

Elżbieta Włodarczyk*

ZMIANY W ZASADACH TWORZENIA ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SOCJALNEGO
A STAN BAZY SOCJALNEJ PRZEDSIĘBIORSTW
(NA PRZYKŁADZIE PRZEMYSŁU LNIARSKIEGO)

Obiekty i urządzenia socjalne należące do przedsiębiorstw były, są i zapewne przez czas jakiś jeszcze będą materialną podstawą wypełniania przez nie funkcji opiekuńczej. Utrzymywanie tej bazy przez przedsiębiorstwa, przynajmniej w pewnym zakresie, będzie najprawdopodobniej miało miejsce tak długo, jak długo urządzenia i obiekty należące do jednostek wyspecjalizowanych w organizacji świadczeń socjalnych nie będą na tyle liczne, aby zapewnić obywatelom powszechny dostęp do świadczeń. Wśród czynników wpływających na stan bazy socjalnej przedsiębiorstw na plan pierwszy wysuwają się kwestie finansowe. Dokonywane w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych zmiany zasad finansowania zakładowej działalności socjalnej pociągnęły za sobą istotne skutki. Nie wszystkie z nich można ocenić pozytywnie. Celowe zatem wydaje się ich prześledzenie.

Analiza została przeprowadzona w przemyśle lniarskim i objęła lata 1974-1983.

Przemysł lniarski

Przemysł lniarski jest jedną z branż przemysłu lekkiego. Jest to branża stosunkowo niewielka, zatrudniająca ok. 50 tys. osób, podczas gdy np. w przemyśle bawełnianym zatrudnienie przekracza 120 tys. osób, a w wełnianym sięga 100 tys.

* Dr, adiunkt w Instytucie Ekonomiki Przedsiębiorstw Uł.

Pod wieloma względami przemysł lniarski jest branżą typową dla przemysłu lekkiego. Podobnie jak inne branże, przemysł lniarski jest w dużym stopniu sfeminizowany (kobiety stanowią ok. 60% zatrudnionych, a w produkcji podstawowej ok. 70%). Kwalifikacje zatrudnionych w przemyśle lniarskim są niskie (wśród robotników odsetek osób z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym wynosi ok. 70%). Jest to również sytuacja typowa dla przemysłu lekkiego. Podobnie jak w większości branż przemysłu lekkiego, park maszynowy w przemyśle lniarskim jest przestarzały. Jego zły stan rzutuje na warunki pracy, które w produkcji lniarskiej, a głównie w pierwszych jej fazach (pozyskiwanie włókna) są bardzo ciężkie.

Wysoki stopień feminizacji załóg, ciężkie warunki pracy (w okresie objętym badaniami ok. 30% pracowników przemysłu lniarskiego było zatrudnionych w warunkach ponadnormatywnego zapylenia, 20% - w warunkach przekraczającego normy hałasu, ok. 3% było narażonych na wpływ szkodliwych substancji chemicznych) wpływały na ukształtowanie wysokiego zapotrzebowania na świadczenia socjalne.

Dodatkowym czynnikiem wpływającym na konieczność rozwijania przez przedsiębiorstwa lniarskie działalności socjalnej była trudna sytuacja kadrowa, w jakiej znalazły się niektóre z nich w latach siedemdziesiątych na skutek sąsiedztwa dużych zakładów pracy innych gałęzi, oferujących znacznie wyższe płace.

Tak więc w latach siedemdziesiątych przed przedsiębiorstwami przemysłu lniarskiego stanęło zadanie jak najskuteczniejszego wykorzystywania zakładowej działalności socjalnej jako czynnika kompensującego trudne warunki pracy oraz służącego integracji załóg.

Czynniki kształtujące zakładowy system świadczeń

Świadczenia socjalne organizowane przez zakłady pracy mieszczą się w ramach tzw. zakładowego systemu świadczeń. Równolegle istnieje system pozazakładowy, którego organizatorami i wykonawcami są wyspecjalizowane organizacje państwowe¹. W tym miejscu interesuje nas przede wszystkim system zakładowy. Zakres świadczeń organizowanych w systemie zakładowym nie ma, jak wiadomo, charakteru sta-

¹ Zob. K. Piotrowska, Zakładowy i pozazakładowy system świadczeń socjalno-bytowych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1975, nr 10-11.

łego ani powszechnego. Najczęściej jest wyznaczany przez lokalne warunki, przez sytuację przedsiębiorstwa w stosunku do otoczenia. Konkretnie wymienia się tutaj następujące współzależności:

- relację wielkości i rodzaju zakładu pracy do wielkości miasta lub dzielnicy, w której zakład ten działa (mierzoną liczbą zatrudnionych w stosunku do liczby mieszkańców),
- okres, w którym powstały konkretne osiedla mieszkaniowe i stopień ich wyposażenia w urządzenia infrastruktury, stan i stopień zużycia obiektów infrastruktury,
- rozkład miejsc zamieszkania pracowników w stosunku do miejsca pracy,
- powiązanie zakładu pracy z byłymi pracownikami (emerytami) i formy opieki nad nimi².

