

Jarostaw Sokolowski*

WYNAGRODZENIA W SFERZE NIEMATERIALNEJ
- NIEKTÓRE ZAGADNIENIA TEORII I POLITYKI**

Zagadnienia właściwego kształtowania poziomu i relacji wynagrodzeń w gospodarce i w poszczególnych jej działach stanowią jeden z podstawowych elementów polityki społeczno-gospodarczej, szczególnie w obszarze kształtowania dochodów, motywacji do pracy oraz racjonalnego gospodarowania zasobami pracy.

Problematyka wynagrodzeń w sferze niematerialnej stanowi stosunkowo mało rozpoznany obszar teorii i polityki płac. Jednocześnie od szeregu lat występują symptomy znacznych nieprawidłowości w kształtowaniu się relacji wynagrodzeń tej sfery, do pracowników sfery produkcyjnej.

Wydaje się uzasadnionym spojrzenie najpierw od strony teorii na zagadnienie wynagrodzeń w sferze niematerialnej, poprzez analizę adekwatności jej dorobku dla celów analizy wynagrodzeń w tej sferze. Jest to właśnie cel niniejszego artykułu. Artykuł ten może jedynie stanowić przyczynek do dalszych, pogłębionych badań tej problematyki.

1. Istota wynagrodzeń w obu sferach gospodarki

Z istoty socjalistycznych stosunków społecznych wynika, że jedy-
nymi dochodami w społeczeństwie, pomijając system świadczeń społec-

* Dr, adiunkt w Zakładzie Ekonomiki Pracy Uniwersytetu Łódzkiego.

** Tekst przygotowano na podstawie prac I etapu badań w temacie 08.01.4.2. "Kierunki racjonalizacji systemu wynagrodzeń w sferze usług niematerialnych" w CPBP 08.01. "Człowiek i praca w społeczeństwie socjalistycznym".

cznych, są dochody z pracy. One zatem są, lub powinny być, podstawowym instrumentem realizacji zasady podziału w socjalizmie. One także kształtują w decydującym stopniu poziom egzystencji poszczególnych gospodarstw domowych, stanowią określone bodźce zachowań pracowników, wzmacniają lub osłabiają motywacje co do aktywności zawodowej, wyboru zawodu i miejsca pracy.

Istotą dochodów z pracy jest to, iż stanowią one ekwiwalent za wydatkowaną na rzecz społeczeństwa pracę społecznie użyteczną, to jest dającą temu społeczeństwu efekty społecznie użyteczne. Zatem można stwierdzić, że dochody z tytułu wydatkowania przez członka społeczeństwa pracy konkretnej, społecznie użytecznej, zaspokajającej określone potrzeby społeczne, stanowią wynagrodzenie za pracę.

Wynagrodzenie za pracę jest jakby pojęciem zbiorczym, na które składa się kilka typowych kategorii wynagrodzeń. Zdanem A. Melicha wynagrodzenia za pracę występują w obu sferach gospodarki narodowej, zarówno w sferze produkcyjnej, jak też w sferze niematerialnej¹. W obu tych sferach można wyróżnić przynajmniej trzy rodzaje wynagrodzeń, a mianowicie:

- 1) płace (w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych),
- 2) wynagrodzenia spółdzielcze,
- 3) inne wynagrodzenie (za pracę na własny rachunek, honoraria itp.).

W niniejszym opracowaniu zajmować się będziemy pierwszym z wymienionych rodzajów wynagrodzeń, tzn. płacami. Pomimo tego, iż upowszechnia się obecnie pogląd iż płaca jest kategorią podziału występującą w obu sferach gospodarki narodowej, to jednak literatura przedmiotu koncentruje się wciąż na analizach istoty i funkcjonowania tej kategorii w sferze produkcji materialnej. Jeżeli bowiem definiujemy płacę jako kategorię socjalistycznych stosunków produkcji, to określamy ją jako formę przejawiania się produktu dla siebie socjalistycznych wytwórców pracujących w ramach ogólnonarodowej własności środków produkcji².

Autorzy cytowanego podręcznika ekonomii politycznej wręcz stwierdzają, że "nową treść społeczno-ekonomiczną płacy w socjalizmie łą-

¹ Por. A. Melich, Podstawy teorii płac w socjalizmie, PWE, Warszawa 1973, s. 36-41.

