przeznaczały na tzw. zakładowy fundusz mieszkaniowy /ZFM/. Jeszcze w 1964 r. kwoty przeznaczone na ten fundusz nie były w pełni wykorzystane we wszystkich przedsiębiorstwach, a wysokość świadczeń tego tytułu na zatrudnionego wahała się w granicach od 99 do 383 zł.

Odmienne już kształtowała się sytuacja w 1965 r.¹ kiedy to 5 badanych przedsiębiorstw wykorzystało w całości te środki /298 - 825 zł./ na jednego zatrudnionego, a przeciętna wysokość wkładów mieszkaniowych wyniosła 12-30 tys. zł. Obok tego przedsiębiorstwa przemysłu włókien sztucznych i budowlane wydatkowały duże sumy na własne domy mieszkalne /ZWS/ oraz na hotele pracownicze /LPBM/. Dla przykładu w 1964 r. wydatki te w ZWS wynosiły około 930 tys. zł. a wydatki w LPBM na hotele robotnicze - ponad 390 tys. zł. co na zatrudnionego stanowi odpowiednio 371 i 260 zł. /tabela A 2-1/

2. Urządzenia opieki nad dzieckiem - wydatki na urządzenia związane z opieką nad dzieckiem są finansowane w przeważającej części z dotacji budżetowych /centralnych i terenowych/, w części ze środków obrotowych na działalność pozaoperacyjną i z funduszu zakładowego oraz na ogół w małym stopniu wydatki te pokrywają rodzice z tytułu częściowej odpłatności za te świadczenia /tabela A2-2/.

Żłobki i przedszkola dla dzieci prowadziły tylko trzy przedsiębiorstwa a mianowicie ZPB, ZPDz. i ZPW, a akcję kolonijną wszystkie badane przedsiębiorstwa. Wydatki żłobków były w około 90 % finansowane z dotacji budżetowych, natomiast

1/ Na terenie Łodzi w 1964 r. przedsiębiorstwa nie wykorzystały środków z tego funduszu na kwotę 160 mln zł; w 1965 nie wykorzystane środki zmalały o 15 %, a w 1967 r. o dalsze 35 %. Godzi się zauważyć, że najwyższy odsetek niewykorzystanych środków z ZFM wystąpił w małych przedsiębiorstwach, których najczęściej nie stać na samodzielne wybudowanie bloku mieszkalnego. Por. G. Przysiężny, Dlaczego nie budują mieszkań? Głos Robotniczy z dnia 1 .I. 1968 r. nr 1.

Przedsiębiorstwo	Lata	Środki na działalność pozaprodukcyjną											
		Ogółem		Gospodarka mieszkaniowa		Działalność społeczno-kulturalna i internaty				Szkoły zawodowe przyzakładowe		Środki wyprawy i turystyki oraz urlopów i sportu	
		w tys. zł	%	w tys. zł	%	w tys. zł	%	w tys. zł	%	w tys. zł	%	w tys. zł	%
ZUS	1964	1964	100,0	927	47,0	824	41,8	70	3,5	1.773	89,7	1.638	82,9
	1965	1965	100,0	1.220	62,1	852	43,3	69	3,5	1.300	66,7	826	41,8
ZPO	1964	1437	100,0	-	-	1.059	73,7	12	0,8	331	23,0	35	2,4
	1965	1700	100,0	-	-	1.230	72,4	16	0,9	342	20,1	46	2,6
LPS	1964	50	100,0	31	62,0	2	4,0	-	-	-	-	17	34,0
	1965	47	100,0	19	39,0	2	4,3	7	14,9	-	-	24	51,0
LPH	1964	774	100,0	399	51,6	213	27,5	-	-	162	20,9	-	-
	1965	706	100,0	271	38,4	163	23,1	95	13,5	108	15,3	89	12,5
ZPB	1964	752	100,0	50	6,6	279	37,1	26	3,4	31	4,1	396	52,6
	1965	1121	100,0	42	3,7	638	56,9	29	2,6	52	4,6	360	32,2
ZPW	1964	2085	100,0	-	-	1117	53,6	98	4,7	402	19,3	468	22,4
	1965	2124	100,0	-	-	1169	55,0	102	4,8	421	19,8	432	20,4

*Źródło: "Sprawozdanie z wykonania planu działalności pozaprodukcyjnej" - formularz uwór J-210 /Dział Księgowości/, "Sprawozdanie z wykonania planu działalności pozaprodukcyjnej" - formularz uwór J-210, kolumna "Działalność pozaprodukcyjna /Dział Księgowości i Księgowość oraz obliczenia własne.

