

ELEONOR BIALSKI
Instytut Ekonomiki Rolnej
Warszawa

PROBLEMY PIENIĘŻNEJ OPŁATY PRACY W GOSPODARSTWACH ZESPOŁOWYCH KRAJÓW SOCJALISTYCZNYCH

Problem pieniężnej opłaty pracy w gospodarstwach zespołowych jest obecnie szeroko dyskutowany i omawiany na łamach prasy ekonomiczno-rolniczej krajów socjalistycznych. Jak wykazują badania naukowe prowadzone przez instytuty ekonomiczne i placówki naukowe wszystkich tych krajów, wprowadzanie nowych form opłaty pracy pozwala uruchomić znaczne rezerwy wzrostu wydajności pracy. Również i w naszych spółdzielniach produkcyjnych zaznacza się w ostatnich latach dążność do wprowadzania nowych form opłaty pracy. Proces ten odbywa się przeważnie z inicjatywy samych spółdzielców i należy sądzić, że pogłębienie i rozszerzenie badań naukowych nad teoretycznymi i praktycznymi przesłankami wdrażania nowych form opłaty pozwoli ocenić ich skuteczność i atrakcyjność dla gospodarstw zespołowych.

Kryteria oceny zmian form opłaty pracy

Na wstępie warto podjąć próbę wyjaśnienia istoty i treści niektórych praktycznie stosowanych form opłaty i tym samym uściślić szereg pojęć i terminów stosowanych w tej dziedzinie. Już sama nazwa „pieniężna opłata pracy” sugeruje, jakoby opłata gotówką była dominującą cechą nowego systemu wynagrodzenia, co w rzeczywistości nie jest w pełni uzasadnione. Na ogół — jak wykażemy później — pojęcie pieniężnej opłaty pracy obejmuje szereg innych nieodzownych przy tym elementów, jak systematyczność wynagrodzenia i z góry określana wielkość opłaty. Stosowane przy tym określenia dodatkowe, jak np. „gwarantowana” opłata pracy, „opłata podstawowa”, „pełna” lub „trwała”, jedynie w minimalnym stopniu odzwierciedlają zasadnicze i jakościowe zmiany wyróżniające nowe formy opłaty od form tradycyjnych.

Należy również zaznaczyć, że istnieje znaczna różnorodność stadiów przejściowych od formy klasycznej do tak zwanej „pieniężnej” opłaty pracy i cały szereg tych form przejściowych określany jest na ogół w sposób dowolny i przypadkowy. Na przykład, niektórzy ekonomiści krajów socjalistycznych wyrażają opinię, że właściwa forma opłaty pieniężnej może być realizowana z całkowitym pominięciem dniówki obrachunkowej. Obok tego są opinie (również i u nas) dopuszczające możliwość stosowania opłaty pieniężnej w warunkach zachowania dniówki obrachunkowej, przy czym jedni i drudzy przytaczają szereg popartych praktyką argumentów.

Zdaniem naszym, przytoczone powyżej i inne (o których piszemy dalej) rozbieżności w ujęciu istoty nowo powstałych form opłaty za pracę, zarówno podstawowej jak i dodatkowej, oraz każdorazowej roli dniówki obrachunkowej — dadzą się wyraźnie określić i skonfrontować, gdy je rozpatrzymy na płaszczyźnie kolejności podziału nowo wytworzonej wartości.

Kolejność podziału nowo wytworzonej wartości w spółdzielniach stosujących tradycyjny system opłaty za pracę jest następujący:

- świadczenia na rzecz państwa,
- akumulacja wewnętrzna spółdzielni,
- środki na cele socjalne i ewentualnie renta gruntowa,
- opłata za pracę.

Jak wynika z powyższego podziału ostatnia pozycja, tj. opłata pracy, jest wielkością zmienną. U podstaw takiego podziału leży oczywiście dotychczasowy system opłaty pracy oparty na podziale dochodu.

W praktyce stosuje się często mniej lub bardziej systematyczne zaliczki na poczet końcowego rozliczenia, wypłacane zarówno w pieniądzu, jak i w naturaliach. W ramach tego tradycyjnego podziału nowo wytworzonej wartości, różnorodność form zaliczkowania oraz wielkość i systematyczność zaliczek jest dość znaczna. Owe narastanie ilościowych zmian w zaliczkowaniu za pracę tak długo nie narusza podstawowych założeń tradycyjnego podziału nowo wytworzonej wartości, jak długo systematyczność wypłacanych zaliczek nie nabierze cech trwałości, a wysokość zaliczek nie osiągnie poziomu odpowiadającego społecznej ocenie pracy. Z tą chwilą gospodarstwo gwarantuje określoną wysokość i systematyczność wypłacanego wynagrodzenia za pracę i tym samym następuje jakościowa zmiana kolejności podziału nowo wytworzonej wartości.