Przeanalizowanie układu wymienionych 4 czynników dla każdego z 30 przedsiębiorstw przemysłu lniarskiego doprowadziłoby do opracowania modelu zakładowego systemu świadczeń socjalnych dla całej branży. Przydatność takiego modelu byłaby jednak ograniczona, i to nie tylko ze względu na zmienność owych 4 czynników, lecz także, a może nawet przede wszystkim, z uwagi na oddziaływanie silnego czynnika modyfikującego, jakim jest system finansowania zakładowej działalności socjalnej. Okazuje się bowiem, że nawet przy względnej stabilności pozostałych warunków zmiany zasad finansowania w istotny sposób wpływają na zakres świadczeń organizowanych w systemie zakładowym, a zatem również na stan bazy socjalnej przedsiębiorstw.

Celowe zatem wydaje się zbadanie, w jaki sposób zmiany w systemie finansowania zakładowej działalności socjalnej dokonane w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wpłynęły modyfikująco na zakres świadczeń organizowanych przez przedsiębiorstwa.

Charakterystyka przedsiębiorstw lniarskich w zakresie czynników kształtujących zakładowy system świadczeń

W latach 1974-1983 przedsiębiorstwa przemysłu lniarskiego były znacznie zróżnicowane pod względem wielkości. Wśród 30 badanych

² B. P i a s e c k i, K. P o d o s k i, Progniza kształtowania infrastruktury społecznej w Polsce jako element perspektywicznej polityki społecznej, [w:] Przesłanki perspektywicznej polityki społecznej, cz. II, PAN, Wrocław 1977.

zakładów (w badaniach pominięte zostały jednostki włączone do branży po 1974 r.) 4 zatrudniały w 1980 r. poniżej 500 osób, 6 zatrudniało od 500 do 1000 osób, 16 od 1000 do 3000 pracowników, zaś 4 notowały zatrudnienie powyżej 3000 osób. Tak więc stopień koncentracji przemysłu lniarskiego w badanym okresie był niski. W oczywisty sposób wpływało to hamująco na inwestowanie w zakładową bazę socjalną. Stan posiadania bazy socjalnej w branży był w związku z tym stosunkowo niewielki.

W badanym okresie przedsiębiorstwa przemysłu lniarskiego były rozrzucone na dużym obszarze kraju. Większe ich zgrupowanie występowało w województwach południowo-zachodnich: 4 w woj. częstochowskim, 5 w wałbrzyskim, 3 w jeleniogórskim, 2 w zielonogórskim, 2 w bielsko-bialskim, 2 w opolskim i 1 we wrocławskim. Ponadto zakłady branży były zlokalizowane w województwach: skierniewickim, zamojskim, krośnieńskim, bydgoskim, gorzowskim, koszalińskim, słupskim, elbląskim, olsztyńskim i kaliskim. Zestawienie tej lokalizacji z klasyfikacją województw według stopnia rozwoju infrastruktury społecznej pozwala na przybliżoną chociażby ocenę sytuacji jednostek przemysłu lniarskiego w zakresie jednego z istotnych czynników kształtujących zakładowy system świadczeń³.

W badanym okresie 6 przedsiębiorstw przemysłu lniarskiego było zlokalizowanych w województwach o bardzo słabo rozwiniętej infrastrukturze społecznej (4 w woj. częstochowskim, 1 w kaliskim i 1 w zamojskim). Sytuacja 3 spośród nich była stosunkowo dobra, ponieważ znajdowały się w mieście wojewódzkim lub w niewielkiej od niego odległości (Częstochowa). Cztery przedsiębiorstwa były zlokalizowane w województwach o słabo rozwiniętej infrastrukturze (2 w woj. skierniewickim, 1 w bydgoskim i 1 w koszalińskim). Sytuacja 3 spośród nich była stosunkowo dobra, ponieważ funkcjonowały w ośrodkach miejskich (2 w Żyrardowie i 1 w Koszalinie). Sześć przedsiębiorstw było usytuowanych w województwach o średnio rozwiniętej infrastrukturze (2 w zielonogórskim, 2 w bielsko-bialskim, 1 w krośnieńskim, 1 w elbląskim), 4 w województwach o infrastrukturze rozwiniętej dobrze (po 1 w województwach: wrocławskim, olsztyńskim, gorzowskim, słupskim) i 10 w województwach o bardzo dobrze rozwiniętej infrastrukturze społecznej (5 w wałbrzyskim, 3 w jeleniogórskim, 2 w opolskim).

³ Autorka skorzystała tutaj z dokonanej przez R. Różgę klasyfikacji województw na: bardzo słabo, słabo, średnio, dobrze i bardzo

Ogólnie można stwierdzić, że większość przedsiębiorstw lnianych pod względem lokalizacji znajdowała się w stosunkowo dobrych warunkach, sprzyjających pewnej elastyczności w doborze świadczeń przewidywanych do realizacji w systemie zakładowym.

W trudnej sytuacji, jeżeli chodzi o organizację działalności socjalnej, ze względu na niski stopień rozwoju infrastruktury społecznej na danym terenie, niewielkie rozmiary miejscowości oraz znaczne oddalenie od większych ośrodków znalazło się 7 przedsiębiorstw. Były to:

ZPL "Skarbków", Mirsk, woj. jeleniogórskie,

SZPL "Lentex", Lubliniec, woj. częstochowskie,

KZPL "Linum", Pakość, woj. bydgoskie,

ZZR "Żmilen", Żmigród, woj. wrocławskie,

ZPL "Lenwit", Witaszyce, woj. kaliskie,

ZR "Głogówek", Głogówek, woj. opolskie,

ZPL "Hakon", Hrubieszów, woj. zamojskie.