Tabela A2-2

Wydatki na urządzenia opieki nad dziećmi według celów i źródeł finansowania

/w tys. zł/

Przedsiębiorstwo	Rodzaj urządzenia	Lata	Liczba dzieci	Źródła finansowania									
				Razem wydatki	%	Dotacje budżetowe	%	Środki na dział. gospod.	%	Odpłatność rodziców	%	Inne środki	%
ZPB	Żłobek	1964	43	618,5	100,0	562,2	90,9	-	-	43,5	7,0	12,8	2,1
		1965	43	634,8	100,0	574,9	90,6	-	-	46,9	7,4	13,0	2,0
	Przedszkole	1964	60	290,0	100,0	234,3	80,8	-	-	37,5	12,9	18,3	6,3
		1965	60	327,8	100,0	250,1	76,3	-	-	40,2	12,3	37,5	11,4
	Kolonie letnie	1964	472 ^{z/}	504,1	100,0	300,0	78,4	-	-	72,8	19,2	10,7	2,4
		1965	420 ^{z/}	382,7	100,0	400,0	79,3	-	-	93,3	18,3	10,0	2,6
ZPW	Żłobek	1964	46	440,9	100,0	388,5	88,1	2,0	0,5	36,1	8,0	14,3	3,4
		1965	54	442,5	100,0	402,9	91,1	4,5	1,0	31,0	7,0	4,1	0,9
	Przedszkole	1964	135	577,0	100,0	450,5	78,1	3,0	0,5	84,7	14,7	38,8	6,7
		1965	141	686,4	100,0	569,0	82,9	3,0	0,4	82,7	12,1	31,7	4,6
	Kolonie letnie	1964	330	454,4	100,0	273,8	60,3	51,3	11,3	30,8	8,5	90,5	19,9
		1965	370	448,8	100,0	256,5	57,2	75,0	16,7	63,7	14,2	53,6	11,9
ZPDz	Żłobek	1964	52	338,5	100,0	302,0	89,8	-	-	26,5	7,8	10,0	3,0
		1965	52	560,5	100,0	507,6	90,6	3,3	0,6	30,0	5,4	19,6	3,4
	Przedszkole	1964	130	553,1	100,0	433,2	78,3	-	-	86,4	15,6	33,5	6,1
		1965	130	677,7	100,0	545,8	80,5	5,1	0,8	96,8	14,3	30,0	4,4
	Kolonie letnie	1964	210	226,2	100,0	156,0	69,0	15,5	6,8	46,2	20,2	10,5	4,0
		1965	210	263,1	100,0	194,6	74,0	15,0	5,7	42,3	16,1	11,2	4,2
ZWS	Kolonie letnie	1964	559 ^{z/}	553,0	100,0	375,5	67,9	106,0	19,2	50,6	9,1	20,9	3,8
		1965	509 ^{z/}	562,4	100,0	379,9	67,2	110,0	19,5	49,9	9,3	22,6	4,0
LFZ	Kolonie letnie	1964	70	62,4	100,0	20,8	33,3	30,0	48,0	5,6	8,9	6,0	9,8
		1965	75	69,3	100,0	20,6	29,8	35,0	50,5	5,7	8,2	8,0	11,5
LPBM	Kolonie	1964	260	261,7	100,0	181,0	69,2	10,0	3,8	53,9	20,6	16,8	6,4
		1965	260	246,1	100,0	145,5	59,2	10,0	4,2	69,6	21,6	37,0	15,0

z/ Razem z obywatelami włościami

Źródło: "Sprawozdanie z działalności pozabudżetowej" /Dział Administracyjno-Gospodarczy/
 inicjalne listy dzieci przebywających w żłobkach, przedszkolach i na koloniach
 oraz opracowanie własne administracji żłobków i przedszkoli.

Środki z działalności pozasoperacyjnej nie odgrywały prawie żadnej roli / 0 - 3,4 % /. Średnia odpłatność rodziców finansowała te urządzenia w wysokości 7 - 8 %. Podobnie finansowane były wydatki przedszkoli, które w 80 % pokrywane były z dotacji budżetowych, a odpłatność rodziców stanowiła około 13 %. Bardziej zróżnicowaną strukturę źródeł finansowania miały kolonie i obozy dla dzieci i młodzieży, których wydatki były pokrywane w 30 - 70 % z dotacji budżetowych, środki działalności pozasoperacyjnej stanowiły 6 - 40 % a odpłatność rodziców 10-20 %.

To zróżnicowanie źródeł finansowania urządzeń socjalnych dla dzieci podyktowane było z reguły aktualnymi potrzebami, a także możliwościami poszczególnych przedsiębiorstw. W tych warunkach sprawa ta sprowadzała się właściwie do gospodarowania przez przedsiębiorstwa środkami budżetu państwa, nie występowała natomiast sprawa ich osiągnięcia.

Koszty utrzymania dziecka ^Wprzysakłańcuchych urządzeniach socjalnych są wysokie. Koszt utrzymania /łącznie z odpłatnością rodziców/ dziecka w żłobku w badanych przedsiębiorstwach był zróżnicowany i wynosił np. w 1965 roku 690-1230 zł. miesięcznie /tabela A-2-3/. Wysoki koszt utrzymania w żłobku ZPB wynika stąd, że jest to żłobek tygodniowy a ponadto w okresie tym wystąpiły prace remontowe i konserwacyjne. Dużo niższe i bardziej wyrównane koszty utrzymania dziecka wystąpiły w przedszkolach i w badanym okresie wynosił on około 450 zł. w miesiącu. Najwyższe koszty utrzymania koncentrowały się przy prowadzeniu kolonii letnich i obozów młodzieżowych. Po odliczeniu odpłatności rodziców i innych

dobrowolnych wpłat, przeciętny koszt utrzymania dziecka kształtuje się na poziomie 940 - 960 zł. W niektórych przedsiębiorstwach poważy wpływ na wydatki kolonijne miało wyposażenie turnusów obozów młodzieżowych w sprzęt i urządzenia.

Stosunkowo wysoki koszt utrzymania dziecka w przydzielonych urządzeniach socjalnych wskazuje, że świadczenia te stanowią dużą pomoc dla rodzin korzystających z tych urządzeń. Odpłatność korzystających była bardzo niska, najczęściej symboliczna w stosunku do faktycznych kosztów /10 - 20%/. W trzech przedsiębiorstwach, które prowadziły wszystkie omówione urządzenia socjalne wysokość wydatków na zatrudnionego w 1965 r. kształtowała się średnio w wysokości 590 zł. a w pozostałych przypadkach /w. kąpiele kolonie i obozy / wydatki te wyniosły od 80 do 200 zł. Wielkości te, co należy mocno podkreślić, spełniają tylko rolę orientacyjną. Nie mogą one być w żadnym przypadku odniesione i przyporządkowane do każdego pracownika. Wynika to przynajmniej z dwóch przyczyn, a mianowicie : po pierwsze z urządzeń tych często korzystają osoby z poza przedsiębiorstwa i po drugie, liczba korzystających z tych urządzeń jest we wszystkich przedsiębiorstwach bardzo niska w stosunku do liczby zatrudnionych. /Tabela A 2-5/.

Widać to o raznie na przykładzie przedszkoli i żłobków, gdzie liczba dzieci korzystających z tych urządzeń na 100 zatrudnionych nie przekroczyła 6 osób.

Pracownicy fizyczni korzystali w mniejszym stopniu ze wszystkich tych urządzeń socjalnych w badanych przedsiębiorstwach.