W tych warunkach kolejność podziału wygląda następująco:

- podstawowa opłata pracy (gwarantowana),
- świadczenia na rzecz państwa, akumulacja wewnętrzna, renta,
- dodatkowa opłata pracy.

Jak widać z powyższego podstawowa opłata pracy staje się pierwszą pozycją zagwarantowaną w podziale nowo wytworzonej wartości. Nadwyżka, jaka pozostaje po pokryciu niezbędnych świadczeń i akumulacji, tzn. dodatkowa opłata pracy, stanowi już część dochodu czystego.

Rzecz jasna, tego rodzaju jakościowa zmiana form opłaty pracy musi być poprzedzona wzrostem produktywności i towarowości gospodarstwa oraz nagromadzeniem dostatecznego funduszu rezerwowego opłaty pracy, zapewniającego ustaloną z góry poziom wynagrodzenia i systematyczność wypłaty.

Nasuwa się przy tym pytanie, czy w takiej kolejności podziału nowo wytworzonej wartości istnieje jakaś różnica między gospodarstwem zespołowym a przedsiębiorstwem państwowym, które — jak wiadomo — gwarantuje na pierwszym miejscu podstawową płacę robotczą, przy możliwości ewentualnego udziału robotnika w części dochodu czystego.

Różnica — naszym zdaniem — polega w głównej mierze w wysokości gwarantowanej opłaty pracy w gospodarstwach zespołowych, której poziom może się nie pokrywać z poziomem wynagrodzenia stosowanym w gospodarstwach państwowych. Wobec znacznych różnic w sytuacji ekonomicznej gospodarstw zespołowych, podstawowy fundusz opłaty pracy nie może być preeliminowany wyłącznie na podstawie planowanych norm i stawek za wykonaną pracę, ustalonych na społecznym poziomie. Gdyby bowiem we wszystkich gospodarstwach zespołowych w ten sposób planowano fundusz wynagrodzenia za pracę, wiele z tych gospodarstw nie zdołałoby zapewnić sobie dostatecznej wielkości dochodu czystego, niezbędnego na pokrycie świadczeń i akumulacji. Niektóre kraje socjalistyczne, o czym piszemy dalej — w celu dopomożenia gospodarstwom zespołowym w ustaleniu, właściwego poziomu ich ekonomicznej, wysokości wynagrodzenia — wprowadziły kilka poziomów stawek gotówkowych za wykonaną pracę. Nagromadzony przy tym fundusz rezerwowy (zwany również „przechodnim”) służy do zapewnienia pełnej opłaty pracy na poziomie przyjętym przez dane gospodarstwo. W innych krajach, w których nie ma z góry zróżnicowanych poziomów stawek, wysokość tych ostatnich kształtuje się w zależności od wysokości preeliminowanego podstawowego funduszu opłaty pracy.

W gospodarstwach zespołowych krajów socjalistycznych i w szeregu naszych spółdzielni produkcyjnych praktykuje się najczęściej wydzielanie gwarantowanej opłaty nie w pełnej preeliminowanej wysokości (średnio 70—80% funduszu podstawowego). Te forme opłaty na ogół określa się terminem „gwarantowanej opłaty podstawowej” w odróżnieniu od poprzedniej „pełnej opłaty gwarantowanej”.

W praktyce ta forma opłaty traktowana jest dwojako:

1) Jako forma przejściowa od tradycyjnego systemu podziału, do nowego systemu wynagrodzenia. Traktując tę formę jako przejściową, podział nowo wytworzonej wartości wyglądałby następująco:

- opłata gwarantowana nie w pełnej wysokości
- świadczenia, akumulacja, renta
- wyrównanie opłaty.

Przy takim podziale gwarantowana opłata traktowana jest jako forma wysokiej i systematycznie wypłacanej zaliczki, przy równoczesnym zachowaniu elementu ostatecznego rozliczenia pod koniec roku. Rzecz jasna, końcowa wartość przema-

czona na wyrównanie opłaty podstawowej jest wielkością zmienną i jest zależna od wyników produkcyjnych.

2) W praktyce, tę formę opłaty, gwarantującą pewną część wynagrodzenia, traktuje się jako wyraz różnic w poziomie ekonomicznym gospodarstw zespołowych, z których jedne gwarantują niższy, inne wyższy poziom wynagrodzenia. Ten gwarantowany nie w pełnej wysokości fundusz opłaty za pracę służy często jako wyłączna podstawa do określenia wysokości stawek pieniężnych za normodzień, dzień pracy lub dniówkę obrachunkową w ciągu całego roku. Ewentualne wyrównanie podstawowego wynagrodzenia pod koniec roku nosi tu charakter bardziej opłaty dodatkowej niż, jak poprzednio, podziału dochodu. Rzecz jasna, że pełny fundusz opłaty gwarantowanej (100%) jest wyrazem społecznego poziomu wynagrodzenia.