W wymienionych przedsiębiorstwach istniały małe możliwości zaspokajania socjalnych potrzeb załóg za pomocą świadczeń organizowanych w systemie pozazakładowym. Siłą rzeczy obowiązek prowadzenia działalności socjalnej obciążał zakłady pracy. Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu załóg, wszystkie przedsiębiorstwa z omawianej grupy utrzymywały własną bazę socjalną. Wobec podobnej sytuacji przedsiębiorstw w dziedzinie lokalnych warunków kształtujących zakładowy system świadczeń czynnikiem decydującym o rozmiarach zakładowej bazy socjalnej była wielkość przedsiębiorstwa i, co za tym idzie, jego zasoby finansowe. I tak np. największe spośród wymienionych przedsiębiorstw, SZPL "Lentex", zatrudniające w 1980 r. 2220 osób i dysponujące funduszem socjalnym w kwocie 2 mln 851 tys. zł, posiadało w badanym okresie stosunkowo liczne placówki socjalne. Były to: żłobek, przedszkole, 3 boiska, hala sportowa, 3 baseny, ośrodek wczasowy, ośrodek wypoczynku świątecznego (część spośród tych placówek oddano do użytku w latach 1974-1980).

Z kolei najmniejsze ZPL "Hakon", zatrudniające w 1980 r. 341 pracowników i dysponujące funduszem socjalnym w wysokości 611 tys. zł były właścicielem zaledwie 3 obiektów socjalnych, tzn. boiska, świetlicy i ośrodka wczasowego.

dobrze rozwinięte pod względem rozwoju infrastruktury społecznej.
Zob.: R. R ó z g a, Przestrzenne zróżnicowanie infrastruktury społecznej, "Polityka Społeczna" 1978, nr 10.

Przykłady innych przedsiębiorstw omawianej grupy potwierdzają występowanie zależności między wielkością firmy i rozmiarami bazy socjalnej. Istnienie takiej prawidłowości w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenach słabo wyposażonych w infrastrukturę społeczną nie wymaga komentarza.

Badania wykazały jednak, że bazę socjalną rozwiniętą w stopniu proporcjonalnym do wielkości przedsiębiorstwa i posiadanych środków finansowych miały wszystkie przedsiębiorstwa przemysłu lniarskiego, niezależnie od stopnia rozwoju infrastruktury osiągniętego na danym terenie. Może się to wydać zaskakujące o tyle, że zakłady pracy zlokalizowane w dużych ośrodkach miejskich miały możliwość zaspokajania zapotrzebowania pracowników w drodze zakupu świadczeń w jednostkach wyspecjalizowanych, z pominięciem uciążliwego obowiązku utrzymywania własnych placówek. Tymczasem przedsiębiorstwa, dopóki pozwalały na to posiadane środki, utrzymywały istniejące placówki oraz inwestowały w nowe obiekty. Stwierdzenie to dokumentują przykłady zakładów zlokalizowanych w większych ośrodkach miejskich: Częstochowie, Bielsku-Białej, Koszalinie, które to przedsiębiorstwa prowadziły samodzielnie stosunkowo dobrze rozwiniętą działalność socjalną, mimo iż z ich lokalizacji wynikałoby, że nie jest to konieczne.

Badania wykazały, iż o rozszerzaniu - w miarę posiadanych środków - zakładowej bazy socjalnej decydowało dążenie do jak najpełniejszego, jak najbardziej wszechstronnego zaspokajania potrzeb pracowników. Wiązało się to z ogólnym deficytem świadczeń i przeświadczeniem o stosunkowo wyższej jakości usług placówek zakładowych.

Wpływ zmian systemu finansowania zakładowej działalności socjalnej
na stan posiadania przedsiębiorstw
w zakresie obiektów socjalnych

Rok 1974 - pierwszy rok okresu objętego badaniami - zapoczątkował realizację postanowień ustawy z 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego⁴.

⁴ "Dziennik Ustaw" 1973, nr 27, poz. 150.

Zarówno nadzieje wiązane z ustawą, jak i rzeczywiste skutki zmiany w zasadach finansowania zakładowej działalności socjalnej, jakie ona spowodowała, mają już bogatą literaturę⁵.

W tym miejscu warto skupić się jedynie na najistotniejszych zmianach, jakie zaszły w zakładowej bazie socjalnej.

W momencie wejścia w życie postanowień ustawy z 23 czerwca 1973 r. we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu lnianego istniał fundusz socjalny, zaś jego wskaźnik procentowy w stosunku do funduszu płac przekraczał wyznaczone przez ustawę 2%. Miało zatem miejsce rozłożone na kilka lat dochodzenie do 2-procentowego odpisu drogą zamrożenia kwoty odpisu przy jednoczesnym wzroście funduszu płac. Postawiło to w trudnej sytuacji przedsiębiorstwa, które przed rokiem 1974 miały rozbudowaną bazę socjalną. Stanęły one przed koniecznością pokrywania rosnących kosztów utrzymania obiektów (wzrost cen towarów i usług) oraz kosztów bieżącej działalności z funduszu, którego kwotę zamrożono na kilka lat na poziomie z 1973 r. Na skutek zamrożenia kwot odpisu, średni dla branży wskaźnik odpisu w stosunku do funduszu płac obniżył się z 3% w 1974 r. do 2,3% w 1980 r. Jednocześnie z roku na rok wzrastać zaczęła zarówno liczba przedsiębiorstw notujących ujemne salda funduszu socjalnego, jak też globalna kwota tych sald. O ile w roku 1974 ujemny stan funduszu socjalnego wystąpił w 2 przedsiębiorstwach i wyniósł łącznie 185 tys. zł, to w roku 1977 deficyt środków na cele socjalne zanotowało 9 przedsiębiorstw (na łączną kwotę 6405 tys. zł), zaś w 1980 r. 10 przedsiębiorstw (na kwotę 14 038 tys. zł).