Tabela A2-3

Wieżący koszt utrzymania dziecka w przyzakładowych urządzeniach opieki
nad dziećmi /w zł./

Rodzaj urządzenia	Lata	ZWS	LPZ	LPZH	ZPDS.	ZPD	ZPW
Żłobek	1964	-	-	-	558	1.198 ^z	799
	1965	-	-	-	834	1.230 ^z	685
Przedszkole	1964	-	-	-	377	430	396
	1965	-	-	-	435	455	408
Kolonie letnie /wszystkie turnusy/	1964	989	891	1.007	1.087 ^z	911	1.377 ^z
	1965	1.104	924	947	1.253 ^z	1068	1.483 ^z

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli A2-2

z/ Żłobek pracujący całą dobę /tzn. tygodniowy/

z/ Kolonie letnie i obozy młodzieżowe.

Wydatki ^x na urzędzenie opieki nad dzieckiem w przeliczeniu na jednego zatrudnionego
/bez uczniów/ w zł.

Rodzaj urzędzenia	lata	ZWS	LEZ	LFDN	ZFD2	ZPB	ZPW
Żłobek	1964	-	-	-	167	293	125
	1965	-	-	-	253	292	120
Przedszkole	1964	-	-	-	273	137	163
	1965	-	-	-	307	151	186
Kolonie letnie	1964	227	77	171	113	239	129
	1965	201	77	202	123	177	148
Razem:	1964	227	77	171		669	417
	1965	201	77	202		620	454

Źródło: Opracowano na podstawie danych tabeli A2-2 i A4-1.

x/ łącznie z odpłatnością rodziców i dobrowolnymi wpłatami.

Tabela A2-5

Liczba korzystających dzieci z urządzeń socjalnych w przedsiębiorstwach
w stosunku do liczby zatrudnionych /bez uczniów/

Rodzaj urządzenia	lata	ZWS		ZPZ		LPRM		ZPDs		ZFB		ZFW	
		kors.	na 100 prac.	kors.	na 100 prac.	kors.	na 100 prac.	kors.	na 100 prac.	kors.	na 100 prac.	kors.	na 100 prac.
Żłobki	1964	-	-	-	-	-	-	52	2,6	43	2,0	46	1,3
	1965	-	-	-	-	-	-	52	2,4	43	1,9	54	1,5
Przedszkole	1964	-	-	-	-	-	-	130	6,4	60	2,9	135	3,6
	1965	-	-	-	-	-	-	130	5,9	60	2,8	141	3,8
Kolonie letnie	1964	559	23,0	70	8,6	260	17,4	270	10,3	420 ^x	19,9	330 ^x	9,3
	1965	509	18,7	75	8,3	260	20,2	270	9,5	420 ^x	21,8	370 ^x	10,0

z r ó d ł o: Wyniki zestawiono na podstawie danych tabeli A2-2 i A4-1.

x/ Razem z obozami młodzieżowymi.

3. Wczasowy wypoczynkowe i lecznicze

Z wczasów wypoczynkowych /14-dniowa/ korzystała zazwyczaj niewielka liczba pracowników - od 40 do 120 skierowań w 1964 r. oraz od 38 do 180 skierowań w 1965 r. W przeliczeniu na zatrudnionych, przeciętnie od 2 do 10 % pracowników w roku mogło korzystać z tej formy wypoczynku /tabela A 2-6/. Różnice są więc wysokie. Nie udało się znaleźć przyczyn takiego stanu rzeczy, choć wydaje się, że sytuacja ta zależy w dużym stopniu od gospodarowania wczasami przez odpowiednie związki zawodowe. Wysokość świadczeń na 1 uczestnika wynosiła od 330 do 597 zł., natomiast przeciętne dopłaty na zatrudnionego /bez uczniów/ były zróżnicowane i wahały się w granicach 20 - 40 zł. Bardziej wyrównana sytuacja wystąpiła w zakresie leczenia ambulatoryjnego, gdzie wartość świadczeń na uczestnika wynosiła 544 - 674 zł. /w 1964 r. - 387 - 665 zł/, a na zatrudnionego od 5 do 10 zł. To ostatnie wskazuje, że dopłaty te nie miały większego znaczenia dla przeciętnego pracownika. Sprawa ta wygląda nieco lepiej, jeżeli uwzględni się potrzeby pracowników w zakresie leczenia ambulatoryjnego.

W zakresie wczasów sanatoryjnych wyróżnia się szczególnie sytuacja w LPH i ZWS, gdzie dopłata na zatrudnionego wynosiła odpowiednio 109 i 68,5 zł. czyli prawie 4 i ponad dwa razy więcej niż wartość dopłaty w LPZ. Sytuacja ta jest, jak się wydaje, uzasadniona bardziej trudnymi i szkodliwymi warunkami pracy. Należy tu zauważyć, że sytuacja taka nie występuje w tych przedsiębiorstwach w zakresie normalnych wczasów wypoczynkowych i leczenia ambulatoryjnego.

Tabela A2-6

Stosunek skierowań wczasowych do ogółu zatrudnionych oraz wartość dopłat na 1 zatrudnionego /posła własnymi środkami wczasowymi - dane za 1965 r./

Przed- siębior- stwa	Wczasy wypoczynkowe ulgowe			Leczenie ambulatoryjne			Leczenie sanatoryjne		
	liczba korzyst.	stos. skier- owań do zatrudn.	średn. dopłata na 1 zatr.	liczba korzyst.	stos. skier. do zatrudn. 1 zatr.	średn. dopłata na 1 zatr.	liczba korzyst.	stos. skier. do zatr.	średn. dopłata na 1 zatr.
ZWS	58	1,4	5,6	28	1,5	4,4	69	2,2	68,5
ZPD	62	2,7	16,2	29	1,3	7,8	32	1,5	40,0
LPFH	60	4,7	24,6	21	1,6	10,7	52	4,0	109,0
ZPDs.	180	8,1	54,7	28	0,9	5,3	27	1,2	33,0
ZPW	121	9,8	40,3	33	0,9	4,9	46	1,2	31,0
LPZ	52	10,0	49,8	13	1,4	7,7	10	1,1	29,8

z r 6 d 2 o: Dane Rady Zakładowej oraz przeliczenia własne na podstawie tabeli 12 i A4-1.

