

ELEONOR BIALSKI
Instytut Ekonomiki Rolnej
Warszawa

PRZESŁANKI EKONOMICZNE GWARANTOWANEJ OPLĄTY PRACY W ROLNICZYCH SPÓLDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH

Podział dochodu według dniówek obrachunkowych a nowe formy opłaty pracy

Gwarantowana opłata pieniężna w gospodarstwach zespołowych znajduje coraz szersze zastosowanie we wszystkich krajach socjalistycznych, w tym również i w Polsce. Występujące przy tym różnorodne formy przejściowe — pod postacią nowych, dotąd nie spotykanych form podziału według pracy — wymagają naświetlenia nie tylko ze względu na potrzebę uściślenia nowych pojęć ekonomicznych, ale również ze względu na nowe przesłanki ekonomiczne jakie w sobie zawierają.

Proces przechodzenia od dniówki obrachunkowej do opłaty gwarantowanej — to proces przeobrażania się ekonomiki gospodarstwa i wzrastania jego sił wytwórczych wpływających na rozwój stosunków towarowo-pięniężnych wewnątrz gospodarstwa i na potrzebę aktywizacji siły roboczej. Zmiany te z kolei wiążą się ze wzrostem poziomu planowania i ewidencji nakładów pracy, normowania, kontroli i organizacji pracy¹.

Fakt odchodzenia przez gospodarstwa zespołowe w pełni lub częściowo od systemu podziału dochodu według dniówki obrachunkowej nasunąć może wątpliwości co do celowości i skuteczności takiej drogi w warunkach własności zespołowej. Nie należy bowiem zapominać, że system dniówki obrachunkowej był zalecany u nas jako kategoria nierozzerwalnie związana ze spółdzielczo-grupową własnością w rolnictwie. Przy tym dniówka obrachunkowa, jako miernik pracy i osobistego spożycia członków spółdzielni, nie była nigdy traktowana jako wyraz stosunków wytwórczych zależnych od aktualnego poziomu ekonomiki gospodarstwa zespołowego, lecz stanowiła integralną przesłankę socjalistycznego podziału według pracy w ramach własności grupowej w rolnictwie.

Jak wiadomo, system opłaty za pracę przechodził w kolchozach radzieckich różne próby i przybierał różne formy, zanim doświadczenia w tym zakresie zostały uogólnione i zalecone pod postacią systemu dnió-

¹ Por. E. Bialski: Problemy gwarantowanej opłaty pieniężnej w gospodarstwach zespołowych krajów socjalistycznych. Zagadnienia Ekonomiki Rolnej nr 1/1963, s. 147.

wki obrachunkowej. W literaturze ekonomicznej krajów socjalistycznych system dniówki obrachunkowej występował przez szereg lat jako nieodzowny element socjalistycznych stosunków wytwórczych w gospodarstwach zespołowych¹. Podobnie też był ujmowany problem dniówki obrachunkowej w naszych spółdzielniach produkcyjnych².

Właściwa ocena zjawiska odstępowania gospodarstw zespołowych od systemu opłaty pracy według dniówki obrachunkowej wymaga omówienia charakteru i przesłanek zmian zachodzących w systemie opłaty za pracę, dając przy tym odpowiedź na pytanie, czy zmiany te oznaczają postęp w ramach działalności zespołowej, a jeżeli tak, to jak należy ocenić ten postęp i jakie kryteria oceny należy przyjąć.

Odpowiedź na powyższe kwestie dotyczy oceny procesu zmian zachodzących w spółdzielniach produkcyjnych z dwóch punktów widzenia:

- oceny tych zmian jako ewentualnego procesu doskonalenia się form podziału według pracy wewnątrz sektora spółdzielczo-grupowego,
- oceny tych zmian jako procesu zbliżania się form podziału według pracy w gospodarce zespołowej do form podziału w gospodarce państwowej.

W obecnych warunkach ekonomicznych naszych spółdzielni produkcyjnych, odpowiedź na powyższe kwestie ma szczególnie istotne znaczenie. Różnorodność bowiem nowych form opłaty za pracę, występująca obecnie w naszych spółdzielniach produkcyjnych pod postacią głównie miesięcznego gwarantowania zaliczki na poczet rocznego rozliczenia w dniówkach obrachunkowych, przebiega na ogół dość żywiołowo, nie znajdując dostatecznej oceny ze strony administracji rolnej.

System dniówki obrachunkowej a gwarantowana opłata miesięczna

Spróbujmy zestawić cechy upodabniające powyższe dwie formy podziału według pracy z cechami je różniącymi.

Wspólne dla obu form podziału jest to, że:

- wyrażają one tę samą zasadę podziału funduszu spożycia według pracy wykonanej przez członków spółdzielni,
- mają podobny charakter pod względem oceny wartości wykonanej pracy w ramach własności zespołowej.

Oznacza to, że w jednym i w drugim wypadku ocena ta może być różna od oceny niezbędnych nakładów pracy w skali społeczeństwa.

Cechy różniące te dwie formy podziału według pracy są następujące:

— w odróżnieniu od dniówki obrachunkowej, przy opłacie gwarantowanej wynagrodzenie za pracę jest z góry określone i stałe, a zatem spółdzielnia rozlicza się z każdym jej członkiem bezpośrednio po wykonaniu przez niego pracy, w regularnych okresach, na poziomie z góry ustalonym;

— dniówka obrachunkowa traci co najmniej charakter miary spożycia (przy gwarantowaniu wysokości dniówki obrachunkowej) lub odpada również jako miara wykonanej pracy (przy bezpośredniej ocenie wykonanej pracy w stawkach pieniężnych);

¹ N. Nazarczew. Dniówka obrachunkowa w kołchozach. PWRiL 1952, s. 26.

² J. Frąk. O zasadach organizacji pracy i opłaty za pracę w spółdzielniach produkcyjnych. LSW, Warszawa 1954, s. 42.

— gwarantowany fundusz wynagrodzenia za pracę, w odróżnieniu od funduszu podzielnego stanowiącego pozostałość dochodów danego roku, nie zawsze wyraża dochody wyłącznie z danego roku, gdyż w jego skład mogą wejść fundusze rezerwowe z lat ubiegłych;

— w odróżnieniu od nieokreśloności dniówki obrachunkowej, z góry ustalany fundusz gwarantowany może być określany jako jeden z elementów kosztów produkcji;

— opłata dodatkowa jako forma współdziałania członków spółdzielni w dochodzie czystym gospodarstwa, przy podziale według dniówek obrachunkowych, ma charakter względny, podczas gdy przy opłacie gwarantowanej wyraża podział części dochodu czystego.