Przytoczone powyżej istotne — naszym zdaniem — kryteria oceny zmian zachodzących w formach opłaty pracy w gospodarstwach zespołowych rzutują w poważnej mierze na kształtowanie się poziomu gotówkowej części opłaty, jej systematyczność, na zmiany w systemie planowania, ewidencji (zwłaszcza nakładów pracy), na sposób liczenia kosztów, własnych, na system normowania i stawki wynagrodzenia, na system organizacji pracy i kierownictwa i szereg innych problemów.

W świetle wyżej przytoczonych kryteriów warto omówić niektóre problemy związane z wdrażaniem nowych form opłaty pracy, poruszone w referatach przedstawicieli instytutów naukowych ekonomiki rolnej krajów socjalistycznych, na konferencji w Sofii poświęconej powyższym problemom (maj 1962).

Próba oceny niektórych założeń i poglądów w sprawie nowych form opłaty

Ta część wypowiedzi uczestników konferencji, która stanowiła jak gdyby podsumowanie doświadczeń praktycznych i wyników wdrażania nowych form opłaty w gospodarstwach zespołowych nie budziła na ogół zastrzeżeń, co niewątpliwie świadczy o wspólnych prawidłowościach ujawniających się w praktyce gospodarstw zespołowych krajów socjalistycznych.

Na przykład, **gwarantowana pieniężna opłata pracy została zgodnie oceniona przez wszystkich uczestników konferencji, jako forma najbardziej postępową w obecnych warunkach.** Również wyniki badań prowadzonych przez instytuty i ośrodki naukowe w poszczególnych krajach wskazują na to, że wdrażanie gwarantowanej opłaty pieniężnej wzmacnia aktywność członków spółdzielni i ich zainteresowanie materialne wynikami gospodarstwa. Lepiej wykorzystywane są przy tym rezerwy produkcyjne i możliwości gospodarstwa zespołowego, oszczędniej gospodaruje się środkami produkcji i pracą ludzką.

Uznano też zgodnie, że w **podstawowej masie gospodarstw zespołowych dniówka obrachunkowa odgrywa jeszcze poważną rolę jako miernik opłaty pracy.** Rola dniówki obrachunkowej uznana została za pozytywną na określonym etapie budownictwa spółdzielczości przy przejściu od podziału dochodu do stałej opłaty pracy. Zastosowanie dniówki obrachunkowej wpłynęło na organizacyjno-gospodarcze umocnienie spółdzielni, uporządkowanie ewidencji i sprawiedliwy podział dochodu. Stwierdzono zgodnie, że **główna wada stosowania dniówki obrachunkowej polega na tym, że jako miernik podziału dochodu nie zawiera ona z góry określonej treści materialnej.** Przechodzenie od dniówki obrachunkowej do gwarantowanej opłaty pieniężnej nie może następować zbyt szybko i w trybie administracyjnym, lecz drogą ulepszenia systemu dniówki obrachunkowej (lepsze normowanie prac, regularne zaliczkowanie, stosowanie premii i opłat dodatkowych) oraz drogą wszechstronnego umacniania ekonomicznego gospodarstwa (podwyższenie poziomu planowania i organizacji gospodarstwa, oszczędności nakładów produkcyjnych, tworzenie rezerw i funduszy).

Podkreślono przy tym, że system gwarantowanej opłaty pieniężnej należy wdrażać przede wszystkim w ekonomicznie mocnych gospodarstwach. W stosunku do spółdzielni słabszych wskazano na konieczność uprzedniego polepszenia wskaźników produkcyjnych, podniesienia poziomu kierownictwa i planowania, utworzenia funduszy materialnych (rezerwowych) oraz polepszenia zasad normowania pracy. Drogę tę uznano za przesłankę do wprowadzenia poziomu wynagrodzenia do wysokości uznanej w danych warunkach za uzasadnioną.

Szczególłą uwagę zwrócono na fundusze rezerwowe (przechoźnie), mające istotne znaczenie dla zapewnienia trwałości gwarantowanej opłaty, zwłaszcza

w pierwszej połowie roku oraz w przypadku klęsk żywiołowych i niskich plonów. Wysokość tego funduszu przedstawia się rozmaicie i zależy od poziomu ekonomicznego gospodarstwa i kierunku produkcji. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że wysokość funduszu przechodniego powinna wynosić około 25% w stosunku do rocznego funduszu opłaty za pracę. Przeważała opinia, że celowe jest stopniowe zwiększanie tego funduszu z roku na rok nie tylko w gotówce, ale i w naturaliach.

Zgodne były również wypowiedzi, że przejścia na opłatę gotówkową nie zwalnia spółdzielni z obowiązku zapewnienia członkom środków spożywczych dla ich rodzin oraz paszy dla inwentarza przyzagrodowego.