Niektóre przedsiębiorstwa prowadziły własne ośrodki wypoczynkowe. Do nich należały ZPB, ZWS i LPZ. Z tej formy wypoczynku korzystała na ogół większa liczba pracowników ; np w ZPB w 1965 r. korzystało 185 osób, a w LPZ niemal co 15 pracownik. Opłatność uczestników była stosunkowo niska i wynosiła średnio 30 - 40 % ogółu kosztów pobytu w domu wypoczynkowym. Omawiany rodzaj wczasów z reguły "ratuje" sytuację w zakresie bazy wypoczynkowej PWP i związkowej.²

Tabela A 2-7

Stosunek skierowań wczasowych /razem/ do ogółu zatrudnionych oraz wartość dopłat w zł. /1965 r./

przedsiębiorstwa	liczba skierowań razem	stosunek skierowań do ogółu zatrudnionych	Wartość dopłat na 1 zatrudnionego
ZPB	305	14,0	111,2
ZPW	441	11,9	70,6
ZWS	276	10,2	105,1
LPDs	227	10,3	78,6
LPZ	161	17,8	121,3
LPZH	133	10,3	132,3

z r ó d ł o : jak w tabeli A2-6.

2/ J.Sierpiński upatruje nierównomierność w rozdziale skierowań wczasowych już w samych gałęziach przemysłu i innych działach gospodarki, a także w poszczególnych związkach zawodowych, zob. J.Sierpiński, Rozdział skierowań na wczasy PWP wymaga doskonalenia, Przegląd Związkowy 1965, nr 7 - 8.

Jest to poza tym duże udogodnienie dla pracowników w zakresie organizacji czasu, dojazdu do ośrodka czasowego itp. Obok tego koszty te są na ogół tańsze a zarobek bardziej atrakcyjny od normalnych kosztów wypoczynkowych PWP.

4. Szkoły zawodowe, internaty i stypendia. Wydatki osobowe związane z wprowadzeniem szkół zawodowych pokrywane są obecnie z budżetu Ministerstwa Oświaty i Szkolnictwa Wyższego ³, natomiast wydatki rzeczowe /nakłady na inwestycje, kapitalne remonty, pomoce naukowe itp/ pokrywały przedsiębiorstwa ze środków obrotowych, bądź też ze środków na inwestycje i kapitalne remonty w zależności od charakteru wydatków. Ponadto, przedsiębiorstwa pokrywały wydatki osobowe na opłacenie pracowników, prowadzących praktyczną naukę zawodu oraz pracowników administracyjnych i obsługę działalności szkoły przyzakładowej.

Na ogół w grupie tej wydatki na szkoły przyzakładowe stanowią najbardziej pokalną sumę kosztów na przygotowanie kadr. Badane przedsiębiorstwa przemysłowe wydatkowały na ten cel od 100 tys. zł. do ponad 1,5 mln zł. ⁴ /tabela A 2-1/. Najwyższy poziom omawiane wydatki osiągnęły w tych przedsiębiorstwach, które prowadziły własne szkoły przyzakładowe i uczestniczyły w kosztach utrzymania międzyzakładowych szkół zawodowych.

3/ Dawniej Ministerstwo Oświaty

4/ Podano łącznie wydatki przedsiębiorstwa i sumy z innych źródeł finansowania /np. zasiłki uczniowskie z budżetu centralnego/.

Tabela 42-8

Wydatki rad zakładowych

Przedsiębiorstwa	lata	Budżet ogólny /wydatki/	Dotychczasowa	Dotychczasowa kulturalno-oświatowa	Zasiłki pomocowe	Dotacje na socjalno-ekonomiczne
ZWS	1964	395.150	116.430	156.700	43.400	78.620
	1965	469.840	183.540	144.600	44.200	87.500
ZPDz.	1964	198.844	45.914	70.630	31.200	31.100
	1965	219.035	56.515	70.220	27.300	65.000
LPZ	1964	98.724	27.964	50.960	10.800	9.000
	1965	105.600	30.000	54.600	14.000	7.000
LPM	1964	222.740	123.051	59.687	34.000	6.000
	1965	303.108	92.565	174.693	35.850	1.000
ZPB	1964	208.043	102.679	64.664	33.100	7.600
	1965	282.300	167.300	78.800	36.200	-
ZFW	1964	317.625	129.903	85.453	45.119	57.150
	1965	363.515	109.965	142.000	46.400	65.150

Źródło: "Sprawozdanie z wykonania wydatków budżetowych" /Rada Zakładowa/,
preliminarny budżetowy rady zakładowej oraz przeliczenia własne.

Wydatki na stypendia fundowane i praktyki wakacyjne były bardzo niskie i kształtowały się w badanych przedsiębiorstwach w 1965 r. w wysokości od 7 do 102 tys. zł. Różnice w tych wydatkach można uzasadnić przede wszystkim tym, że są to przedsiębiorstwa różnej wielkości, a często też o różnym zaangażowaniu w sprawy kształcenia kadr czy wreszcie różnym nasyceniem kadrami.

5. Inne formy działalności socjalno-bytowej

Zaliczone do nich przede wszystkim przyzakładowe i międzyzakładowe ośrodki służby zdrowia, stołówki pracownicze oraz działalność kulturalno-oświatową. Przyzakładowe i międzyzakładowe ośrodki służby zdrowia są organizowane i prowadzone przez Wydziały Zdrowia DRN. Przedsiębiorstwa natomiast pokrywają niektóre koszty w ramach działalności pozaoperacyjnej. Na ogół trudno jest ustalić wysokość tych kosztów, bowiem przedsiębiorstwa nie prowadzą wydzielonej rejestracji tych nakładów. Przyzakładowe placówki służby zdrowia zorganizowane były w czterech przedsiębiorstwach a dwa pozostałe korzystały z międzyzakładowych przychodni lekarskich /LPBM i LPZ/. Szacunkowo wg opinii dyrekcji przedsiębiorstw, badane przedsiębiorstwa przeznaczyły na ten cel od 80 do 500 tys. zł. Obok tego zakłady przemysłu wełnianego uczestniczyły w dużym stopniu w nakładach na specjalistyczną międzyzakładową przychodnię rentgenowską.