² Por. np. J. Lewandowski i in., Ekonomia polityczna socjalizmu, PWN, Warszawa, 1979, s. 367.

wiej prześledzić w odniesieniu do pracowników sfery produkcyjnej, tworzących dochód narodowy³. Stanowisko takie wiąże się oczywiście z doktryną, iż dochód narodowy to końcowy produkt materialny gospodarki, wytworzony oczywiście w sferze produkcyjnej.

Jeżeli przyjmemy, że celem gospodarowania w socjalizmie jest możliwie pełne zaspokojenie rosnących stale potrzeb społeczeństwa, to musimy zauważyć, że zaspokojenie tych potrzeb nie opiera się jedynie na efektach działalności produkcyjnej, lecz także usługowej, w tym szerokiej sfery tzw. usług społecznych. Oczywiście jest, że efekt pracy poza sferą produkcji materialnej jest bardzo trudny do uchwycenia, bo ma on właśnie ów niematerialny, a zatem przeważnie trudny lub wręcz niemożliwy do skwantyfikowania charakter. Niemniej warto pamiętać, że znaczenie efektów pracy instytucji sfery niematerialnej dla poziomu zaspokojenia potrzeb społecznych jest coraz to większe i dotyczy głównie tego, co nazywamy jakością życia, wpływając jednocześnie na jakość pracy. Wreszcie znaczna część efektów pracy w sferze produkcji materialnej byłaby niemożliwa do osiągnięcia bez właściwego funkcjonowania sfery niematerialnej⁴.

Wracając do rozważań nad istotą płac, zauważamy że wiąże się ją przeważnie ze źródłem ich powstawania. Pytamy więc, jakie jest źródło płac poza sferą produkcji materialnej? Skąd bierze się materialna substancja na pokrycie płac pracowników tej sfery?

Nie ma jak dotąd jednomyślnych odpowiedzi na te pytania w teorii płacy w gospodarce socjalistycznej. Zdaniem Z. Moreckiej można wyodrębnić dwie odmienne koncepcje w tej materii⁵.

Koncepcja pierwsza uznaje wtórny, transferowy charakter płac poza sferą produkcji materialnej, odrzucając nawet niekiedy zasadność używania tego pojęcia w odniesieniu do tej sfery. Zdaniem przedstawicieli tej koncepcji źródłem płac w sferze produkcyjnej jest produkt niezbędny powstający w niej, zaś źródłem płac (wynagrodzeń) w sferze niematerialnej jest produkt dodatkowy. Zatem pla-

³ Ibidem.

⁴ Wymienić tu można np. wpływ nauki na innowacje i postęp techniczny w produkcji, wpływ wykształcenia i kwalifikacji na wydajność i produktywność pracy, wpływ zdrowia pracowników na wykorzystanie czasu pracy, itd.

⁵ Por. Z. M o r e c k a, Społeczne aspekty gospodarowania, PWE, Warszawa 1981, s. 302-303.

ce (wynagrodzenia) w sferze niematerialnej są efektem redystrybucji wyników pracy sfery produkcyjnej. Występuje tu teza, o swoistym "utrzymywaniu" pracowników sfery niematerialnej przez pracowników sfery produkcyjnej. Jak wiadomo, teza ta znalazła odbicie w praktyce płacowej, powodując dość trwale preferencje płacowe na rzecz sfery produkcyjnej, co przedstawimy w dalszej części opracowania.

Koncepcja druga jest oparta na tezie, o ekonomicznej jednorodności pracy społecznie użytecznej w socjalizmie. Wynika ona z marksowskiego sformułowania podziału wg pracy, jako wymiany ekwiwalentnych nakładów jednej pracy konkretnej na rzecz społeczeństwa, na inną pracę konkretną. Koncepcja ta znajduje uzasadnienie we wcześniej zasygnalizowanym realizowaniu celu gospodarowania także przez sferę niematerialną. Przedstawione tam zależności w pełni uzasadniają tezę, że kategoria pod nazwą płaca robocza występuje w obu sferach gospodarki narodowej.

Jak zatem należałoby zdefiniować istotę płacy roboczej w socjalizmie. Czy możliwe jest ustalenie jednej wspólnej definicji, czy może ze względu na pewne odmienności pracy i płacy w obu sferach gospodarki trzeba by postugiwać się dwoma definicjami?