Należy podkreślić, że deficyt środków nie był skutkiem niegospodarności, lecz odbiciem wielkich trudności w utrzymaniu bazy rozbudowanej w poprzednim okresie, jak również inwestycji nowo oddawanych, i w pokrywaniu rosnących kosztów bieżącej działalności.

⁵ Zob. J. K a t a n a, E. P a n k o w s k a, Fundusz socjalny i mieszkaniowy, "Polityka Społeczna" 1978, nr 2; E. M a r e k, Zakładowa działalność socjalna - ewolucja i zadania, "Polityka Społeczna" 1979, nr 7; K. M a r k o w s k i, Dzielony według potrzeb?, "Życie Gospodarcze" 1979, nr 47; H. Z a r y c h t a, Kierunki usprawnień w zakresie gospodarowania zakładowymi funduszami socjalnymi, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1975, nr 10-11; D. Ż u k, Nowe warunki działalności socjalnej w zakładach pracy, "Nowe Drogi" 1975, nr 2; Zakładowy fundusz socjalny. Dyskusja, "Polityka Społeczna" 1978, nr 8; K. K r u p a, Zakładowa działalność socjalno-bytowa, "Polityka Społeczna" 1978, nr 3-4.

Jaskrawym przykładem może tu być przedsiębiorstwo "Żyrardów", które w tym czasie utrzymywało: zakładowy i międzyzakładowy dom kultury, 2 żłobki, 2 przedszkola, bibliotekę, klub sportowy z halą i ośrodek kolonijny. Większość wymienionych placówek mieściła się w starych i wyeksploatowanych obiektach. Koszt remontów placówek socjalnych zaplanowanych np. na 1977 r. wynosił 5200 tys. zł, z czego pokrycie w funduszu socjalnym miało 2500 tys. zł. Dotacja z budżetu pokryła dalszych 400 tys. zł. Na pozostałą część nie było pokrycia. W omawianym przedsiębiorstwie ujemne saldo zakładowego funduszu socjalnego wystąpiło po raz pierwszy w 1976 r., w 1978 r. stanowiło 91,7% rocznej kwoty odpisu, a w 1980 r. przekroczyło tę kwotę o 65%.

W omawianym okresie w przemyśle lniarskim występowało kilka przedsiębiorstw, dysponujących obiektami socjalnymi o wysokim stopniu zużycia.

Z uwagi na to, że wydatkowanie całego funduszu socjalnego na remonty uniemożliwiłoby finansowanie bieżącej działalności, przedsiębiorstwa decydowały się najczęściej na ograniczanie remontów do najbardziej niezbędnego minimum i jednoczesne finansowanie świadczeń cieszących się największym popytem. Ponadto część rosnących kosztów świadczeń przerzucano na pracowników w postaci zwiększonych opłat za usługi. Na skutek takich posunięć rosło zagrożenie dekapitalizacją obiektów, jednakże popyt na najbardziej popularne świadczenia był zaspokojony w stosunkowo znacznym stopniu.

W latach 1974-1980 najbardziej popularnymi świadczeniami w przemyśle lniarskim, jak zresztą w całym przemyśle, były wczasy dla pracowników i kolonie dla dzieci. One też angażowały znaczny odsetek funduszu socjalnego przedsiębiorstw. Dopłaty z funduszu do wypoczynku urlopowego pracowników stanowiły od 24 do 35% całości dopłat do świadczeń socjalnych, dopłaty do kolonii zaś - od 19 do 23%.

W badanym okresie znacznie wzrosła liczba korzystających z wczasów, a ponieważ jednocześnie nastąpił spadek zatrudnienia, sytuacja w dziedzinie zaspokojenia zapotrzebowania pracowników na wypoczynek wczasowy uległa znacznej poprawie. Wyrażało się to dodatkowo wzrostem liczby skierowań do własnych ośrodków o pełnym zakresie usług, przy spadku liczby korzystających z ośrodków o niepełnym zakresie usług.

Wystąpiły pozytywne zmiany w stanie posiadania bazy wypoczynku wczasowego. Do połowy lat siedemdziesiątych przedsiębiorstwa posiadały wyłącznie sezonowe ośrodki wczasowe. W 1975 r. został oddany do użytku pierwszy ośrodek całoroczny (w Polańczyku, woj. krośnieńskie), a w latach 1977-1978 dwa następne (w Bierutowicach, woj. jeleniogórskie i w Szczyrku, woj. bielsko-bialskie).

Przedsiębiorstwa przemysłu lniarskiego posiadały 16 ośrodków sezonowych o pełnym i 3 o niepełnym zakresie usług (ośrodki nie zapewniające wyżywienia). Spośród 19 ośrodków sezonowych 2 przewidywano do modernizacji i rozbudowy, 2 do likwidacji ze względu na zły stan techniczny. Stan pozostałych był dobry lub dostateczny.