Na marginesie powyższych opinii i poglądów uczestników konferencji, podsumowujących wyniki badań naukowych i praktyki gospodarstw zespołowych, warto przytoczyć i omówić niektóre założenia teoretyczne, które w referatach i dyskusji były odmiennie rozumiane i interpretowane. Warto w tym miejscu jeszcze raz przypomnieć, że ogromna różnorodność form pieniężnej opłaty pracy, jaka daje się stwierdzić w gospodarstwach zespołowych krajów socjalistycznych (w tym również i w Polsce), w znacznej mierze przyczyniła się do powstania różnic w określeniu pojęć i kategorii w tej dziedzinie. Trudności uściślenia niektórych pojęć wystąpiły już przy próbie precyzji pojęcia podstawowej, gwarantowanej opłaty pieniężnej, jako formy najbardziej rozpowszechnionej w gospodarstwach zespołowych wszystkich reprezentowanych krajów. Na konferencji uzgodniono, że **pod pojęciem gwarantowanej opłaty podstawowej należy rozumieć główną część dochodu podzielnego, rozdzielanego między członków spółdzielni miesięcznie lub kwartalnie, stosownie do wykonanych norm pracy lub wytworzonej produkcji, przy czym wysokość podstawowej opłaty gwarantowanej jest z góry znana członkom spółdzielni i wynosi w skali gospodarstwa 70 do 100% prelimitowanego rocznego funduszu wynagrodzenia.**

Już pierwsze rozbieżności wystąpiły przy ustalaniu konieczności czy możliwości opierania się przy tej formie opłaty na dniówce obrachunkowej, choćby w formie ograniczonej.

Naszym zdaniem, bardziej istotne były wypowiedzi na temat, czy w wyżej sprezyzowanym ujęciu tej formy opłaty, wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane pod koniec roku traci charakter rozliczenia końcowego, a tym samym czy gwarantowana opłata podstawowa traci charakter zaliczkowy. Na tle tych właśnie rozważań i związanego z tym podziału funduszu opłaty za pracę oraz wypływających stąd pojęć opłaty dodatkowej, premii, rozrachunku rocznego zarysowały się wyraźne różnice stanowisk uczestników konferencji.

Ekonomiści węgierscy, którzy wprowadzili u siebie kilka zróżnicowanych wariantów stawek pieniężnych za pracę wyraźnie stwierdzają, że opłata dodatkowa nie nosi charakteru opłaty podstawowej i jej wypłacanie jest uzależnione od końcowych wyników produkcyjnych i jako taka stanowi kategorię dochodu czystego.

Natomiast z referatu delegacji radzieckiej wynika, że cały fundusz opłaty za pracę dzieli się na kwotę przeznaczoną na opłatę podstawową i na dodatkową, przy czym wypłacanie jednej i drugiej opiera się na podobnych zasadach, tzn. według norm ocenianych w dniówkach obrachunkowych lub według stawek pieniężnych. Różnica polega tu głównie na tym, że określoną część funduszu wynagrodzenia pod postacią opłaty dodatkowej wypłaca się bezpośrednio tym pracownikom, którzy swoją pracą przyczynili się do dodatkowej produkcji. Wydzielony w tym celu fundusz wypłacany jest zarówno w ciągu roku (za dobre wykonanie robót polowych, za dobrą pielęgnację itp.), jak również i pod koniec roku (za przekroczenie wskaźników produkcyjnych).

Warto w tym miejscu przypomnieć, że w literaturze ekonomicznej ZSRR w ostatnich latach można znaleźć szereg głosów podważających celowość i skuteczność ujmowania opłaty dodatkowej jako formy zastępującej opłatę podstawową. Zdaniem szeregu ekonomistów radzieckich dochód członka kołchozu winien się składać z zarobków podstawowych i części dochodu czystego, w zależności od wykonania planów produkcyjnych¹.

Przedstawiciele grupy badawczej ekonomiki rolnej Niemieckiej Akademii Nauk Rolniczych, w oparciu o swoje doświadczenia uważają, że ogólny fundusz wynagrodzenia za pracę winien być dzielony na podstawową i dodatkową opłatę.

¹ Progresywne formy opłaty pracy. *Ekonomika Sielskowo Choziajstwa*, nr 2/1962. Zagadnienia wydajności i opłaty pracy. *Woprosy Ekonomiki*, nr 6/1962.

Różnica między nimi polega na tym, że podstawowe wynagrodzenie za różnorodne prace w poszczególnych działach gospodarstwa, ustalane jest na jednokowych zasadach (według obowiązujących norm i stawek dla wszystkich robót) — natomiast opłata dodatkowa jest niezależna od tych ogólnie przyjętych zasad i znajduje się w dyspozycji poszczególnych grup roboczych (majstrów i brygadierów) w zależności od wykonania planu w poszczególnych działach i gałęziach. W ten sposób zwiększa się samodzielność brygadierów i majstrów, którzy dysponują tym funduszem i uczestnicząc w dodatkowym wynagrodzeniu przeimują na siebie część odpowiedzialności za zwiększenie produkcji i obniżenie kosztów. Podczas gdy wynagrodzenie dodatkowe stanowi jakby udział w dochodzie czystym¹, premie wypłacane w ciągu roku służą jako bodziec materialny dla przezwyciężenia trudności, wynikłych w procesie produkcji, dla popierania współzawodnictwa i racjonalizatorstwa w brygadach i grupach.