Spotykane w literaturze płacowej definicje są adekwatne do płac w sferze produkcyjnej i opierają się na pierwszej z wymienionych dwu koncepcji charakteru płac w obu sferach. Przykładem najbardziej wyczerpującej definicji określającej istotę płacy w gospodarce socjalistycznej, jest definicja podana przez A. Melicha. Otóż pisze on, że: "Płaca jest jednym z rodzajów wynagrodzenia za pracę i to za pracę podporządkowaną, stanowiącą bezpośredni udział w dochodzie narodowym człowieka wolnego, będącego współwłaścicielem ogólnonarodowych środków produkcji i wytworów pracy, a jej wysokość ustalana jest planowo przez państwo proporcjonalnie do nakładów i społecznych efektów pracy po potrąceniu ich części na rzecz społeczeństwa"⁶.

Cytowany autor zauważa, jak to wcześniej sygnalizowano, że płace występują w obu sferach gospodarki i dzielenie ich istoty ze względu na rodzaj sfery jest nieco sztuczne. Stwierdza on, iż "wystarczające byłoby przyjęcie, że w całej gospodarce mamy do czynienia z trzema rodzajami wynagrodzeń bez różnicowania źródeł ich

⁶ M e l i c h, Podstawy teorii..., s. 55.

pokrycia, gdyż we wszystkich przypadkach w końcowym efekcie źródłem tym jest dochód narodowy, a więc nowo wytworzona przez pracę wartość⁷.

Można by zatem przeanalizować, na ile zacytowana definicja płacy roboczej może określać płace w sferze niematerialnej. Otóż wydaje się, że najistotniejszą wątpliwość może budzić "bezpośredni udział w dochodzie narodowym", jeżeli przyjmiemy, że dochód narodowy powstaje jedynie w sferze produkcji materialnej, a płace w tej sferze są wynikiem pierwotnego (bezpośredniego) podziału wytwarzanego dochodu narodowego. Natomiast pozostałe elementy analizowanej funkcji przystają, jak się wydaje, do istoty płac w sferze niematerialnej.

Uzasadnieniem takiego stanowiska jest traktowanie społecznie użytecznych efektów działalności niematerialnej na równi z efektami działalności produkcyjnej. Efekty te przecież też nie trafiają w całości do pracowników sfery niematerialnej w postaci płacy roboczej, lecz występuje tu także pewna, choć trudno wymierna, nadwyżka efektów ponad opłacone nakłady pracy. Jeśli natomiast idzie o własność ogólnonarodowych środków produkcji, to pracownicy sfery niematerialnej jako członkowie społeczeństwa socjalistycznego są ich współwłaścicielami. Ponadto własność ogólnonarodowa dotyczy przecież nie tylko majątku produkcyjnego, ale również znacznej części majątku nieprodukcyjnego, jak np. obiekty infrastruktury społecznej. Praca pracowników sfery niematerialnej jest właśnie wydatkowana w obrębie tej części majątku społecznego. Wydaje się, że jest to słuszny kierunek poszukiwań definicji płacy w sferze niematerialnej i (albo) definicji płacy w ogóle, bez wyróżnienia tych dwóch sfer gospodarki narodowej.

Dlatego też uważamy, że płaca jest jednym z rodzajów wynagrodzenia za pracę i to za pracę podporządkowaną, stanowiącą udział w dochodzie narodowym pracownika będącego współwłaścicielem ogólnonarodowego majątku i efektów pracy społecznej, a jej wysokość ustalana jest planowo przez państwo proporcjonalnie do nakładów i społecznie użytecznych efektów pracy po potrąceniu ich części na rzecz społeczeństwa.

Jeżeli podstawą otrzymywania płacy jest tworzenie efektu społecznie użytecznego (materialnego lub niematerialnego), to pracownik

⁷ Ibidem, s. 41.

sfery produkcyjnej oddaje jego część społeczeństwu w postaci materialnego produktu dla społeczeństwa, zaś pracownik sfery niematerialnej oddaje jego część społeczeństwu w postaci usług oraz wzrostu efektów produkcyjnych wynikających z postępu nauki, oświaty itp.