Ogólnie można stwierdzić, że sytuacja bazy wypoczynkowej była korzystna. Zastępowanie obiektów wyeksploatowanych nowymi wpływało na wzrost podaży miejsc wczasowych, podnosiło średni standard obiektów, a co za tym idzie - jakość usług, ograniczało na pewien czas potrzeby remontowe.

Zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu opieki nad dziećmi było w tym czasie zaspokajane w całości. Służyło temu wykorzystywanie do organizacji kolonii i zimowisk obiektów zarówno własnych, jak i dzierżawionych. Ze względu na zużycie obiektów własnych stopniowo wycofywano je z eksploatacji i zastępowano dzierżawionymi; najczęściej były to budynki szkolne. (Z posiadanych w 1974 r. 6 obiektów kolonijnych do roku 1980 wycofano z eksploatacji 2, zaś 2 dalsze przewidziano do likwidacji). Łączna liczba placówek kolonijnych (wraz z dzierżawionymi) utrzymywała się na stałym poziomie.

Z zastępowaniem obiektów własnych - dzierżawionymi wiązały się dla przedsiębiorstw istotne korzyści: nie zachodziła konieczność utrzymywania w ciągu całego roku obiektów wykorzystywanych tylko przez 2 letnie miesiące, była natomiast możliwość poszukiwania obiektów o korzystniejszej lokalizacji. Z możliwości tej zakłady często korzystały. O ile jednak początkowo współpraca przedsiębiorstwa z wynajmowaną szkołą polegała na odnowieniu budynku, przeprowadzeniu drobnych remontów i przeznaczaniu stosunkowo niewielkich kwot na zakup wyposażenia, to pod koniec dekady władze oświatowe żądały dodatkowo przeprowadzania gruntownych remontów i asygnowania kilkuset tysięcy złotych na rozwój oświaty. Stan ten, wywołany szybko rosnącym popytem na obiekty dzierżawione, stawał w uprzywilejowanej sytuacji przedsiębiorstwa zamożniejsze, dla mniej

zamożnych oznaczał ograniczenie możliwości zaspokajania popytu na omawiane świadczenie.

Pozostałe kierunki zakładowej działalności socjalnej, tzn. działalność kulturalna, sportowa, świadczenia polegające na opiece nad dziećmi oraz inna pomoc dla pracowników, angażowały już znacznie mniejsze kwoty.

W połowie lat siedemdziesiątych w przemyśle lniarskim udział dopłat do placówek kulturalno-oświatowych, takich jak domy kultury, kluby i świetlice, w całości dopłat do działalności socjalnej kształtował się na poziomie ok. 15%, pod koniec dekady obniżył się do ok. 10%. Stan wyposażenia przedsiębiorstw w placówki kulturalno-oświatowe był dobry. W większości istniały zakładowe lub międzyzakładowe domy kultury bądź też kluby lub świetlice. W badanym okresie liczba placówek uległa niewielkiej zmianie. Do roku 1980 (w stosunku do 1974 r.) zwiększyła się o dom kultury, klub i świetlicę.

W końcu lat siedemdziesiątych żadnej placówki nie posiadało 8 przedsiębiorstw. Były to zakłady zlokalizowane w dużych ośrodkach lub w ich pobliżu; tam gdzie pracownicy mieli łatwy dostęp do miejskich placówek kulturalnych (ZPL "Allen" w Wapienicy k. Bielska-Białej, ZPL "Gorzów" w Gorzowie Wielkopolskim) lub też przedsiębiorstwa małe i bardzo małe (np. ZPL "Konpar" w Strzegomiu, woj. wałbrzyskie, zatrudniające w 1980 r. 377 pracowników, ZPL "Metalen" w Nowej Soli, woj. zielonogórskie-342 pracowników).

Podobnie jak w innych grupach obiektów socjalnych, także wśród placówek kulturalnych znalazły się takie, które ze względu na wysoki stopień zużycia i konieczność częstych nakładów remontowych stanowiły znaczne obciążenie zakładowego funduszu socjalnego. O ile jednak w przypadku ośrodków wczasowych podobna sytuacja powodowała podejmowanie inwestycji nowych i modernizacyjnych, a w przypadku ośrodków kolonijnych - zastępowanie obiektów własnych - dzierżawionymi, tutaj trudności finansowe pociągnęły za sobą odmienny skutek. Przedsiębiorstwa sygnalizowały chęć wyzbywania się placówek. (Przykładem mogą tu być ZPL "Żyrardów", łączące na utrzymanie międzyzakładowego domu kultury znajdującego się w budynku przeszło 100-letnim). Zdjęcie z przedsiębiorstw obowiązku utrzymywania placówek kulturalnych mogłoby się dokonać poprzez przekazanie tychże władzom terenowym. Było to możliwe w wyniku obustronnego porozu-

mienia. Do porozumienia takiego nie doszło, gdyż władze terenowe również nie dysponowały odpowiednimi środkami.

Działalność socjalna w zakresie opieki nad dziećmi przyjmowała formy prowadzenia zakładowych i międzyzakładowych żłobków, przedszkoli i świetlic dziecięcych. Z racji wysokiego udziału kobiet w zatrudnieniu w przemyśle lniarskim, zapotrzebowanie na te świadczenia było od lat wysokie, przedsiębiorstwa zaś czyniły starania, aby je w jak największym stopniu zaspokoić. Stąd też na początku lat siedemdziesiątych żłobki i przedszkola istniały w większości jednostek branży. W roku 1974 zakłady przemysłu lniarskiego posiadały 25 żłobków i 25 przedszkoli. Po 2 lub 3 placówki każdej grupy były administrowane przez przedsiębiorstwa duże, małe na ogół nie posiadały własnych placówek opieki nad dziećmi. W takich przypadkach zapotrzebowanie było pokrywane przez obiekty należące do władz terenowych.