Pominęliśmy pieniężną cechę gwarantowanej opłaty, którą omówimy oddzielnie.

Utarło się na ogół mniemanie, że gwarantowana opłata miesięczna nie da się pogodzić z istotą własności zespołowej, ponieważ poziom, stałość i regularność opłaty za pracę ulegają w gospodarstwach zespołowych znacznym wahaniom. Już sama analiza przyczyn nietrwałości i nieregularności, oparta na dotychczasowej praktyce, wskazuje, że mniemanie takie jest w zasadzie nieuzasadnione. Jedynie w pewnej mierze mogą być uzasadnione wątpliwości co do uzyskania, w warunkach gospodarki zespołowej, gwarancji poziomu wynagrodzenia, które odpowiadałoby społecznie niezbędnym nakładom pracy we wszystkich gospodarstwach zespołowych. Przejście bowiem na gwarantowaną opłatę niweluje wprawdzie znaczne różnice w wysokości opłaty za pracę w ciągu szeregu lat w ramach tej samej spółdzielni, natomiast nie usuwana różnic w poziomie opłat poszczególnych gospodarstw w tym samym roku. Wypływa to stąd, że ustalanie funduszu wynagrodzenia odbywa się w ramach samodzielności poszczególnych kolektywów w oparciu o ich możliwości ekonomiczne.

Można więc stwierdzić, że specyficzną cechą własności zespołowej pozostaje to, że ustalenie z góry wielkości dniówki obrachunkowej, względnie określonego funduszu opłaty za pracę oraz zagwarantowanie stałości i regularności opłaty za pracę — może być osiągnięte jedynie w ramach poszczególnego gospodarstwa. Wobec tego wymaga rozważenia problem, czy gospodarstwa zespołowe są w stanie wyjść poza ramy narzucone im przez tradycyjny system podziału według dniówek obrachunkowych, nie naruszając przy tym ram własności zespołowej.

W rozważaniach na ten temat abstrahujemy od subiektywnych potrzeb poszczególnych gospodarstw w zakresie stosowania stałej opłaty miesięcznej i od korzyści stąd wynikających dla gospodarstwa.

Stażność i regularność opłaty za pracę, na poziomie odpowiadającym ekonomicznie danej spółdzielni, sprowadza się w zasadzie do przewyciężenia, w większej lub mniejszej mierze, zależności jaka zachodzi między poziomem produkcji gospodarstwa a poziomem i regularnością opłaty za pracę. Regularność opłaty, a więc zbliżenie terminów opłaty za pracę do terminów jej wykonania zależy nie tylko od poziomu produkcji gospodarstwa (możliwość wydzielania funduszy zaliczkowych i rezerwowych), ale również od stopnia sezonowości pracy, sezonowości produkcji i wpływów z jej realizacji. Istnieje wiele gospodarstw zespołowych zarówno w Polsce jak i w innych krajach socjalistycznych, które osiągnęły

poziom produkcji wystarczający na wydziałanie dodatkowych funduszy rezerwowych dla zapewnienia **trwałości** opłaty za pracę. Również dostatecznie równomierne wpływy pieniężne w ciągu roku mogą usunąć rozbieżność w czasie między wykonaniem pracy a jej opłatą.

Brak zarówno stałości poziomu wynagrodzenia, jak i rozliczenie za pracę pod koniec roku nie są organiczną właściwością podziału według pracy w gospodarstwach zespołowych. Mają one swoje uzasadnienie w gospodarstwach, w których niski poziom ekonomiki i stosowany system gospodarowania nie zapewniają ciągłego i odpowiednio rozłożonego w ciągu roku poziomu produkcji. Tu właśnie należy szukać przyczyn niepowodzenia w tym zakresie kolchozów radzieckich z okresu pierwszych lat kolektywizacji, jak również przyczyn oporów i trudności, jakie spotkać można w gospodarstwach zespołowych przy wdrażaniu nowych form gwarantowanej opłaty miesięcznej.

Jeżeli natomiast gospodarstwo zespołowe jest w stanie ustalić wczasu określony poziom opłaty za pracę i rozliczać się z członkami co miesiąc za pomocą dniówek obrachunkowych, oznacza to, że rola dniówki obrachunkowej może być sprowadzona wyłącznie do miernika wykonanej pracy. Jeżeli w dalszym etapie spółdzielnia rozlicza się z członkami co miesiąc za pomocą bezpośrednich stawek pieniężnych za czas lub normę pracy, oznacza to, że dniówka obrachunkowa straciła swoje znaczenie również jako miernik pracy.

Tak więc można stwierdzić, że dniówka obrachunkowa wyraża niski i niestabilizowany jeszcze poziom produkcji i stanowi równocześnie, w pewnej mierze, wyraz sezonowości produkcji w gospodarstwie.

Wyżej omówione cechy, różniące gwarantowaną opłatę miesięczną od podziału według dniówek obrachunkowych, mieszczą się w ramach tego samego podziału według pracy, mimo że wyrażają odmienne formy więzi między pracą wykonaną a jej oceną i opłatą.