2. Funkcje płac oraz ich realizacja

W literaturze mówi się o funkcjach płac egzemplifikując ich istotę na przykładzie przedsiębiorstw sfery produkcyjnej. W ujęciu klasycznym, prezentowanym przeważnie w podręcznikach ekonomii politycznej wyróżnia się trzy funkcje płac, tj. dochodową, kosztową oraz bodźcową, uznając, że płace są dochodem pracowniczym, kosztem dla przedsiębiorstwa oraz bodźcem określonych zachowań pracowniczych. W cytowanym wcześniej podręczniku ekonomii politycznej socjalizmu autorzy rozwijają ów zestaw funkcji, wymieniając oprócz tych trzech także funkcję społeczną⁸ oraz dzieląc funkcję bodźcową wobec pracownika i wobec przedsiębiorstwa⁹.

W najnowszych publikacjach zajmujących się problematyką płac unika się raczej używania nazwy "funkcja bodźcowa" na rzecz nazwy "funkcja motywacyjna". Szczególnie często mówiono o motywacyjnej funkcji płac w okresie wprowadzania reformy gospodarczej, w tym reformy systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach.

Przedstawiając w ten sposób wszechstronny i wieloaspektowy system motywowania pracowników w przedsiębiorstwach, S. Borkowska ograniczając się do ujmowania funkcji płac od strony pracownika, wyróżnia w zasadzie dwie funkcje, tj. motywacyjną i społeczną¹⁰. Autorka w sposób wyraźny włącza do funkcji społecznej oprócz dotychczas przypisywanego jej zakresu, również zagadnienia objęte zakresem funkcji dochodowej.

Można zatem stwierdzić, że nawet w odniesieniu do sfery produkcyjnej brak jest w literaturze zgodności co do klasyfikacji, nazw oraz zakresu poszczególnych funkcji płac. Powstałe zatem problem, na ile jest przydatne (adekwatne) określenie w przedstawiony wcześ-

⁸ Jako pierwszy wskazał na istnienie tej funkcji A. Melich, Por. A. M e l i c h, Społeczna funkcja płac, PWN, Warszawa 1971.

⁹ Por. Ekonomia polityczna..., s. 368-371.

¹⁰ Por. S. B o r k o w s k a, System motywowania w przedsiębiorstwie, PWN, Warszawa 1985, s. 240-242.

niej sposób funkcji płac w odniesieniu do sfery niematerialnej. Otóż wydaje się, że można tu wstępnie przyjąć jako tezę do zweryfikowania w dalszych badaniach, że płace wobec pracowników sfery niematerialnej pełnią trzy podstawowe funkcje:

- a) dochodową (konsumpcyjną) wobec pracowników,
- b) motywacyjną wobec pracowników,
- c) społeczną (w sposób analogiczny, jak to rozumiano dotychczas w literaturze).

Ponadto pełnią funkcję kosztową wobec instytucji sfery niematerialnej.

Spróbujemy obecnie dać pewną skrótową z konieczności analizę funkcjonowania wynagrodzeń pracowników sfery niematerialnej. Analizę tę przeprowadzimy z punktu widzenia wymienionych wcześniej trzech podstawowych funkcji wynagrodzeń wobec pracowników, tj. dochodowej, motywacyjnej i społecznej. Otóż na podstawie nie przytaczanych tu danych statystycznych oraz obserwacji zjawisk społecznych można postawić tezę, że system wynagrodzeń w tej sferze jest niesprawny z punktu widzenia wszystkich wymienionych funkcji.

Niesprawność systemu w zakresie realizacji jego funkcji dochodowej wynika głównie z ogólnie niższego poziomu wynagrodzeń niż w sferze produkcji materialnej, a także na okresowym pogarszaniu się tych i tak niekorzystnych relacji. Tak więc przy ogólnym spadku dochodów realnych ludności w Polsce w latach 1981-1983, pracownicy sfery niematerialnej zostali dotknięci w jeszcze większym stopniu. W 1984 r. i pierwszej połowie 1985 r. sytuacja się poprawiła w wyniku znacznych podwyżek płac w tej sferze, ale na koniec 1985 r. relacje niejako powróciły do tych z końca 1983 r. Ma to szczególnie silny wpływ na procesy jakościowej reprodukcji zasobów pracy tej sfery, a niekiedy także na reprodukcję ilościową. Warto tu zauważyć, że koszty tej reprodukcji w związku ze stosunkowo wysokim poziomem kwalifikacji pracowników tej sfery są relatywnie wyższe niż przeciętnie w gospodarce, co powinno znajdować także swoje odbicie w płacach. Trzeba także pamiętać, że stopień zastępowalności ubytków zatrudnienia w niektórych kategoriach pracowników jest bardzo niewielki (np. w nauce).