Do końca lat siedemdziesiątych stan posiadania przedsiębiorstw lniarskich uległ zmniejszeniu o 9 placówek opieki nad dziećmi. Nie było to skutkiem likwidacji, bowiem z reguły obiekty stare, wyeksploatowane były zastępowane nowymi, lecz wiązało się z przekazywaniem ich w administrację władz terenowych⁶. Zrzekanie się placówek opieki nad dziećmi przez przedsiębiorstwa przemysłu lniarskiego było w pełni uzasadnione niskim odsetkiem dzieci własnych pracowników w całkowitej liczbie korzystających. Na przykład w latach 1974-1978 wśród korzystających ze żłobków administrowanych przez przedsiębiorstwa lniarskie ok. 50% stanowiły dzieci pracowników innych przedsiębiorstw. W przedszkolach odsetek ten wynosił 42-48%.

Ograniczanie rozmiarów świadczeń w placówkach zakładowych nie oznaczało zmniejszenia stopnia zaspokojenia zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi pracowników, bowiem funkcję tę przejmowały placówki terenowe.

Działalność przedsiębiorstw w dziedzinie rozwoju kultury fizycznej obejmowała w omawianym czasie prowadzenie i udostępnianie u-

⁶ Podstawą prawną było tutaj Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 listopada 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej: "Dziennik Ustaw" 1973, nr 43, poz. 260. § 8 Rozporządzenia stanowił, iż prezydium właściwej rady narodowej na wniosek zakładu pracy może przejąć całkowite finansowanie zakładowych żłobków, przedszkoli i świetlic dziecięcych.

rzędzeń sportowo-rekreacyjnych pracownikom i ich rodzinom. Dopłaty do działalności sportowej stanowiły ok. 3-4% całości dopłat do działalności socjalnej. W początkach badanego okresu stan bazy sportowo-rekreacyjnej był stosunkowo skromny. Przedsiębiorstwa dysponowały łącznie 1 halą sportową, 1 stadionem, 7 boiskami, 2 basenami. Do 1980 r. stan posiadania przedsiębiorstw powiększył się o 2 sale sportowe, 3 boiska, kąpielisko, przystań wodną i 3 korty.

Wobec trudności finansowych, uniemożliwiających zaspokojenie wszystkich potrzeb socjalnych pracowników w dostatecznym stopniu, przedsiębiorstwa były skłonne ograniczać działalność sportowo-rekreacyjną i zrzekać się placówek na rzecz władz terenowych. I w tym przypadku, podobnie jak w odniesieniu do placówek kulturalnych, transakcje należały do wyjątków. W badanym okresie tylko jeden obiekt zmienił właściciela. W 1975 r. ZPL "Żyrardów" przekazały władzom terenowym nowo wybudowany basen. Starania przedsiębiorstwa, aby władze miasta przejęły inne obiekty sportowe, tj. boisko, stadion i halę sportową, nie przyniosły rezultatów.

Początek lat osiemdziesiątych przyniósł zmiany w dziedzinie finansowania zakładowej działalności socjalnej. Na mocy ustawy z 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych zakładowy fundusz socjalny tworzony jest z dwóch źródeł:

- obligatoryjnie z corocznego odpisu podstawowego, ustalonego w jednolitej wysokości na 1 zatrudnionego, w kwocie równej 50% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (fundusz gwarantowany),

- fakultatywnie z zysku (fundusz dodatkowy).

Nowe zasady tworzenia zakładowego funduszu socjalnego miały na celu z jednej strony zapewnienie minimum środków finansowych na działalność socjalną, z drugiej zaś częściowe uzależnienie poziomu środków od rezultatów działalności przedsiębiorstwa. Jest to kolejna próba pogodzenia dwóch zasad podziału, tj. podziału opartego na potrzebach i podziału według pracy.

Fundusz gwarantowany zapewnia przedsiębiorstwom stały dopływ środków, umożliwiającą prowadzenie planowej i ciągłej działalności socjalnej niezależnie od osiągniętych wyników ekonomicznych. Zastrzeżenia budzi jednak przyjęcie za podstawę funduszu gwarantowanego płacy minimalnej, która ustalona na dłuższy czas jest wielkością stałą, podczas gdy wzrastają zarówno koszty utrzymania, koszty

działalności socjalnej, jak również dochody ludności⁷. W związku z tym proponuje się przyjęcie za podstawę płacy przeciętnej, ponieważ lepiej odzwierciedla ona zmiany w dochodach ludności, jak również - pośrednio - zmiany kosztów utrzymania.

O zwiększeniu funduszu socjalnego przedsiębiorstwa przez fundusz dodatkowy decyduje w pierwszym rzędzie kwota zysku do podziału. Ponadto na wysokość funduszu dodatkowego mają wpływ decyzje odnośnie do:

- podziału zysku na fundusz rezerwowy z jednej i fundusz rozwoju oraz fundusz załogi z drugiej strony,
- podziału między fundusz rozwoju i fundusz załogi,
- podziału funduszu załogi na premie i nagrody oraz fundusz socjalny i mieszkaniowy.