Zagadnienie możliwości zmian w systemie opłaty pracy w gospodarce zespołowej poruszane było przez niektórych ekonomistów już od dawna, jeszcze zanim zmiany te zachodzić zaczęły w praktyce. Między innymi zagadnienie to znalazło swoje odbicie w pracy Z. Grochowskiego: „Specyfika rolniczej spółdzielczości produkcyjnej w dotychczasowej jej formie polega na tym, że w odróżnieniu od innych form własności socjalistycznej, podział nowo wytworzonej wartości na produkt dla siebie i produkt dla społeczeństwa przebiega w ten sposób, że produkt dla siebie nie przybiera formy płacy roboczej i formy udziału w dochodzie czystym przedsiębiorstwa, lecz stanowi bezpośrednio udział w całej realizowanej przez przedsiębiorstwo nowo wytworzonej wartości... Nie jest wykluczone, że w miarę ekonomicznego umacniania się gospodarki spółdzielczej, podział nowo wytworzonej wartości będzie przebiegał podobnie jak w innych formach gospodarki socjalistycznej.¹

We wszystkich znanych nam wypowiedziach ekonomistów krajów socjalistycznych dominuje teza, że nowe formy podziału według pracy wpływają nie tylko z potrzeby doskonalenia zasad podziału, ale również z konieczności dalszego doskonalenia stosunków produkcyjnych

¹ Z. Grochowski, Obliczenie kosztów i opłacalności produkcji w spółdzielniach produkcyjnych. PWRiL, Warszawa 1958, s. 30.

wewnątrz gospodarstw zespołowych. Jednakże sama interpretacja tych zmian oraz ocena ich genezy jest odmiennie ujmowana przez niektórych ekonomistów, co niewątpliwie może mieć znaczenie dla praktyki, zwłaszcza przy ocenie warunków wdrażania nowych form opłaty za pracę.

W tym miejscu zajmiemy się najpierw poglądami tych ekonomistów, którzy próbują określić przesłanki nowych form opłaty pracy w ramach własności zespołowej.

Opinie i poglądy w tym zakresie można by podzielić na trzy grupy.

Do pierwszej należy zaliczyć poglądy przedstawiające zmiany form podziału według pracy w gospodarstwach zespołowych jako rezultat obiektywnych procesów rozwoju. Reprezentanci tych poglądów twierdzą, że tendencja zmian w tym zakresie nabrzmiewała od lat i w wyniku podjęcia takich środków, jak reorganizacja ośrodków maszynowych, nowe metody planowania, skupu i innych nastąpił rozwój sił wytwórczych w gospodarstwach zespołowych, który stwarza obiektywne przesłanki do doskonalenia form podziału według pracy. Zdaniem przedstawicieli tej grupy poglądów dniówka obrachunkowa nie stanowi racjonalnej formy opłaty, gdyż nie może obiektywnie wyrażać nakładów pracy¹.

Do drugiej grupy należałoby zaliczyć poglądy tych ekonomistów, którzy w zmianach form podziału według pracy, a zwłaszcza w obumieraniu roli i znaczenia dniówki obrachunkowej, nie widzą obiektywnych procesów rozwoju gospodarki zespołowej. Ich zdaniem przyczyny poszukiwania nowych form podziału według pracy i omijania dniówki obrachunkowej wypływają z czynników subiektywnych, z naruszania zasad materialnego zainteresowania, z niskiego poziomu oceny i normowania pracy, co w rezultacie doprowadziło do osłabienia roli i znaczenia dniówki obrachunkowej.

Wyraźnie precyzuje swoje poglądy w tym zakresie A. Zinoczkin², który twierdzi, że umocnienie zasady materialnego zainteresowania, wdrożenie miesięcznego zaliczkowania i opłaty dodatkowej, polepszenie systemu normowania pracy doprowadzić mogą w każdym warunkach do umocnienia roli dniówki obrachunkowej i rozwoju ekonomiki kołchozowej. Zinoczkin jednakże nie neguje przy tym perspektywy przejścia od dniówki obrachunkowej do gwarantowanych stawek pieniężnych. Jego zdaniem należy do tego dojść drogą umacniania dniówki obrachunkowej.

Reprezentantem grupy trzeciej jest I. Kozodojew³, który uważa, że dniówka obrachunkowa sama w sobie nie odpowiada charakterowi gospodarki zespołowej. I. Kozodojew wypowiada się, rzecz jasna, za przejściem do nowych form opłaty gwarantowanej, ale nie uważa tego przejścia za prawidłowość podyktowaną procesem doskonalenia się form podziału według pracy w gospodarstwach zespołowych. Zdaniem I. Kozodojewa, nawet w warunkach nowo tworzących się gospodarstw zespołowych, możliwe jest stosowanie nowych form opłaty bez dniówki obrachunkowej, analogicznie do form stosowanych w spółdzielczych przedsiębiorstwach przemysłowych. Pogląd I. Kozodojewa sprowadza się do tezy,

¹ W. Grigoriew i N. Żilkin: Woprosy sowierszenstwowanija razpriedielenija po trudu. *Ekonomiczeskije Nauki*, nr 3/1960, s. 60.

² Tamże, s. 52.

³ Tamże, s. 52.

że wszystko zależy od poziomu i warunków produkcji oraz stopnia rozwoju stosunków towarowo-pieniężnych.

Teżą wspólną wszystkich reprezentowanych powyżej poglądów jest to, że akceptują one jako proces pozytywny i nieunikniony przechodzenie od form podziału według dniówek obrachunkowych do form opłaty gwarantowanej. Różni je odmienna interpretacja przesłanek ekonomicznych i społecznych przechodzenia jednych form w drugie.

Określenie natomiast ekonomicznych przesłanek tego procesu ma istotne znaczenie dla praktyki, zwłaszcza przy ustalaniu i podejmowaniu środków wdrażania nowych form opłaty za pracę. Stwierdzenie na przykład, że jest to proces podyktowany ogólnymi prawidłowościami doskonalenia form podziału w socjaliźmie, może prowadzić zarówno do bezkrytycznej akceptacji nowych form opłaty, żywiłowo i zbyt szybko wybiegających naprzód, jak i do niedoceniań możliwości gospodarstw, które tkwią uparcie na starych pozycjach. Inny również tryb postępowania praktycznego może podyktować teza, że tradycyjny system podziału według dniówek obrachunkowych nie zdawał egzaminu na skutek błędów w systemie normowania, oceny pracy itp., co oznacza, że droga do nowych form opłaty za pracę prowadzi poprzez dalsze umacnianie i doskonalenie systemu dniówki obrachunkowej. Wreszcie pogląd wyobcowujący dniówkę obrachunkową, jako kategorię związaną z własnością zespołową, stawia w nowym świetle warunki wdrażania nowych form wynagrodzenia za pracę.