Niesprawność w zakresie funkcji motywacyjnej wynika głównie z braku właściwego ustalenia kryteriów różnicowania płac pracowników tej sfery, a co za tym idzie często niewłaściwych międzystanowiskowych i międzyzawodowych relacji wynagrodzeń wewnątrz poszczegól-

nych działów sfery niematerialnej. Powoduje to niekorzystne zjawiska w sferze podnoszenia kwalifikacji, awansu zawodowego i stanowiskowego, wreszcie dbałości o jakość pracy na zajmowanym stanowisku.

Ponadto funkcjonujące w sferze niematerialnej systemy wynagrodzeń nie uwzględniają, jak dotąd, opłacania efektów pracy poszczególnych pracowników, co jest niewątpliwie bardzo trudne, ze względu na ich dużą niewymierność.

Wreszcie niesprawność funkcji społecznej przejawia się głównie w spadku prestiżu i morale pracy w działach sfery niematerialnej. Przynajmniej w części tych działów kumulują się niekorzystne zjawiska w postaci na przykład zaniedbywania obowiązków w podstawowym miejscu pracy na rzecz zajęć dodatkowych w zawodzie, a niekiedy poza nim. Na gruncie utrwalonego do pewnego stopnia w świadomości społecznej poglądu o nieprodukcyjności tej sfery, mamy do czynienia z występowaniem antagonizmów międzygrupowych pomiędzy grupami reprezentującymi tę sferę, a zawodami sfery produkcyjnej. Pojawiają się w związku z tym zjawiska frustracji, niezadowolenia, ucieczki od wykonywanego zawodu.

Wszystko to w sumie powoduje z jednej strony coraz gorszą pracę i zię samopoczucie pracowników sfery niematerialnej, a z drugiej niezadowolające w odczuciu społecznym efekty działalności poszczególnych jej instytucji.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że podstawowymi problemami do rozwiązania, jeśli idzie o racjonalizację systemu wynagrodzeń w sferze usług niematerialnych, są¹¹:

- a) konstrukcje mechanizmów wzrostu wynagrodzeń w tej sferze,
- b) zasady różnicowania wynagrodzeń pracowników tej sfery stosownie do wymagań pracy i jej efektów na poszczególnych stanowiskach.

3. Zagadnienie kształtowania środków na wynagrodzenia

Zasady zasilania w środki na wynagrodzenia są odmienne w obu sferach gospodarki narodowej. Z istoty planowanej centralnie gospo-

¹¹ Por. też J. S o k o ł o w s k i, Problemy wynagrodzeń w sferze niematerialnej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1986, nr 2 oraz J. M e l l e r, Zatrudnienie i wynagrodzenie w sferze usług niematerialnych, [w:] Polityka płac w przedsiębiorstwie, IPiSS, Warszawa 1986, s. 59.

darki socjalistycznej wynika, że zasady te są zawsze przedmiotem regulacji centralnej.

Jeśli idzie o sferę produkcji materialnej, to zasady te stanowią podstawowy element tzw. systemu motywowania w przedsiębiorstwach, bowiem są w mniejszym lub większym stopniu oparte na wiązaniu wielkości, będących w dyspozycji przedsiębiorstwa, środków na wynagrodzenia z jego wynikami produkcyjnymi czy też finansowymi.

W dotychczasowym rozwoju systemów zarządzania przedsiębiorstwami socjalistycznymi przez centrum gospodarcze, można wyróżnić trzy zasady kształtowania sumy środków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwach¹².

1. Zasada limitowania sumy środków na wynagrodzenia ujętych w nakazowo sformułowanym planie przedsiębiorstwa.

2. Zasada parametrycznego (normatywnego) określania sumy środków na wynagrodzenia wiążąca wielkość tych środków z miernikiem oceny efektów pracy przedsiębiorstwa.

3. Zasada samodzielnego określania przez przedsiębiorstwo sumy środków na wynagrodzenia stosownie do jego potrzeb oraz możliwości finansowych.