Stołówki pracownicze prowadzone były w ZWS i ZPW łącznie z bufetami, a średnie dopłaty /wskutek niskiej skalkulowanej ceny obiadu/ na 1 zatrudnionego /łącznie z uczniami/ w 1965 r. wyniosły odpowiednio - 52 i 54 zł.

Działalność kulturalno-oświatowa prowadzona była w różnym stopniu przez wszystkie przedsiębiorstwa, głównie poprzez rady zakładowe. W ZWS ponadto wydatkowano duże sumy na prowadzenie klubu sportowego oraz basenu kąpielowego, głównie z funduszu zakładowego oraz ze środków na działalność pozainstytucyjną.

A N K E T A

Imię i nazwisko

A n k i e t a

- 1^z. Ile na Pan/i/ dzieci na utrzymaniu /podać wiek, czy się sażują, czy przebywają w żłobku, przedszkolu i przy jakich zakładach/?
.....
.....
- 2^z. Jaka była odpłatność żłobka, przedszkola, kolonii letnich itp /jeżeli uczą się w szkole średniej, wyższej - podać wysokość stypendium/?
.....
.....
- 3^z. Czy otrzymał/a/ Pan/i/ wczasowy pracowniczo, sanatoryjne, ambulatoryjne ze swego Zakładu lub z innej instytucji san/a/ lub z całą rodziną /jaka była odpłatność/?
.....
.....
- 4^z. Czy wyjechał - wyjeżdżał Pan/i/ w czasie urlopu na wypoczynek i dokąd /lub ewentualnie w innych celach/?
.....
.....
5. Czy Pan/i/ brał/a/ udział w współzawodnictwie /podać wysokość nagrody za współzawodnictwo z funduszu zakładowego w 1965 r./?
.....
.....
- 6.^z Czy brał/a/ Pan/i/ udział w pracach społecznych /np. jako łącznik, w ZMS, Radzie Robotniczej itp. / i ile godzin lub dni w roku?
.....
.....
- 7^z. Czy pobiera Pan/i/ zasiłek rodzinny na dzieci, żonę w swoim zakładzie /jeżeli nie, to czy żona/mąż pobiera w swoim zakładzie i w jakiej łącznej kwocie?
.....
.....
8. Jakiś środkiem lokomocji dojeżdża Pan/i/ do pracy /podać cenę biletu miesięcznego/?
.....
.....

9^x. Czy pobierał/a/ Pan/i/ zasiłek statutowy, zapomogę bez-
zwrotną z Rady Zakładowej /lub też pożyczkę bezzwrotną
z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, ile i w jakiej wysokości ?

.....
.....

10. Jakże na Pan/i/ odbiło zawołanie / awans, ukończenie
studia/, życie /np. otrzymać mieszkanie, wyjechać za
granicę itp/ ?

.....
.....

x/ Odpowiedzi dotyczą 1965 roku

xx/ Niepotrzebno skreślać.

Aneks 4

Materiał statystyczny

Tabela A4-1

Przeciętne zatrudnienie i średnie płace brutto w badanych przedsiębiorstwach

Wyszczególnienie	Lata	ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LFZ		LPM	
		Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł	Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł	Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł	Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł	Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł	Liczba pracow- ników	Średnie płace w tys. zł
Ogółem zatrudnienie z uczniami	1964	2.124	44.069,9	2.181	44.646,5	4.184	76.351,7	2.675	61.675,5	857	21.964,2	1.523	39.357,4
	1965	2.318	44.446,9	2.258	46.684,0	4.138	80.785,7	2.921	70.764,0	933	24.170,3	1.321	34.929,0
Ogółem bez uczniów	1964	2.024	40.637,6	2.113	44.328,6	3.529	73.400,4	2.435	60.603,7	816	21.618,2	1.496	39.259,5
	1965	2.212	44.007,2	2.170	46.310,5	3.696	78.481,2	2.717	69.969,5	905	23.974,9	1.288	34.300,0
w tym:													
- pracownicy fizyczni	1964	1.840	34.703,1	1.905	36.879,9	3.248	63.935,8	1.989	43.467,8	641	15.634,3	1.246	31.968,6
	1965	2.019	37.973,5	1.957	38.755,2	3.403	67.841,2	2.236	51.766,0	713	17.217,1	1.045	27.089,0
- pracownicy umysłowi	1964	184	5.934,5	208	7.448,7	281	9.470,6	446	17.135,9	175	5.983,9	250	7.290,9
	1965	193	6.133,7	243	7.555,3	293	10.640,0	481	18.203,5	192	6.757,8	243	7.754,0
Grupa przemysłowa													
- robotnicy	1964	1.786	33.870,3	1.854	34.915,6	3.152	62.283,3	1.856	41.012,3	622	15.245,2	1.199	31.331,3
	1965	1.975	37.030,3	1.905	37.854,4	3.294	65.943,6	2.108	49.155,1	694	16.837,0	1.000	26.476,0
- inż. technicy	1964	105	3.741,5	106	4.518,9	172	6.655,4	242	10.661,3	132	4.727,1	161	5.060,6
	1965	112	4.054,7	110	4.680,6	183	7.558,0	279	12.161,9	151	5.561,2	156	5.529,9
w tym:													
- mistrzowie	1964	38	1.432,5	59	2.103,6	98	3.470,7	100	3.970,0	13	458,4	48	1.645,0
	1965	44	1.726,6	59	2.278,2	100	3.697,0	100	4.199,9	15	590,9	48	1.600,9
- adm. biurowi	1964	75	1.958,0	97	2.798,3	104	2.712,6	139	3.814,4	42	1.225,5	89	2.230,3
	1965	75	1.940,9	97	2.760,1	105	2.968,6	154	4.269,5	39	1.167,0	87	2.225,0
- prac. obsługi	1964	31	488,7	22	368,6	48	624,0	21	255,7	19	389,1	43	559,7
	1965	31	500,7	22	358,6	50	644,0	23	280,7				
Średnie płace roczne	1964		20.077,9		20.979,0		20.800,9		24.888,6		26.492,8		26.243,0
- na 1 zatrudnionego	1965		19.894,8		21.341,2		21.234,1		25.752,5		26.491,6		27.652,0
- prac. fizycznego	1964		18.860,4		19.359,5		19.684,7		21.854,1		24.390,4		25.657,0
	1965		18.758,5		19.803,4		19.935,7		23.151,2		24.147,7		25.922,5
- prac. umysłowego	1964		32.252,7		35.811,1		33.703,2		38.421,3		34.193,7		29.163,6
	1965		31.700,8		35.470,9		36.313,9		37.845,1		35.196,9		31.909,5
- mistrza	1964		37.007,3		35.654,2		35.415,3		44.111,1		35.261,5		34.270,8
	1965		39.240,9		38.613,5		36.970,0		44.209,4		39.393,3		35.018,7
- prac. obsługi	1964		15.764,5		16.754,5		13.000,0		12.176,2		20.478,9		13.016,3
	1965		16.151,6		16.300,0		12.880,0		12.204,3				