W zróżnicowanych warunkach społeczno-ekonomicznych i przyrodniczych naszych spółdzielni produkcyjnych jednostronne ujmowanie przesłanek i co za tym idzie jednostronny tryb wdrażania nowych form opłaty za pracę wydają się — naszym zdaniem — niesłuszny. Znaczna bowiem różnorodność warunków społeczno-ekonomicznych i historycznych powstawania (na przykład spółdzielnie pofolwarczne w poznańskim i powstałe na starej wsi rzeszowskiej) i rozwijania się gospodarstw zespołowych, różnice w zasobności ziemi, siły roboczej oraz szereg innych wskazują na potrzebę każdorazowego zbadania warunków nie tylko ekonomicznych, ale i społecznych, w których powstały formy opłaty według dniówek obrachunkowych oraz warunki, w których stare formy opłaty mogą być zastąpione nowymi.

Powyżej zostały omówione przesłanki zmian form podziału pod kątem procesów zachodzących wewnątrz gospodarki zespołowej. Nie mniejsze znaczenie teoretyczne i praktyczne może mieć rozpatrzenie tych zmian od strony stopnia zbliżania się nowych form wynagrodzenia do systemu stosowanego w sektorze państwowym. Wyjaśnienie tego procesu nie tylko w ramach własności zespołowej pozwala na szerszą ocenę zmian zachodzących w spółdzielniach produkcyjnych i na lepszą ocenę pojęć i kategorii związanych z gwarantowaną opłatą miesięczną.

Gwarantowana opłata miesięczna a płaca robocza

Na wstępie spróbujmy zestawić zasadnicze różnice między formami opłaty za pracę w rolniczych gospodarstwach zespołowych a formą płacy roboczej występującą w przedsiębiorstwach państwowych.

Podział według pracy

- w przedsiębiorstwie państwowym wyraża stosunki między całym społeczeństwem a poszczególnymi robotnikami,
- w gospodarstwie zespołowym wyraża stosunki między danym kolektywem a jego członkami.

Fundusz wynagrodzenia za pracę

- w przedsiębiorstwie państwowym jest z góry określany i oceniany społecznie,
- w gospodarstwach zespołowych kształtuje się samodzielnie w ramach poszczególnego gospodarstwa i jest każdorazowo uzależniony od jego poziomu ekonomicznego.
- w przedsiębiorstwach państwowych może on być uzupełniany wyłącznie częścią dochodu czystego przedsiębiorstwa.
- w gospodarstwach zespołowych może być uzupełniany częścią dochodu czystego (gdy opłata podstawowa wyraża społecznie niezbędne nakłady pracy), bądź też może być uzupełniony dodatkową opłatą, która nie stanowi części dochodu czystego (gdy poziom wynagrodzenia za pracę znajduje się poniżej oceny społecznej).

W literaturze ekonomiczno-rolniczej krajów socjalistycznych od dłuższego czasu toczy się dyskusja, w której wyraźnie zarysowuje się zgodność opinii co do tego, że gwarantowana opłata pieniężna w gospodarstwach zespołowych stanowi wyższy stopień zbliżenia spółdzielczo-grupowych form opłaty według pracy do formy stosowanej w sektorze państwowym. Jednocześnie zgodne są opinie co do różnic jakie zachodzą między tymi dwiema formami opłaty za pracę. Jedni uważają, że różnice te dają dostateczną podstawę do niestawiania znaku równości między gwarantowaną opłatą miesięczną a płacą roboczą, inni natomiast twierdzą, że mimo tych różnic, nową formę opłaty według pracy w gospodarstwach zespołowych uznać należy za płacę roboczą.

Na przykład reprezentant pierwszego poglądu, E. Sahajdak¹, podkreśla istotę różnic zachodzących między tymi dwiema formami, zwłaszcza różnicę w poziomie opłaty za pracę, która to różnica — zdaniem E. Sahajdaka — wypływa z organicznej odmienności dwóch form własności. Jedyne w dalszej perspektywie, kiedy poziom ekonomiki gospodarki zespołowej pozwoli przejść na opłatę w skali społecznie ustalonej, widzi on przekształcenie opłaty gwarantowanej w płacę roboczą.

Na innej pozycji stoi E. Drobnocłod², krytykując tych, którzy twierdzą, że podział według dniówek obrachunkowych stanowi opłatę pracy. Jego zdaniem porównywać można jedynie dwie formy podziału według pracy: podział według dniówek obrachunkowych i płacę roboczą.

Autor wyjaśnia dalej, że pod opłatą pracy należy rozumieć wydawanie pracownikom niezbędnego produktu związanego z reprodukcją siły roboczej i dlatego tylko płaca robocza odpowiada tym warunkom. Natomiast systemu dniówek obrachunkowych nie uznaje on za opłatę pracy, gdyż forma opłaty nie odpowiada społecznym nakładom na reprodukcję

¹ Tamże, s. 61.

² Tamże, s. 61.

siły roboczej. Dopiero — jak twierdzi autor — w wyniku rozwoju sił wytwórczych i stosunków produkcyjnych zachodzą zmiany w stosunkach podziału według pracy i w zastępstwie dniówki obrachunkowej zaczyna działać forma opłaty równoznaczna płacy roboczej.

Zdaniem naszym, wywody Drobnochoða mogą budzić wątpliwości w tej części, gdy autor podziałowi według dniówek obrachunkowych przeciwstawia w pełni ustabilizowaną formę wynagrodzenia, którą sprowadza do oceny pracy dokonywanej przy pomocy tych samych form i tych samych metod co w gospodarstwach państwowych.

Jednak w praktyce takie zdecydowane przejście na nową formę opłaty jest nie do pomyślenia. E. Drobnochoð nie zajmuje się oceną form przejściowych od podziału według dniówek obrachunkowych do płacy roboczej jako formy — jego zdaniem — w pełni zakończonej i najbardziej doskonałej w ramach gospodarki zespołowej.

I. Kozodojew¹ posuwa się dalej w swoich rozważaniach na ten temat stwierdzając, że w obecnej praktyce gospodarstw zespołowych zarysowują się dwa stopnie przejścia od dniówki obrachunkowej do płacy roboczej.

Pierwszy stopień — to miesięczne zaliczkowanie w pieniądzu i naturaliach, które narusza istotę dniówki obrachunkowej, gdyż wnosi w opłatę pracy element gwarancji i stałości.

Drugi stopień — to gwarantowana opłata dniówki obrachunkowej (nie tylko w pieniądzu, lecz również w naturaliach), która w istocie swojej jest płacą roboczą i tym tylko różni się od płacy roboczej w sektorze państwowym, że jej gwarancją są fundusze gospodarstwa zespołowego a nie fundusz ogólnopaństwowy.