Nieco inne poglądy reprezentuje Instytut Przedsiębiorstw Rolnych i Ekonomiki Pracy w Gundorfie. Zdaniem jego przedstawicieli, opłata podstawowa winna być wypłacana również w oparciu o pewne zasady ogólne według zróżnicowanych wskaźników, w zależności od specyficznych warunków produkcyjnych poszczególnych działów (np. według czasu pracy, norm, akordu). Opłata dodatkowa stanowi tu również kategorię funduszu wynagrodzenia za pracę, jednakże jest to uzupełnienie korygujące jak gdyby niedoskonałość opłaty podstawowej. Opłatę dodatkową stosuje się zwłaszcza w działach, w których — na skutek specyficznych warunków — nie mogą być stosowane doskonalsze kryteria oceny prac. W ten sposób wyrównuje się niesprawiedliwe oceny wykonania pracy i stwarza się jednakowe dla wszystkich możliwości otrzymania tej części funduszu opłaty, która odpowiada faktycznemu wkładowi pracy. Natomiast premie — w odróżnieniu od podstawowej i dodatkowej opłaty — nie stanowią kategorii opłaty za pracę. Zadaniem premii jest stworzenie dodatkowego bodźca materialnego dla wykonania szczególnie ważnych zadań gospodarczych i jako takie mają raczej charakter środka usprawnienia organizacyjnego.

Ekonomiści CSSR wyraźnie sprecyzowali pojęcie „pełnej” lub „trwałej” opłaty pieniężnej za pracę, wypłacanej miesięcznie i w pełnej wysokości. Pieniądze stanowią przy tym bezpośrednią miarę ilości i jakości wykonanej pracy i rzecz prosta — miarę spożycia. W spółdzielniach stosujących trwałą opłatę pieniężną muszą być zapewnione własne środki gospodarcze na jej realizację i państwo nie bierze tu na siebie żadnych zobowiązań². Tu nie może być mowy o wydzielaniu jakiegokolwiek określonej i gwarantowanej części ogólnego funduszu opłat, lecz cały fundusz jest w pełni preeliminowany na podstawie planu produkcyjno-finansowego, przy ścisłej kontroli jego wykonania. Proponuje się jedynie rozdział funduszu opłaty na fundusz opłaty podstawowej (ca 90%) i fundusz premii (ca 10%).

Premie wypłacane są w ciągu roku za terminowe i jakościowe wskaźniki wykonania bieżących zadań produkcyjnych, jak również za wykonanie rocznych wskaźników produkcyjnych i gospodarczych. Jak wynika z danych, część dochodu czystego uzyskanego z większych niż przypuszczano osiągnięć gospodarczych jest przeznaczana na pokrycie premii za roczne wyniki produkcyjne.

Fundusz premiiowy, stanowiący składową część ogólnego funduszu wynagrodzenia, wykorzystany jest w zasadzie na premie bieżące w ciągu roku, jako dodatkowe wynagrodzenie za szczególnie wysiłek produkcyjny grup roboczych i pracowników. Ogólna kwota przeznaczona na premie doraźne i roczne nie przekracza 25% wysokości podstawowej opłaty pracy.

Próby zróżnicowania poziomu opłaty pracy w skali społecznej

W referacie na temat opłaty pracy w rumuńskich gospodarstwach zespołowych, ekonomiści rumuńscy — rozważając strukturę i efektywność opłaty dodatkowej — zwracają uwagę na zróżnicowanie ekonomiczne poszczególnych grup gospodarstw, spośród których słabsze — na skutek nie wykonania planów — nie mogą korzystać z opłaty dodatkowej, zawierającej elementy dochodu czystego. Natomiast niektóre mocniejsze ekonomicznie spółdzielnie daleko przekraczają plany produkcyjne, co w rezultacie wypacza charakter i cel opłaty dodatkowej.

¹ W rzeczywistości zarówno opłata dodatkowa jak i premia stanowi część składową ogólnego funduszu wynagrodzenia. Dzieje się tak dlatego, że państwo w pewnej mierze gwarantuje podstawowy fundusz opłaty.

² Nie należy zapominać o różnych formach pomocy państwa, co w pojęciu „podstawowej gwarantowanej opłaty” nie znalazło wyrazu.