Źródło: "Sprawozdanie z zatrudnienia oraz funduszu płac i innych wynagrodzeń" - formularz P-3 /Dział Zatrudnienia i Płac/. "Sprawozdanie z czasu pracy, ruchu zatrudnionych oraz funduszu płac i innych wynagrodzeń" /P-3a/, miesięczne listy płac pracowników oraz obliczenia własne.



T R U D	Data	LPN		LFZ		ZWS		ZPDz		ZPB		ZPW	
		Wynagrodzenia i świadczenia socjalne pracowników LPN = 100.											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Przeciętna płaca roczna - ogółem	1964	26.243,0	100,0	26.492,8	101,0	24.888,6	94,8	20.077,9	76,5	20.979,0	79,9	20.000,9	79,3
	1965	27.052,0	100,0	26.491,6	97,9	25.752,5	95,2	19.894,8	73,5	21.341,2	78,9	21.234,1	78,5
-pracownicy fizyczni	1964	25.657,0	100,0	24.390,4	95,1	21.854,1	85,2	18.860,4	73,5	19.359,5	75,5	19.634,7	76,7
	1965	25.922,0	100,0	24.147,7	93,2	23.151,2	89,3	18.758,5	72,4	19.803,4	76,4	19.935,7	76,9
- pracownik umysłowy	1964	29.163,6	100,0	34.193,7	117,2	38.421,3	131,7	32.252,7	110,6	35.811,1	122,8	33.703,2	115,6
	1965	31.909,5	100,0	35.196,9	110,3	37.845,1	118,6	31.788,8	99,6	35.470,9	111,2	36.313,9	113,8
2.Swiadczenia socjalne z tytułu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany: - ogółem	1964	3.338,5	100,0	2.739,7	82,1	2.963,8	88,8	2.288,4	68,5	2.515,9	75,4	2.351,1	70,4
	1965	3.950,1	100,0	2.904,5	73,5	2.912,0	73,7	2.267,1	57,4	2.569,8	65,1	2.375,3	60,1
- pracownik fizyczny	1964	3.218,9	100,0	2.385,4	74,3	2.671,1	83,2	2.063,9	64,3	2.307,4	71,9	2.132,6	66,4
	1965	3.901,8	100,0	2.542,9	65,2	2.779,0	71,2	2.065,9	52,9	2.341,4	60,0	2.191,8	55,2
- pracownik umysłowy	1964	3.974,4	100,0	4.837,1	101,6	4.268,8	107,4	4.533,6	114,1	4.485,0	111,3	4.876,1	122,7
	1965	4.161,7	100,0	4.247,3	102,1	4.269,6	102,6	4.372,0	105,1	4.668,0	112,2	4.936,5	118,6
3.Wynagrodzenie za czas przepracowany: ogółem	1964	22.904,5	100,0	23.753,1	103,7	21.924,8	95,7	17.789,5	77,7	18.463,1	80,6	18.449,8	80,6
	1965	23.101,9	100,0	23.753,1	102,1	22.840,5	98,9	17.627,7	76,3	18.771,4	81,3	18.858,8	81,6
- pracownik fizyczny	1964	22.446,1	100,0	21.604,8	98,0	19.183,0	85,5	16.796,5	74,8	17.052,1	76,0	17.552,1	78,2
	1965	22.020,2	100,0	21.604,8	98,1	20.372,2	92,5	16.692,6	75,8	17.462,0	79,3	17.700,9	80,7
- pracownik umysłowy	1964	23.189,2	100,0	30.156,6	119,7	34.152,5	135,6	27.719,1	110,0	31.386,1	124,6	28.827,1	114,4
	1965	27.747,8	100,0	31.949,6	115,1	33.575,5	121,0	27.408,8	98,8	30.802,9	111,0	31.377,4	113,1
4.Swiadczenia pozostałe z tytułu zatrudnienia - ogółem	1964	1.223,4	100,0	988,6	80,8	1.106,3	97,0	734,0	60,0	822,3	67,2	770,7	63,0
	1965	1.226,5	100,0	857,6	69,9	1.002,3	81,7	692,4	56,5	772,5	63,0	734,2	59,9
PRACOWNIK fizyczny	1964	1.233,4	100,0	943,7	76,5	1.122,3	91,0	740,9	60,1	815,6	66,1	745,1	60,4
	1965	1.218,9	100,0	780,8	64,1	1.032,8	84,7	696,4	57,1	768,1	63,0	713,0	58,5
pracownik umysłowy	1964	1.136,0	100,0	1.153,3	101,5	976,1	85,9	665,2	58,6	883,2	77,7	1.063,5	93,5
	1965	1.260,1	100,0	1.142,7	90,7	860,9	68,3	651,2	51,7	812,7	64,5	980,6	77,8
5.Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany świadczenia socjalne z tytułu zatrudnienia - ogółem	1964	4.561,9	100,0	3.720,3	81,7	4.332,1	95,0	3.022,4	66,3	3.338,2	73,2	3.121,8	68,4
	1965	5.176,6	100,0	3.762,1	72,7	4.233,0	81,8	2.959,5	57,2	3.342,3	64,6	3.109,5	60,1
-pracownik fizyczny	1964	4.043,9	100,0	3.329,1	82,3	3.893,4	96,3	2.840,8	70,2	3.123,0	77,2	2.877,7	71,2
	1965	5.120,7	100,0	3.323,7	64,9	3.811,8	74,4	2.762,3	53,9	3.109,5	60,7	2.867,8	56,0
-pracownik umysłowy	1964	5.110,4	100,0	5.190,4	101,6	5.244,9	102,6	5.198,8	101,7	5.308,2	103,9	5.939,7	116,2
	1965	5.421,8	100,0	5.390,0	99,4	5.130,5	94,6	5.023,2	92,6	5.480,7	101,1	5.917,1	109,1
6.Swiadczenia łączne ogółem	1964	5.192,5	100,0	4.524,4	87,1	6.942,6	133,7	4.242,0	81,7	4.597,1	88,5	4.708,9	90,7
	1965	6.225,6	100,0	4.520,8	72,6	6.257,8	101,7	4.310,7	79,3	4.629,5	86,3	4.692,6	86,3
-pracownik fizyczny	1964	5.074,5	100,0	4.125,2	81,3	6.503,9	139,1	4.024,4	86,1	4.381,9	93,7	4.464,8	95,5
	1965	6.169,7	100,0	4.082,4	66,2	5.836,6	94,6	4.113,5	66,7	4.396,7	71,3	4.450,9	72,1
-pracownik umysłowy	1964	5.741,0	100,0	5.986,5	104,3	7.855,4	136,8	6.418,4	111,8	6.566,4	114,4	7.526,8	131,1
	1965	6.470,8	100,0	6.148,7	95,0	7.155,3	110,6	6.374,4	98,5	6.767,9	104,6	7.500,2	115,9
Świadczenia działalności pozaoperacyjnej na jednego zatrudnionego	1964	617,5	100,0	148,2	24,0	1.956,7	316,8	909,4	147,3	728,0	117,9	1.243,0	201,2
	1965	568,8	100,0	159,2	28,0	1.428,4	251,1	968,6	170,3	747,5	131,4	1.233,5	216,8
Świadczenia z f.zakładowego	1964	-	-	637,2	-	613,1	-	294,7	-	515,8	-	332,8	-
	1965	450,7	100,0	586,1	130,0	560,0	124,3	372,0	82,5	511,8	113,6	335,0	74,3
Świadczenia inne ogółem	1964	13,4	100,0	10,7	81,7	48,7	310,7	15,5	118,3	15,1	115,3	11,3	86,3
	1965	29,5	100,0	13,4	45,4	36,4	123,4	10,6	35,9	27,9	94,6	14,6	49,5