Jak widać I. Kozodojew łagodzi kryteria określające warunki występowania płacy roboczej w gospodarstwach zespołowych. Formę gwarantowania opłaty dniówki obrachunkowej w pieniądzu i naturaliach określa już terminem płacy roboczej.

Spór o to, czy i w jakim stadium nowe formy opłaty według pracy uznać można za płacę roboczą może mieć — naszym zdaniem — istotne znaczenie tylko wówczas, gdy pod pojęciem płacy roboczej rozumieć będziemy szeroko ujęty zespół warunków, w których społeczny charakter pracy zespołowej nabierze cech porównywalności z sektorem ogólnonarodowym. Mamy tu na myśli nie tylko jednakową formę oceny pracy, ale również i system planowania, ewidencji i normowania pracy, wysokość norm ustalonych w jednakowych warunkach produkcyjnych, wydajność pracy itp. Przy określonym w ten sposób pojęciu płacy roboczej, ustalenie kryteriów oceny poszczególnych form przejściowych byłoby ułatwione, gdyż za bardziej postępową od poprzedniej uznalibyśmy tylko taką formę opłaty, w której społeczny charakter pracy byłby bardziej rozwinięty niż w poprzedniej.

Na przykład, gwarantowanie opłaty pracy w bezpośrednich stawkach pieniężnych byłoby formą bardziej doskonałą od gwarantowania dniówki obrachunkowej choćby dlatego, że ta pierwsza forma opłaty związana jest z lepszym systemem normowania prac, z wyższym poziomem planowania nakładów pracy i ewidencji w dniach roboczych. W wypadku opłaty pieniężnej w porównaniu z opłatą w naturaliach lub mieszaną

¹ Tamże, s. 61.

(naturalia i pieniądze), wyższy stopień społecznego charakteru pracy wyraża się w tym, że jest ona oceniana w ramach gospodarstwa zespołowego podobnie jak praca w skali całego społeczeństwa, a więc w formie wartościowej.

Zdaniem naszym, ocena form przejściowych — od podziału według dniówek obrachunkowych do płacy roboczej — pod kątem zbliżania się tych form do skali społecznie ustalonej, może mieć duże praktyczne znaczenie. Opieranie się bowiem wyłącznie na kryteriach oceny społecznego charakteru pracy i jego rozwoju w ramach gospodarstwa zespołowego może okazać się niewystarczające. Na przykład, rozwój pieniężnej formy opłaty za pracę nie leży wyłącznie w możliwościach poszczególnego gospodarstwa zespołowego. Fakt, że nakłady pracy żywej były głównie oceniane w formie naturalnej, wpływał między innymi stąd, że znaczna część produkcji zespołowej nie przybierała formy wartościowej z przyczyn od spółdzielni niezależnych. Przykładem są dawne rozliczenia między spółdzielnią a POM i różnice między detalicznymi cenami państwowymi a rynkowymi. Ten ostatni czynnik wpływa jeszcze nadal hamująco na wartościową ocenę pracy zespołowej.

Rozwój zatem społecznego charakteru pracy zespołowej zależy nie tylko od stosunków rozwijających się wewnątrz gospodarstwa zespołowego, ale w znacznym stopniu od stosunków między tym gospodarstwem a całym społeczeństwem. Wchodzi tu w grę nie tylko różnice cen, zwłaszcza na produkty zbożowe, ale również społeczna ocena dnia pracy w różnych rejonach i ośrodkach, popyt na pracę, możliwość zatrudnienia młodzieży i szereg innych. W naszych zróżnicowanych warunkach produkcyjnych i różnorodnych formach opłaty stosowanych obecnie w spółdzielniach produkcyjnych, istnieje potrzeba oceny możliwości rozwoju poszczególnych form pod kątem ich oceny społecznej.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń można przyjąć, że pod wpływem wzrastającego poziomu ekonomicznego gospodarstw zespołowych powstają warunki ograniczenia sezonowości pracy i sezonowości wpływów gotówkowych. Zachodzi w związku z tym możliwość wydzielania funduszu rezerwowego na regularną opłatę pracy. Ta szersza pod względem społecznym skala oceny stosunków pracy wewnątrz gospodarstwa pociąga za sobą konieczność podniesienia poziomu planowania nakładów pracy, usprawnienia norm i stawek, rozrachunku między działami racjonalnej organizacji pracy i procesów produkcyjnych. Zmienia się struktura spożycia i budżetu członków gospodarstwa zespołowego oraz zmienia się dotychczasowa rola i znaczenie działki przyzagrodowej.

Przyjmując w założeniu, że nowe formy opłaty według pracy należy oceniać w skali porównawczej do form stosowanych w sektorze państwowym, spróbujmy pod tym kątem ocenić poziom wynagrodzenia przeciętnego dnia pracy. Zestawmy dla przykładu dane o poziomie opłaty za dzień pracy w spółdzielniach produkcyjnych trzech województw (tabela 1).

W zestawieniu powyższym potraktowano jednakowo spółdzielnie płaćące wyłącznie lub częściowo gotówką, przy czym naturalia przeliczono na pieniądze.

Zajmiemy się najpierw tą grupą spółdzielni, której poziom wynagrodzenia za dzień pracy znajduje się poniżej poziomu w PGR. Jak

Tabela 1

Procentowe zestawienie poziomu opłaty za dzień pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych

Województwo	Liczba spółdzielni	Grupy opłat za przeciętny dzień pracy w zł					razem
		do 30	30—50	50—100	100—200	ponad 200	
Poznań	409	4,2	29,8	52	12	2	100
Warszawa	24	8,3	45,9	37,5	8,3	—	100
Rzeszów	29	10,5	48,2	41,3	—	—	100

widać z przytoczonej tabeli, w grupie tej znajduje się znaczna liczba gospodarstw, zwłaszcza w woj. rzeszowskim i warszawskim.

Wydaje się, że należałoby ustalić kilka etapów przejściowych do form wyższych zawierających elementy oceny społecznej pod postacią kilku poziomów opłat dla spółdzielni, które z tych lub innych względów nie są jeszcze w stanie opłacać robociznę na poziomie społecznie ustalonym.