W efekcie wysokość kwoty funduszu dodatkowego jest uzależniona od decyzji o podziale zysku uwarunkowanych przez różne możliwe strategie przedsiębiorstw.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń trudno jest przewidzieć, jakie tendencje przeważą w tworzeniu przez przedsiębiorstwa funduszu dodatkowego⁸.

Z dostępnych obecnie informacji na temat gospodarowania zakładowym funduszem socjalnym w przedsiębiorstwach przemysłu lniarskiego w 1983 r. wynika, że na ogół kwota zwiększenia funduszu socjalnego z funduszu załogi nie przekraczała kwoty funduszu gwarantowanego (fundusz gwarantowany wynosił 3300 zł na 1 pracownika).

W latach 1981-1983 wystąpiła w zakładach przemysłu lniarskiego silna tendencja do wyzbywania się placówek socjalnych poza obiektami wczasowymi i kolonijnymi⁹. Z prowadzenia działalności kultu-

⁷ Zob.: H. Z a r y c h t a, Działalność socjalna przedsiębiorstw państwowych w warunkach reformy gospodarczej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1983, nr 5-6.

⁸ Wyniki badań przeprowadzonych w 1983 r. przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nie dały w tej kwestii jednoznacznej odpowiedzi. Zob.: Zakładowy fundusz socjalny w 1982 roku, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1983, nr 8.

⁹ Podstawą prawną było Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 listopada 1973. (Pełny tekst opublikowany w "Dzienniku Ustaw" 1981, nr 92, poz. 117). § 5.1 Rozporządzenia stanowił, iż "Właściwy terenowy organ administracji państwowej na wniosek zakładu pracy przejmuje finansowanie zakładowych domów kultury i obiektów sportowych oraz żłobków i przedszkoli finansowanych ze środków zakładowego funduszu socjalnego".

ralnej zrezygnowały np. przedsiębiorstwa w Żyrardowie, Wałbrzychu, Głogówku w woj. opolskim i Ołdrzychowicach w woj. wałbrzyskim. Wiele przedsiębiorstw wystąpiło też do terenowych organów administracji z wnioskami o przejęcie kolejnych placówek opieki nad dziećmi.

Występująca w ostatnich latach tendencja do wyzbywania się placówek socjalnych poza wczasowymi i kolonijnymi nie jest zjawiskiem nowym. Już w latach siedemdziesiątych, w okresie obowiązywania poprzednich zasad finansowania działalności socjalnej, utrzymywanie rozbudowanej bazy było dla przedsiębiorstw nadmiernym obciążeniem, wobec czego występowały one z inicjatywami przekazywania placówek władzom terenowym. Z uwagi na to, że fundusze rad narodowych również były szczupłe, zaś przekazywanie placówek było możliwe jedynie za zgodą obu stron, transakcje były stosunkowo rzadkie. Za przedmiot miały one placówki opieki nad dziećmi, tj. te, na których usługi istniało największe i najpilniejsze zapotrzebowanie i które miały zapewnione pełne wykorzystanie.

Dopiero na początku lat osiemdziesiątych, gdy zgodnie z założeniami "Projektów kierunków reformy gospodarczej" rozpoczął się proces rozszerzania zakresu działalności socjalnej administracji terenowej, stworzone zostały warunki zarówno ekonomiczne, jak i prawne przejmowania przez rady narodowe kolejnych (po obiektach opieki nad dziećmi) zakładowych placówek socjalnych¹⁰.

Dla przedsiębiorstw oznaczało to możliwość rezygnacji z utrzymywania tych grup obiektów i rodzajów świadczeń, które cieszyły się mniejszym zainteresowaniem ze strony pracowników. Przedsiębiorstwa, nie mając nawet pełnego rozeznania na temat przyszłej sytuacji finansowej, zrękały się zatem żłobków, przedszkoli, domów kultury, klubów i świetlic. Wychodzono przy tym z założenia, że im mniej będzie rodzajów świadczeń obciążających fundusz socjalny, tym łatwiej będzie zaspokoić zapotrzebowanie pracowników na te kierunki świadczeń, które od dawna cieszyły się największym zainteresowaniem i angażowały największą część środków, tzn. organizację wypoczynku pracowników i ich dzieci.

Dążenie do pozostawienia w gestii przedsiębiorstw organizacji wczasów i kolonii dla dzieci we własnych ośrodkach jest zrozumiałe. Z jednej strony bowiem napiera silny popyt na te świadczenia,

¹⁰ Zob.: Kierunki reformy gospodarczej. Projekt, Nakł. "Trybuny Ludu", lipiec 1981, Warszawa.