Fundusz płac i wydatki na świadczenia socjalne w przedsiębiorstwach przemysłowych

/w tys. zł/

Wyszczególnienie	ZPOz Olimpia		ZPB H. Szwedkiej		ZPW G. Ludowej		ZWS Anilana		LPZ		LPB	
	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I. Fundusz płac	40.637,6	44.007,2	44.328,6	46.310,5	73.406,7	78.481,2	60.603,7	69.969,5	21.618,2	23.974,9	39.259,5	34.843,0
II. Świadczenia socjalne ogółem	8.586,0	9.535,5	9.713,5	10.046,0	16.617,7	17.344,0	16.440,1	16.491,5	3.691,9	4.091,3	7.758,2	8.019,7
1. Świadczenia socjalne z tytułu czasu nieprzepracowanego	4.631,9	5.015,0	5.316,1	5.576,6	8.297,2	8.779,4	7.216,9	8.266,8	2.235,6	2.628,6	4.994,5	5.088,7
2. Pozostałe świadczenia socjalne pracowników z tytułu zatrudnienia	1.405,6	1.531,7	1.737,3	1.676,2	2.719,6	2.713,4	2.866,6	2.723,3	806,7	775,1	1.820,3	1.579,9
3. Świadczenia działalności pozaoperacyjnej	1.040,6	2.142,5	1.538,3	1.622,1	4.386,5	4.559,0	4.764,6	3.881,0	120,9	144,1	923,8	732,6
4. Świadczenia z funduszu zakładowego	596,5	822,9	1.009,9	1.110,6	1.174,5	1.238,2	1.492,9	1.521,5	520,0	531,4	-	500,5
5. Inne świadczenia socjalne	31,4	23,4	31,9	60,5	39,9	54,0	99,1	98,9	8,7	12,1	19,6	30,0
III. Udział świadczeń socjalnych w funduszu płac w %	21,2	21,7	21,0	20,3	22,6	22,1	27,1	23,6	12,5	17,1	19,8	23,3

Źródło : Opracowano na podstawie danych tabeli 12 i A4-2



- 34 -

Elementy wynagrodzenia statystycznego mistrza za czas przepracowany
i nieprzepracowany w przedsiębiorstwach przemysłowych