Ustalając na przykład trzy poziomy opłat za dzień pracy w danym rejonie w wysokości 35, 40 i 45 zł zakładamy, że te trzy warianty wyrażają etapy przejściowe nowo rozwijających się form. Poszczególne spółdzielnie w zależności od swoich dotychczasowych możliwości wybierają jeden z tych wariantów, jako miarę oceny pracy w aktualnych warunkach produkcyjnych. Rzecz jasna, opłata na poziomie 45 zł stanowi tu górną granicę, gdyż poziom ten przyjęty został jako ocena społecznie niezbędnych nakładów pracy w podobnych warunkach produkcyjnych¹.

Wątpliwości co do tego, że ustalając te poziomy można zbyt rygorystycznie osłabić rolę dniówki obrachunkowej w etapach przejściowych są — naszym zdaniem — nieuzasadnione. Określenie z góry poziomu wynagrodzenia za dzień pracy przez spółdzielnię wpłynąć może raczej na umocnienie dniówki obrachunkowej, gdyż główną słabością tej ostatniej jest jej nieokreśloność.

Jak wiadomo, prace w gospodarstwie zespołowym ujęte zostały w cztery zróżnicowane grupy, z których I oceniona została na 0,8 dniówki obrachunkowej za wykonaną normę, II na 1, III na 1,2 a IV na 1,4 dniówki obrachunkowej.

Przyrównując wyżej przytoczone warianty poziomu opłat do jednej z grup najliczniej reprezentującej prace gospodarcze, można w ten sposób określić stawki pozostałych grup. Jak się okazuje większość prac koncentruje się w II i III grupie.

Spróbujmy zastąpić na przykład w grupie II jedną dniówkę obrachunkową wyżej ustalonymi poziomami wynagrodzenia i w ten sposób ustalić poszczególne warianty stawek w grupach.

Poniższy przykład został przytoczony w celach metodycznych. Wydaje się, że w warunkach różnorodnych i nieuporządkowanych form za-

¹ Z. Grochowski i R. Bachańska jako przeciętne wynagrodzenie netto za dzień pracy w PGR przyjmują 45 zł. Koszty podstawowych produktów rolnych w spółdzielniach produkcyjnych. Zagadnienia Ekonomiki Rolnej. Dodatek do nr 2/1961, s. 171.

Tabela 2

Opłata za dzień pracy w różnych grupach prac przy różnych wariantach płacy przeciętnej

Grupy prac	Opłata w zł za dzień pracy		
	Przeciętna	35	40
I	28	32	36
II	35	40	45
III	42	46	54
IV	49	56	65

liczkowania i gwarantowania dniówki obrachunkowej, ustalenie z góry określonych poziomów wynagrodzenia może odegrać poważną rolę, zwłaszcza w tych gospodarstwach, które aktualnie niższy poziom wynagrodzenia mogą w pełni zagwarantować i wypłacać regularnie.

Zajmiemy się z kolei grupą spółdzielni, której poziom opłaty za dzień pracy mieści się powyżej oceny niezbędnych nakładów pracy w PGR. Wyłania się przy tym problem opłaty dodatkowej w gospodarstwach zespołowych.

Opłata dodatkowa a opłata podstawowa za pracę

W dotychczasowej praktyce dochody osobiste członków spółdzielni nie były rozpatrywane w gospodarstwie od strony oceny, w jakiej części są one opłatą społecznie niezbędnej pracy, a w jakiej części stanowią one udział w dochodzie czystym gospodarstwa. Dokumentacja rozliczeń spółdzielni również nie przewiduje takiego rozgraniczenia. Ani przepisy statutowe, ani tryb rozliczeń finansowych nie nakładają na spółdzielnię obowiązku oceniania wysokich dochodów członków pod kątem zarówno społecznie niezbędnych nakładów pracy, jak i udziału ich w dochodzie czystym gospodarstwa. Taka sytuacja stwarza dogodne warunki do zacierania faktu, że opłata pracy w szeregu spółdzielniach zawiera, poza opłatą podstawową, również znaczny udział w dochodzie czystym.

Sam fakt wysokich dochodów osobistych członków spółdzielni nie budzi — naszym zdaniem — zastrzeżeń. W gospodarstwie zespołowym, które uzyskało dobre wyniki produkcyjne, jest to całkowicie uzasadnione i wypływa z istoty własności zespołowej. Nieuzasadnione i niewskazane natomiast jest w tych warunkach potraktowanie łącznych dochodów osobistych członków jako podstawową opłatę pracy, bez wydzielenia części stanowiącej udział w dochodzie czystym gospodarstwa pod postacią opłaty dodatkowej.

Taka sytuacja, która ma miejsce głównie w gospodarstwach okrzepłych ekonomicznie, hamuje rozwijanie się nowych form opłaty za pracę. Dla ilustracji przytoczyć można przykład spółdzielni, która planując wysokość dniówki obrachunkowej w rozmiarze 100 zł wypłaca co miesiąc na poczet rozliczeń 50 zł na każdą dniówkę (co można orientacyjnie uznać jako poziom społecznej opłaty pracy). Praktycznie oznacza to, że spółdzielnia gwarantuje pełne wynagrodzenie za dzień pracy, a ewentualne uzupełnienie pod koniec roku stanowi już udział w dochodzie czystym. W praktyce można znaleźć wiele takich przykładów.

Nie jest to jedyny mankament powstały w wyniku niewydziałania wysokości opłaty podstawowej za pracę. Jednym z poważnych mankamentów jest to, że gospodarstwo w tych warunkach pozbawia się istotnych walorów ekonomicznych i organizacyjnych, jakie zawiera w sobie forma opłaty dodatkowej.

Walory opłaty dodatkowej polegają na tym, że w warunkach wyłącznego stosowania dniówek obrachunkowych lub stawek podstawowych następuje zrównanie opłaty, gdyż opiera się ona wyłącznie na wskaźnikach ilościowych. Ocena bowiem ilościowa znajduje swój wyraz w ilości zaliczonych dniówek obrachunkowych, lub w podstawowej stawce pieniężnej, natomiast efekt jakościowego wykonania wychodzi na jaw dopiero później. Opieranie się wyłącznie na opłacie podstawowej stawia w ten sposób znak równości między grupą pracowników bardziej starannych, sumiennych i oszczędnych a grupą nie zasługującą na wyróżnienie. Czynnikiem wypełniającym powstałe stąd luki może być opłata dodatkowa, która wyraża współdziałanie w dochodzie czystym głównie tych osób i grup, które w znacznej mierze przyczyniły się do wytworzenia dodatkowego produktu.