Powyższe spostrzeżenia należałoby rozpatrzyć na tle bardzo — naszym zdaniem — istotnego problemu społecznej oceny poziomu wynagrodzenia w gospodarstwach zespołowych, zróżnicowanych pod względem ekonomicznym, doświadczenia kierownictwa, członków, warunków przyrodniczych itp. Jako poziom optymalny zazwyczaj przyjmuje się wynagrodzenie robotników odnośnych kwalifikacji w państwowych gospodarstwach rolnych. W większości gospodarstw zespołowych — nie tylko naszego kraju — opłata za pracę może znaleźć się poniżej tego „społecznego pułapu” i w tych warunkach można by ją potraktować jako obniżone wynagrodzenie w „kresie próbnym” spółdzielni. Mniej jest spółdzielni, osiągających wysokość opłaty za pracę na poziomie społecznie ustalonym. Są jednakże również gospodarstwa, które przekroczyły „pułap społeczny” i niewątpliwie w tych warunkach podstawowe wynagrodzenie za pracę zawiera już w sobie elementy dochodu czystego. Pozostaje otwarta sprawa wynagrodzenia minimalnego, które — zdaniem naszym — nie może być mniejsze od średnich dochodów uzyskiwanych w gospodarstwach indywidualnych na danym terenie.

Instytut Ekonomiki Rolnej Akademii Nauk Węgierskiej Republiki Ludowej, wychodząc z założenia konieczności usunięcia rażącej dysproporcji między poziomem ekonomiki gospodarstw zespołowych, opracował 4 warianty (poziomy) podstawowej opłaty za pracę, rozbite na 8 stawek, opartych na ogólnych zasadach normowania prac. W tabeli 1 uwidocznione są tylko trzy warianty gdyż w praktyce wariant D — na skutek zbyt niskich stawek — nie został przyjęty w żadnej spółdzielni.

Tabela 1

Poziom podstawowej opłaty za pracę

Grupy prac.	Ocena wariantów (w forintach)		
	Wariant A	Wariant B	Wariant C
I	25,00	21,40	17,90
II	30,00	25,70	21,40
III	35,00	30,00	25,00
IV	40,00	34,30	28,60
V	46,00	39,40	32,90
VI	53,00	45,40	37,90
VII	60,00	51,40	42,90
VIII	70,00	60,00	50,00

Obecnie gospodarstwa zespołowe WRL, chcąc przejść na pieniężną opłatę za pracę wybierają sobie jeden z wariantów, w zależności od poziomu ekonomiki gospodarstwa. W tym celu zostały opracowane odpowiednie wskaźniki ekonomiczne i organizacyjne, ilustrujące możliwości przejścia na system opłaty pieniężnej i jednocześnie wybór jednego z proponowanych wariantów. Rzecz zrozumiała, że wariant A zbliżony jest raczej do poziomu wynagrodzenia, uzyskiwanego w gospodarstwach państwowych, a opłata dodatkowa przeznaczana na wynagrodzenie za wykonanie wskaźników produkcyjnych — nosi tu charakter nie opłaty za pracę, a części czystego dochodu.

Doświadczenie węgierskie ostatnich lat wskazuje na to, że gospodarstwa zespołowe, w miarę umacniania się, stopniczo przechodzą na wyższe warianty, podwyższając poziom opłaty za pracę, a wraz z osiągnięciem odpowiedniego poziomu opłaty podstawowej, zwiększa się również opłata dodatkowa, zawierająca udział w dochodzie czystym.

Na podstawie badań, przeprowadzonych w NRD nad możliwością wprowadzenia pieniężnej opłaty w gospodarstwach o słabych wynikach ekonomicznych — wynikała potrzeba opracowania zróżnicowanych wariantów stawek, w zależności od stopnia rozwoju gospodarstwa. W opracowanych ostatnio tabelach norm, stawki wynagrodzenia pieniężnego, znajdującego się pod literą A odpowiadały wysokości ustalonej w skali społecznej za jednostkę pracy. Dane pod literą B są o 10% niższe, a pod literą C o 20% niższe w porównaniu z A.

Jak wynika z danych M. P. Nawolskiego¹, różnice między kolchozami, uzyskującymi mniej lub bardziej trwałe wyniki produkcyjne, znajdują swój wyraz w wysokości kwoty wydzielanej z ogólnego rocznego funduszu opłat za pracę, na opłatę zagwarantowaną. Na ogół wysokość tej kwoty waha się w granicach od 70 do 80% w stosunku do ogólnego funduszu opłaty. Jednakże są kolchozy, które cały fundusz przeznaczają na opłatę gwarantowaną.

Adaptacja systemu normowania do nowych form opłaty pracy

Problemem dominującym w referatach i dyskusjach uczestników konferencji były również sprawy związane z uporządkowaniem systemu normowania prac i przystosowania siatki stawek do nowych form pieniężnej opłaty.

W ZSRR już w 1959 r. opracowano uproszczone metody normowania prac, odpowiadające nowym formom opłaty, przy czym utworzono w tym celu specjalną sieć ośrodków i punktów zajmujących się ustaleniem wysokości norm dla poszczególnych prac. W roku 1960 zmniejszono liczebność grup robót konno-ręcznych w produkcji roślinnej i zwierzęcej z 9 do 6. Tyle też grup zawiera oddzielnie sporządzona tabela dla opłaty pracy mechanizatorów. Sporządzono też stawki pieniężne dla poszczególnych robót, zmniejszając rozpiętość stawek w grupach skrajnych oraz podjęto inne środki dla zapewnienia uzasadnionej oceny wykonanych robót.