z drugiej zaś okazało się, że dla samodzielnych i samofinansujących się przedsiębiorstw organizacja wczasów i kolonii i sprzedaż skierowań może być dodatkowym źródłem zysku. Wobec istniejącego ciągle deficytu miejsc wczasowych w systemie pozazakładowym, znacznego popytu ze strony pracowników, wysokich cen skierowań zakupowanych od innych organizatorów (szczególnie biur turystycznych) i przekonania o wyższej jakości usług we własnych ośrodkach, zakładowe domy wczasowe i obiekty kolonijne będą zapewne ostatnimi placówkami socjalnymi, z których prowadzenia przedsiębiorstwa zechcą zrezygnować. O ile jednak podaż miejsc w zakładowych ośrodkach wypoczynkowych jest zadowalająca, liczba skierowań do własnych placówek kolonijnych zaspokaja zaledwie małą część zapotrzebowania. Jednocześnie przedsiębiorstwa wycofują się z organizowania kolonii w obiektach dzierżawionych, bowiem nasiliły się zapoczątkowane w latach siedemdziesiątych trudności z ich pozyskiwaniem. Wymagania finansowe władz oświatowych są obecnie tak duże, że koszt skierowania na 18-19-dniowy turnus kolonijny kształtuje się na poziomie 11-14 tys. zł, a niekiedy dochodzi i do 18 tys. zł. W tej sytuacji, mimo wysokiego zapotrzebowania, rozmiary świadczenia w systemie zakładowym zmniejszają się. Nie towarzyszy temu jednak przejmowanie organizowania wypoczynku dzieci we właściwej skali przez resort oświaty, który wydaje się do tego najbardziej predestynowany. Ze względu na wagę zagadnienia musi być ono jak najszybciej pomyślnie rozwiązane.

Badania wykazały, że stan posiadania przedsiębiorstw w zakresie bazy socjalnej w latach 1974-1983 był uzależniony w pierwszym rzędzie od wysokości środków finansowych. Dopiero w dalszej kolejności na liczbę placówek zakładowych i zakres świadczeń organizowanych w systemie zakładowym miał wpływ układ czynników charakteryzujących w omawianej dziedzinie sytuację przedsiębiorstwa w stosunku do otoczenia, a wśród nich - dwóch zasadniczych, tzn. wielkości przedsiębiorstwa w stosunku do wielkości miasta lub dzielnicy i stopnia rozwoju infrastruktury na danym terenie.

Notowane w początkach lat siedemdziesiątych dążenie przedsiębiorstw do rozwijania sieci własnych placówek było zgodne z tendencją charakterystyczną dla zakładowej działalności socjalnej w całym okresie powojennym, a wyrażającą się dużą aktywnością przedsiębiorstw w tej dziedzinie, nasilającą się we wszystkich okresach, gdy sprzyjały temu warunki ekonomiczne i prawne. Tendencja

ta nie świadczyła zapewne o wyższości systemu zakładowego nad pozazakładowym, lecz raczej o niedorozwoju tego ostatniego. System zakładowy wypełniał luki i rozwijał świadczenia wychodzące naprzeciw potrzebom załóg.

Stopniowe narastanie trudności finansowych od połowy lat siedemdziesiątych prowadziło do eliminowania świadczeń cieszących się stosunkowo niższym popytem. Przedłużenie tego trendu wystąpiło w kryzysowej sytuacji początku lat osiemdziesiątych. Znaczna część dawnej zakładowej bazy socjalnej znalazła się w związku z tym w gestii władz terenowych.

Obecnie, w warunkach szybkiego wzrostu kosztów utrzymania i nacisku na wzrost dochodów płacowych, szanse istnienia w przedsiębiorstwach wysokiego poziomu funduszu socjalnego są niepewne. Z całą pewnością istnieć będą nadal zakłady o rentownej produkcji, gdzie znaczne kwoty zysku zapewnią wysoki poziom środków na cele socjalne, jednocześnie jednak występować będą przedsiębiorstwa ubogie, dysponujące niewielkim funduszem. Zakres zakładowego systemu świadczeń uzależniony będzie w znacznej mierze od wyników ekonomicznych przedsiębiorstw. Faktyczne potrzeby załóg zejść na dalszy plan. Zaspokojenie potrzeb ludzi pracy w stopniu znacznie większym niż dotychczas obciąży system pozazakładowy, a mówiąc bardziej konkretnie, będzie wymagało dużego wysiłku finansowego i organizacyjnego ze strony władz terenowych.

Elżbieta Włodarczyk

CHANGES IN PRINCIPLES OF FORMATION OF SOCIO-WELFARE FUNDS
IN ENTERPRISES AND THE STATE OF SOCIO-WELFARE FACILITIES
IN ENTERPRISES

The socio-welfare facilities of enterprises constitute a material base allowing them to perform their protective functions. The scope of socio-welfare activity of an enterprise and the ensuing scope of socio-welfare services provided by this enterprise reflect both the existing needs and financial capacities of the enterprise in this sphere. The seventies and early eighties witnessed significant changes in principles of financing the socio-welfare activity by enterprises. They were accompanied by changes in the size of socio-welfare funds of enterprises, which in turn exerted its impact on their possibilities of maintaining socio-welfare facilities.

Changes which occurred in the years 1974-1983 in the state of socio-welfare base of enterprises were analyzed on the example of the linen industry, which is an industrial branch typical in many respects for the light industry.

A trend towards curtailing the size of socio-welfare facilities could be observed since the mid-seventies. This trend was caused by changes in principles of financing the socio-welfare activity, which caused that resources for this purpose remaining at the disposal of enterprises were decreased temporarily. In the early eighties, the next change in principles of financing took place. It could be expected already then that the level of financial resources for this purpose would be unstable in the coming years and become a major impediment to continuation of the socio-welfare activity on the previous level. Consequently, a trend of selling out their socio-welfare facilities by enterprises was intensified. The only exception here were vacation centres for employees and their children. It was an expression of enterprises' desire to preserve their control over these welfare benefits which had been in the biggest demand for years. Trying to restrict the size of their socio-welfare facilities enterprises were transferring them to the authorities. This necessitated a considerable financial expenditure and organizational efforts on the part of the local authorities.