Tabela A4-4

Lp.	Wyszczególnienie	ZPDz		ZPB		ZPW		ZWS		LNZ		LPIM	
		Wielkości przeciętne roczne w zł w latach											
		1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964	1965	1964		1964	1965
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Placa zasadnicza wg zasze- regowania	21.318,8	21.400,9	21.471,2	22.067,0	20.918,4	20.911,5	28.746,0	28.975,0	32.240,0	34.880,0	27.500,0	27.775,0
2.	Premia podstawowa	13.488,4	13.602,4	12.605,1	13.407,0	12.857,1	14.900,0	16.734,0	6.819,0	10.020,4	8.832,6	5.768,9	5.825,0
3.	Dopłaty	943,2	999,9	1.578,0	3.136,2	1.639,9	2.058,5	3.520,5	3.766,4	1.402,1	1.420,1	1.002,0	1.420,0
4.	Zarobek brutto	35.750,4	36.003,2	35.654,3	38.610,2	35.415,4	36.970,0	38.990,5	39.560,4	43.662,5	45.132,7	34.270,9	35.020,0
5.	Podatek od wynagrodzeń	3.944,8	3.946,1	4.001,0	4.610,2	4.051,0	4.250,0	4.521,3	4.601,2	4.842,1	4.897,8	3.746,5	3.801,0
6.	Składki związkowe	314,6	317,7	313,0	379,9	311,2	313,0	357,7	364,6	384,5	399,6	302,0	304,4
7.	Zarobek netto	31.491,0	31.739,4	31.340,3	33.620,1	31.053,2	32.407,0	34.111,5	34.594,8	39.204,9	39.835,5	30.222,4	30.814,6
8.	Premia z funduszu zakładowego	1.289,9	1.304,4	1.850,9	1.576,3	1.204,1	1.218,4	1.278,0	1.810,5	1.857,8	1.911,0	-	1.301,3
9.	Łączna wynagrodzenie netto	32.780,9	33.043,8	33.191,2	35.196,4	32.257,3	33.625,4	35.389,5	36.404,5	41.062,7	41.746,5	30.222,4	32.115,9
x/													
10.	Wynagrodzenie za urlop wy- poczynkowy	2.624,3	2.645,0	2.611,7	2.801,7	2.587,8	2.700,6	3.411,2	3.459,5	3.267,1	3.319,6	2.518,5	2.567,8
11.	Wynagrodzenie chorobowe	698,9	701,2	982,1	924,0	992,1	1.386,0	902,2	1.199,6	1.335,0	1.229,3	1.290,4	1.340,2
12.	Wynagrodzenie za urlopy szkolne, okolicznościowe i skrócony czas pracy	160,1	169,9	97,8	114,4	268,3	210,5	192,0	112,2	198,9	238,0	416,5	308,8
13.	Wynagrodzenie za czas delega- cji do pracy społ	308,9	312,3	169,9	178,8	384,5	199,7	205,5	183,3	89,7	79,6	31,2	14,4
14.	Wynagrodzenie za czas prze- pracowany	3.792,2	3.828,4	3.861,5	4.018,9	4.232,7	4.496,8	4.700,9	4.954,6	4.890,7	4.866,5	4.256,6	4.231,2
15.	Wynagrodzenie za czas przepracowany	28.988,7	29.215,4	29.329,7	31.177,5	28.024,6	29.128,6	30.688,6	31.449,7	36.172,0	36.880,0	25.965,8	27.804,7

x/ Wpłaty w poz. 10 - 14 obliczone jako wielkości netto

Źródło: Listy i karty zarobków pracowników /Dział Zatrudnienia i Płac, Rachuba/ oraz dane Działu Kadr. Przeliczenia i szacunki własne.



/Dane za 1965 rok/

Elementy wynagrodzenia statystycznych pracowników obsługi za czas
przepracowany i nieprzepracowany w przedsiębiorstwach przemysłowych

/ w zł /

Lp.	Wyszczególnienie	ZPDa		ZPB		ZPW		ZMS		LPZ		LPM	
		Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
		W i e l k o ś c i p r z e c i ę t n e											
1	Płaca dniówkowa wg zasad- regowania	11.187,7	8.890,5	10.040,0	9.005,5	9.020,0	8.701,4	11.799,5	10.010,8	14.530,8	13.188,2	10.092,9	9.904,4
2	Premia podstawowa	5.600,5	4.150,5	4.440,4	3.650,4	2.885,5	2.672,5	2.200,5	1.640,0	1.120,6	1.107,7	-	-
3	Dopłaty	1.790,3	1.155,7	1.680,0	1.601,1	1.800,1	1.804,7	1.510,4	1.481,1	1.600,8	1.440,1	1.579,9	1.480,4
4	Wynagrodzenie chorobowe z/	340,3	440,1	219,8	362,5	89,9	172,5	152,5	128,6	548,4	222,2	179,8	302,3
5	Zarobek brutto /z choro- bowym/	18.918,8	14.637,2	16.380,2	14.619,5	13.795,5	13.351,1	15.662,9	14.060,5	17.850,6	15.958,2	11.852,6	11.687,1
6	Podatek od wynagrodzeń	660,6	266,6	469,9	268,8	380,1	161,1	398,7	360,0	510,8	428,0	204,1	190,5
7	Składki związkowe	166,5	156,7	155,5	157,5	86,6	81,4	152,2	135,1	157,4	138,8	92,9	89,0
8	Zarobek netto	18.091,7	14.213,9	15.754,8	14.193,2	13.328,8	12.908,6	15.112,0	13.565,4	17.182,4	15.391,4	11.545,6	11.407,6
9	Premia z funduszu zakła- dowego	610,1	486,6	710,5	521,5	471,1	398,7	668,2	640,5	749,9	631,9	360,0	408,8
10	Łączne wynagrodzenie netto	18.701,8	14.700,5	16.465,3	14.714,7	13.799,9	13.307,3	15.800,2	14.205,9	17.932,3	16.023,3	11.905,6	11.816,4
11	Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	1.209,9	1.098,8	808,5	630,6	738,9	674,5	838,5	781,1	770,8	991,0	570,5	545,5
12	Wynagrodzenie chorobowe z/	340,3	440,1	219,8	362,5	89,9	172,5	152,5	128,6	548,4	222,2	179,8	302,3
13	Wynagrodzenie za urlopy szkolne, okolicznościowe i skrócony czas pracy	30,9	48,3	40,1	124,5	40,2	75,5	103,3	201,7	18,1	22,9	35,9	44,8
14	Wynagrodzenie za czas delegacji do pracy społecznej	-	-	54,1	-	90,4	69,7	22,2	-	-	-	-	-
15	Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany	1.662,1	1.587,2	1.122,5	1.117,6	959,4	992,2	1.116,5	1.111,4	1.327,3	1.236,1	786,2	892,6
16	Wynagrodzenie za czas przepracowany z/	17.039,7	13.113,3	15.342,8	13.597,1	12.840,5	12.315,1	14.683,7	13.099,5	16.605,0	14.787,2	11.119,4	10.923,8

x/ w obu przypadkach wielkości netto

xx/ Wpłaty w poz. 11 - 16 obliczono jako wielkości netto

Źródło: jak w tabeli A4-4