Podobne prace przygotowawcze poczyniono we wszystkich krajach demokracji ludowej. W Polsce poczyniono również pewne zmiany w kierunku zmniejszenia liczby grup i rozpiętości opłaty w grupach².

Warto jednakże zwrócić uwagę na szereg charakterystycznych ujęć zasad technicznego normowania i ich adaptacji do nowych form opłaty, stanowiących uogólnienie doświadczeń gospodarstw zespołowych zwłaszcza na Węgrzech, w NRD i CSSR.

Jak wiadomo, określenie wysokości stawek w ocenie pieniężnej poszczególnych grup prac w gospodarstwach zespołowych powinno opierać się na uzasadnionych i przekonywujących podstawach. W praktyce gospodarstw zespołowych krajów socjalistycznych stosuje się dwa sposoby określenia wysokości stawek. Pierwszym, bardziej uproszczonym sposobem jest oparcie się na pieniężnej ocenie dotąd stosowanego miernika — dniówki obrachunkowej (średnio za okres ostatnich kilku lat), której wartość jednostkowa znajdowała się — w jednej z grup prac. Ustalając pieniężną ocenę jednej dniówki obrachunkowej danej grupy prac nie trudno ustalić stawki dla dalszych grup według określonych współczynników. Drugi sposób wymaga określenia rocznego funduszu gwarantowanej opłaty pieniężnej, oraz wysokości rocznych nakładów pracy, wyrażonych w jednostkach pracy, opartych na obowiązującym w gospodarstwie systemie normowania. Kwotę uzyskaną z podzielenia rocznego funduszu opłat przez nakłady pracy przyjmuje się jako stawkę jednej z grup (uznanej w zestawie współczynników za 1). Następnie przy pomocy współczynników obliczamy stawki pieniężne dla pozostałych grup. Dla systemu i przymiaru opłat za pracę nie jest bez znaczenia jaka grupa prac uznana jest w przeliczeniu za jednostkę. Przypadająca tu stawka stanowi jakby społeczną ocenę wartości dnia pracy wewnątrz gospodarstwa.

Na Węgrzech kwotę otrzymaną z podzielenia funduszu opłaty przez nakłady pracy przyrównuje się do trzeciej grupy prac. Obowiązuje tam jedno grupowanie dla wszystkich prac gospodarczych złożonych z 8 grup, z których 8 grupa obejmuje prace zmechanizowane. Istnieją przy tym 3 warianty stawek (tabela 1).

W C SSR nowa skala stawek przewiduje 6 grup, przy czym współczynniki stawek kształtują się następująco:

Grupy prac	I	II	III	IV	V	VI
Współczynniki stawek	1	1,10	1,25	1,45	1,70	2,0

¹ Doświadczenia zastosowania pieniężnej i dodatkowej opłaty za pracę w kolchozach. Wyd. IWNIESC, Moskwa 1962.

² Zasady zaliczania dniówek obrachunkowych. PWRiL, 1961.

Grupowanie to obejmuje wszystkie prace w gospodarstwie opierające się na mierniku norm. Dla prac gospodarczych, wykonanych wg miernika czasu, pozostaje w mocy ta sama tabela, jednak stawki pieniężne w poszczególnych grupach obniżone są o 15 do 20%. Kryterium przynależności do danej grupy obejmuje nie tylko wskaźniki złożoności i ważności danej pracy, ale również i kwalifikacji samego pracownika. W produkcji roślinnej wszystkie prace mieszczą się w grupach od 1 do 4. Prace sprzężajne należą w zasadzie do drugiej grupy. Jedynie podorywki, orki średnie i głębokie znajdują się w grupie 3. Rzemieślnicy, traktorzyści i inni specjaliści włączeni są do grup 3—6. Na przykład, w 3 grupie znajdują się robotnicy zatrudnieni przy maszynach rolniczych, traktorzyści zatrudnieni na ciągnikach kołowych oraz ci specjaliści, którzy dopiero rozpoczęli swoje zajęcia praktyczne. Traktorzyści, którzy poza prowadzeniem ciągnika potrafią go również remontować są zaliczani do wyższych grup. Warto zwrócić uwagę na moment elastyczności kryteriów kwalifikacji, uzależnionych od konkretnej przydatności w ramach potrzeb gospodarstwa.

W produkcji zwierzęcej poszczególne prace włączone są do grup 2—5. Jednakże tu obowiązuje zasada jednostkowej płacy i opłata pieniężna według uzyskanych wskaźników produkcyjnych. Stąd też podział według prac i pracowników nie ma tego znaczenia co w produkcji roślinnej.