Należy jednakże podkreślić, że problem opłaty dodatkowej jako kategorii dochodu czystego inaczej wygląda w warunkach stosowania podziału według dniówek obrachunkowych, a inaczej w warunkach gwarantowanej opłaty i form przejściowych do tej formy wynagrodzenia. Na tym tle zarysowały się odmienne interpretacje przesłanek ekonomicznych stosowania opłaty dodatkowej, co znalazło swój wyraz w często rozbieżnych poglądach na ten temat wśród teoretyków i praktyków¹.

Przyczyny odmiennej interpretacji przesłanek ekonomicznych stosowania opłaty dodatkowej wywodzą się głównie stąd, że pojęcie opłaty dodatkowej jest związane ściśle z opłacalnością przedsiębiorstwa. Dodatkowa bowiem opłata pracy jako kategoria dochodu czystego występuje jedynie wtedy, gdy pod koniec rocznego rozliczenia powstaje w gospodarstwie nadwyżka, a jednocześnie podstawowa opłata za pracę znajduje się na poziomie społecznie ustalonym. Wszelkie nadwyżki z końcowego rozliczenia powstałe w warunkach niepełnej opłaty za pracę (to znaczy poniżej poziomu społecznie ustalonego) nie stanowią kategorii czystego dochodu, a tym samym nie stanowią opłaty dodatkowej, lecz wyrównanie podstawowej opłaty pracy do poziomu społecznie niezbędnej.

Przy tradycyjnym podziale nowo wytworzonej wartości już sama kolejność tego podziału — jak słusznie stwierdza Z. Grochowski — zapewnia rentowność przedsiębiorstwa i takie przedsiębiorstwo będzie zawsze rentowne, będzie wykazywało dochód czysty nawet przy bardzo niskim dochodzie na dniówkę obrachunkową².

Przyczyny różnej interpretacji przesłanek opłaty dodatkowej i w następstwie odmiennego zastosowania w praktyce, wypływa — naszym zdaniem — właśnie z faktu zacierania się opłacalności gospodarstwa w dotychczasowym podziale według dniówek obrachunkowych. W każdym bowiem przypadku podział taki umożliwiłaby uzyskanie pozornie do-

¹ E. Bialski: cyt. art. Zagadnienia Ekonomiki Rolnej nr 1/1963.

² Z. Grochowski: Obliczanie kosztów i opłacalności produkcji w spółdzielniach produkcyjnych. PWRiL 1958, s. 30.

chodu czystego kosztem mniejszego wynagrodzenia za pracę. Wraz z zacieraniem się opłacalności zaciera się granica między opłatą dodatkową jako kategorią czystego dochodu a opłatą podstawową jako kategorią płacy roboczej.

W licznych publikacjach krajów socjalistycznych można spotkać zalecenia stosowania opłaty dodatkowej bez podania źródeł jej powstania, co oznacza, że opłata dodatkowa może również dobrze stanowić uzupełnienie niskiego wynagrodzenia, jak również współdziałanie członka w dochodzie czystym.

Na przykład M. Osadko¹ zaleca stosowanie takiej opłaty dodatkowej, która zrekompensowałaby niskie wynagrodzenie za pracę.

Podobnie wygląda interpretacja opłaty dodatkowej w opublikowanym w roku 1961 opracowaniu do użytku naszych spółdzielni produkcyjnych². Z oceny stosowania opłaty dodatkowej w tym opracowaniu wynika, że opłatę dodatkową potraktowano jako formę uatrakcyjnienia opłaty podstawowej w wypadku, gdy zachodzi potrzeba szczególnej mobilizacji i aktywności członków i ich rodzin³.

Jest więc rzeczą zrozumiałą, że w warunkach tradycyjnego podziału według dniówek obrachunkowych, opłata dodatkowa, wobec nieokreśloności dniówki, ma jako kategoria dochodu czystego jedynie charakter względny i tym samym służy jako pomocniczy bodziec materialny w warunkach niskiej i nieatrakcyjnej opłaty podstawowej.

Inaczej przedstawia się sprawa, gdy spółdzielnie stosują bardziej atrakcyjne formy opłaty, jak np. regularne zaliczkowanie pieniężne i gwarantowanie opłaty podstawowej.

Już sam fakt regularnego zaliczkowania pieniężnego lub pełnej opłaty miesięcznej w wysokości odpowiadającej społecznie niezbędnym nakładom pracy, zawiera w sobie czynnik atrakcyjności i tym samym pomocniczy w tym sensie charakter opłaty dodatkowej traci na znaczeniu.

W miarę rozwijania się form gwarantowanej opłaty za pracę ustalonej w skali społecznej, co — jak wiadomo — związane jest z ekonomicznym umacnianiem się gospodarstw zespołowych, opłata dodatkowa staje się elementem czystego dochodu, staje się „produktem” opłacalności gospodarstwa i tym samym zmieniają się formy jej zastosowania w praktyce.

Wykorzystanie jednakże w tych warunkach funduszu opłaty dodatkowej zgodnie z jego przeznaczeniem nasuwa dość istotne trudności. Opłata dodatkowa stanowiąca część produkcji dodatkowej, uzyskanej dzięki lepszym wynikom produkcyjnym, winna być przeznaczana głównie dla członków, ogniw i brygad za ilość i jakość produkcji, za oszczędność nakładów pracy i środków, za racjonalne wykorzystanie ziemi i innych środków produkcji. Przy obecnym stanie dokumentacji i rozrachunku wewnątrz gospodarstwa, ujawnienie potrzebnych w tym celu wskaźników nie jest rzeczą łatwą. Należałoby w tym zakresie albo dokonać zmian i uzupełnień w dotychczasowej dokumentacji spółdzielni, albo opracować metodę, która pozwoliłaby określić potrzebne wskaźniki.

¹ M. Osadko: *Trudodien i jewo opłata*. Sielchozgif. Moskwa 1956, s. 115.

² *Zasady zaliczania dniówek obrachunkowych*. PWRiL 1961, Warszawa.

³ Tamże, s. 30.

Rzecz jasna, potrzeba opracowania tego rodzaju wskaźników dotyczy głównie tych spółdzielni, które stosują wynagrodzenie w wysokości przekraczającej opłatę za pracę w skali społecznej. Wysokość tego wynagrodzenia — jak wynika z tabeli 1 — przekracza nieraz kilkakrotnie poziom przeciętnego wynagrodzenia za dzień pracy w PGR.

Zbyt duży rozmiar opłaty dodatkowej w stosunku do opłaty podstawowej może nie nasuwać wątpliwości jedynie pod warunkiem, że rozmiar ten równocześnie zapewnia planowane potrzeby gospodarstwa w zakresie reprodukcji rozszerzonej, funduszy rezerwowych i in. Sprawa ta wydaje się o tyle istotna, że gospodarstwa zespolowe nie są krępowane w tym zakresie żadnymi ograniczeniami (poza przeznaczeniem określonego procentu dochodu ogólnego na fundusz inwestycyjny).

Warto w tym miejscu przypomnieć, że wśród ekonomistów rolnych krajów socjalistycznych panuje jednolita opinia, że wysokość opłaty dodatkowej w stosunku do opłaty podstawowej powinna się mieścić w granicach od 30 do 40%. Na uwagę zasługuje również fakt, że postanowienie Plenum CK KPZR z 25 grudnia 1959 roku stwierdza, że „opłata pracy członków kolchozów nie powinna wyprzedzać poziomu płacy robotnika danego rejonu czy obwodu...”.

Należy rozumieć, że powyższe sugestie i zalecenia miały głównie na celu zapewnienie gospodarstwom zespolowym wydzielanie odpowiednich funduszy z dochodu czystego, niezbędnych dla ich rozwoju.

Pozostają jeszcze do omówienia przesłanki i charakter opłaty dodatkowej w warunkach form przejściowych.

Najczęściej spotykaną w chwili obecnej formą przejściową w spółdzielniach produkcyjnych jest regularne zaliczkowanie pieniężne pod postacią częściowego gwarantowania dniówki obrachunkowej. Jak wiadomo, w praktyce wygląda to w ten sposób, że na planowaną w pewnej wysokości dniówkę obrachunkową wypłaca się w pewnych okresach lub miesięcznie określoną kwotę na poczet dniówki. Wysokość zaliczki waha się w granicach od 10 do 70 zł, w zależności od wysokości planowanej dniówki i od możliwości finansowych gospodarstwa.

Omówimy przykład spółdzielni, która wypłaca na poczet dniówki zaliczkę w wysokości odpowiadającej 60 zł za dzień pracy. W tym przypadku, już przy samym zaliczkowaniu spółdzielnia przekracza o 15 zł społecznie ustalony poziom opłaty za dzień pracy w PGR. Według przyjętych przez nas kryteriów, powyższy przypadek nie jest formą przejściową, lecz pełną gwarantowaną opłatą miesięczną za dzień pracy, przy czym nadwyżka w wysokości 15 zł stanowi już współudział członka w dochodzie czystym gospodarstwa i jako taki winien przybierać formę opłaty dodatkowej. Z tych samych względów uzupełnienie dochodu osobistego pod koniec roku nie stanowi rozliczenia z tytułu opłaty podstawowej, lecz jest podziałem części dochodu czystego pod postacią opłaty dodatkowej.

Przy zaliczkowaniu miesięcznym w wysokości 45 zł w przeliczeniu na dzień pracy — jest to również pełna opłata gwarantowana, a rozliczenie pod koniec roku ma ten sam charakter co poprzednio.

Jako formy przejściowe od podziału według dniówek obrachunkowych do płacy roboczej można uważać jedynie te przypadki, w których poziom zaliczek znajduje się poniżej wynagrodzenia za przeciętny dzień

pracy, ustalonego na poziomie PGR. Rzecz jasna, występuje tu ogromna różnorodność etapów przejściowych uwarunkowanych nie tylko poziomem wynagrodzenia, ale również innymi czynnikami. Wspólne dla wszystkich form przejściowych jest to, że rozliczenie pod koniec roku musi nosić charakter ewentualnego, choćby częściowego uzupełnienia podstawowej opłaty za pracę.

ЕЛЕОНОР БИАЛЬСКИ
Институт Экономки Сельского Хозяйства
В а р ш а в а

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ГАРАНТИРОВАННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВАХ

С о д е р ж а н и е

В статье обсуждается суть изменений происходящих в производственных кооперативах по формам оплаты труда. Автор делает попытку ревизии взглядов касающихся распределения дохода по трудодням и приходит к выводу, что новые формы оплаты труда в производственных кооперативах соответствуют природе групповой собственности.

Автор рассматривает ряд взглядов касающихся экономических предпосылок перехода от оплаты труда по трудодням к новым формам гарантированной оплаты труда. По мнению автора все переходные формы оплаты труда следует рассматривать с точки зрения их сопоставимости с масштабом общественной оценки характера труда. С этой точки зрения автор пытается провести оценку уровня оплаты рабочего дня в производственных кооперативах и в итоге рекомендует применять несколько унифицированных уровней оплаты труда в коллективных хозяйствах.

Подробно рассматриваются предпосылки дополнительной оплаты как категории чистого дохода. Автор приходит к выводу, что часть кооперативов на практике гарантирует полную оплату на уровне общественно необходимых затрат труда.

ELEONOR BIALSKI
Institute of Agricultural Economics
W a r s a w

ECONOMIC PREMISES OF GUARANTEED WAGES IN COOPERATIVE FARMS

S u m m a r y

The article considers the point of changes which arise in cooperative farms concerning payment for labor. The author presents an attempt to revise of views concerning the essence of repartition of income according to accountig days and comes to the conclusion that the new forms of wages in cooperative farms are in line with the substance of collective property.

The author discusses several views on the economic premises for passing from the payment after work day units towards new forms of the guaranteed wages. In the author's opinion all transitional forms of wages are to be verified under the angle of their comparison with the social scale applied to the evaluation of the character of work. From this point of view the author tries to estimate the level of payment for a work day in collective farms and in consequence recommends to apply several unified levels of wages.

Premises for the additional payment as of a net income category are being considered in details. The author comes to the conclusion, that a part of cooperative farms assure full payment on the level of the worth of the socially necessary labour input.