W NRD wszystkie prace wykonywane w gospodarstwie są ujęte obecnie w 10 grupach, począwszy od najprostszych robót polowych i podwórzowych, poprzez prace w produkcji zwierzęcej, aż do złożonych prac traktorzystów i rzemieślników. Każda praca wykonywana w gospodarstwie oceniona jest w 2 stawkach według miernika czasu wykonania i wg norm. Gdy nie ma podstawy do oceny pracy wg norm, wynagrodzenie następuje według czasu. Wysokość poszczególnych norm i warunki wykonania podawane są do wiadomości członkom gospodarstwa zespołowego, między innymi za pośrednictwem sporządzanej w tym celu umowy pisemnej. Obecnie w NRD trwają nadal prace nad ściślejszym uzasadnieniem stawek pieniężnych dla poszczególnych prac.

Istnieje jeszcze szereg innych istotnych problemów związanych z pracami przygotowawczymi przy wdrażaniu do gospodarstw zespołowych form opłaty za pracę, jak np. nowe ujęcie zasad planowania wewnątrz gospodarstwa, ewidencji nakładów pracy, wskaźników produkcyjnych i inne.

Wszystkie problemy związane z przejściem na bardziej progresywne formy opłaty za pracę stoją niewątpliwie przed naszymi spółdzielniami produkcyjnymi. Przechodzenie gospodarstw na trwałą opłatę pieniężną, powinno się dokonywać ostrożnie, pilnie przestrzegając przy tym warunków uprzedniego uzyskania przez spółdzielnię odpowiednich wskaźników ekonomicznych. Równocześnie jednak nie można — zdaniem naszym — nie uwzględnić przy tym istotnego wpływu, jaki wywierają mogą pieniężne formy opłaty na wzrost wydajności pracy, dyscypliny, zainteresowania materialnego wynikami produkcyjnymi i inn. Istnieją u nas opinie, że na pieniężną opłatę za pracę winny przechodzić jedynie te gospodarstwa, które mogą zapewnić swoim członkom wynagrodzenie na wysokości „pułapu społecznego”, a więc co najmniej na poziomie stawek robotników rolnych PGR. Takie założenia stawiają w trudnej sytuacji te spółdzielnie produkcyjne, które mając niższy pułap wynagrodzenia, są w stanie jednakże wzmoczyć aktywność produkcyjną swoich członków przy pomocy pieniężnych form wynagrodzenia. Wydaje się celowe, aby na okres przejściowy od dniówki obrachunkowej do złotej — przewidzianych było kilka poziomów wynagrodzenia, przy czym najniższy poziom nie może ustępować dochodom uzyskiwanym średnio w gospodarstwach indywidualnych w danym terenie. Opłata pieniężna byłaby popierana przy pomocy kredytów i zaliczek jedynie w tych gospodarstwach, które mogą zapewnić swoim członkom wynagrodzenie na poziomie ustalonej skali.

Równocześnie należałoby rozszerzyć i pogłębić badania nad problemami organizacyjnymi i techniczno-produkcyjnymi, związanymi z przejściem gospodarstw na pieniężne formy opłaty. Badania te pozwolą na szybsze przeprowadzenie prac przygotowawczych i niewątpliwie przyczynia się do zwiększania efektywności stosowania nowych form wynagrodzenia w spółdzielniach produkcyjnych.

SPIS LITERATURY

1. O wynikach prac naukowo-badawczych i uogólnieniu doświadczeń praktycznych w zakresie gwarantowanej opłaty za pracę w rolniczych spółdzielniach Bułgarii. Maszynopis, 1962.
2. Garantiranoto pariczno zapłaszczane na truda w TKZS. Opracowanie zespolowe. Sofia 1961.
3. Bericht über den Stand der Wissenschaftlichen Forschungsarbeit zu Fragen der Geldvergütung in der LPG der DDR. Maszynopis wydany przez Instytut w Gundorfie, 1962.
4. O problemie pieniężnej opłaty za pracę w rolniczych spółdzielniach Rumuńskiej Republiki Ludowej. Maszynopis, 1962.
5. O wdrażaniu pieniężnej opłaty za pracę do rolniczych spółdzielni CSSR w dobie obecnej. Maszynopis, 1962.
6. O problemach pieniężnej opłaty za pracę w spółdzielniach rolniczych Węgierskiej Republiki Ludowej. Maszynopis, 1962.
7. Termelőszövetkezeti munkanormák es díjtetelek. Wydawnictwo Földművelésügyi miniszterium. 1962.
8. Opyt primienienija garantirowannoj i dopolnitelnoj opłaty truda w kolchozach SSSR. Wyd. Wszechwiazkowego Instytutu Ekonomiki Rolnictwa. Moskwa 1962.
9. Progiessivnyje formy opłaty truda. Ekonomika Sielskowo Choziajstwa, nr 2/1959.
10. O formach materialnowo zainteresowanija. Woprosy Ekonomiki nr 6/1961.