Ad 1. Zasada limitowania stanowi integralny element systemu nakazowo-rozdzielczego i dotyczy, jak wiadomo, nie tylko środków na wynagrodzenia, ale wszystkich innych strumieni środków dopływających do przedsiębiorstw i mających gwarantować im wykonywanie nałożonych na nie planów produkcyjnych. Ów limit finansowy odzwierciedla centralnie dokonywany podział (alokację) zasobów pracy do poszczególnych dziedzin działalności gospodarczej. Występuje tu często zjawisko braku mikroekonomicznej racjonalności wykorzystania środków pracy, przy jednoczesnym dążeniu centrum do jej zagwarantowania na szczeblu makro.

Ad 2. Parametryczne (normatywne) określanie sumy środków na wynagrodzenie w przedsiębiorstwach jest charakterystyczne dla systemów o częściowej lub znacznej decentralizacji zarządzania opartych na rozwiązaniach o charakterze menadżerskim. Zakłada ono wiązanie wielkości środków na wynagrodzenie z efektem działalności przedsiębiorstwa, wyrażonym przeważnie którymś z mierników netto, za pośrednictwem normatywu udziału płac w wielkości lub przyroście

¹² Por. J. S o k o ł o w s k i, Instrumenty centralnej polityki wynagrodzeń a gospodarowanie zasobami pracy, "Ekonomika i organizacja pracy" 1986, nr 10/11.

owego miernika. Jeżeli wspomniany normatyw ma charakter wieloletni, a ponadto nie stosuje się dodatkowo uzupełniających go wskaźników typu plan średniej płacy itp., to zasada ta może przyczynić się do racjonalnego gospodarowania środkami na wynagrodzenia oraz do racjonalnego kształtowania poziomu i struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Ad 3. Zasada samodzielnego i zgodnego z własnymi potrzebami określania przez przedsiębiorstwo sumy środków przeznaczonych na wynagrodzenia dla pracowników jest charakterystyczna dla zdecentralizowanego systemu zarządzania gospodarką o charakterze partycypacyjnym lub samorządowym¹³. W założeniu występuje tu pełna ekonomiczna w kształtowaniu kosztów pracy na podstawie dostępnych metod wytwarzania oraz innych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw (finansowe, zaopatrzeniowe, rynek pracy itd.). Nie występują tu ani limity środków na wynagrodzenia ani też normatywy bezpośrednio wiążące wielkość tych środków z którymś z mierników produkcji.

W ramach tej zasady mamy oczywiście także do czynienia z wpływaniem centrum na wielkość emisji tych środków w przedsiębiorstwach i w całej gospodarce. Odbyna się to za pomocą przepisów finansowych, które regulują wielkość i tempo przyrostu tychże środków. Narzędziami są tu podatki lub inne obciążenia finansowe nakładane na przedsiębiorstwa, które powodują, że jeśli przedsiębiorstwa chcą realizować wysoki przyrost płac, to muszą go wykupywać częścią swego zysku. Klasycznym przykładem są tu niedawne obciążenia na PFAZ, a obecnie podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń (ppww).

W sumie można powiedzieć, że ewolucja zasad kształtowania środków na wynagrodzenie w przedsiębiorstwach sfery produkcyjnej ma w założeniu sprzyjać bardziej racjonalnemu, efektywnemu wykorzystaniu dostępnych czynników produkcji oraz środków finansowych.

Problematyka kształtowania środków na wynagrodzenia w sferze niematerialnej jest dość złożona, ze względu na fakt, że istnieje kilka źródeł oraz form finansowania wydatków na wynagrodzenia w tej sferze. Jeśli bowiem wzięlibyśmy pod uwagę wszystkie rodzaje działalności niematerialnej, to mamy do czynienia z bardzo różnorodnym charakterem działalności poszczególnych jednostek tej sfe-

¹³ Por. Ustawa z 26.02.1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw, "Dziennik Ustaw" 1982, nr 7, poz. 54.

ry. Jako jednostki o charakterze przeciwnym można podać na przykład z jednej strony państwowy dom dla nieuleczalnie chorych, nie przynoszący żadnych dochodów i w całości finansowany ze środków budżetu państwa, a z drugiej strony, przedsiębiorstwo dochodowe w dziedzinie skomercjalizowanej rozrywki, działające wg zasad rachunku gospodarczego identycznych lub zbliżonych do przedsiębiorstw produkcyjnych.

Wobec tego, zależnie od źródeł pokrywania wydatków oraz zakresu dochodowości można wyróżnić w sferze niematerialnej następujące typy jednostek¹⁴:

- jednostki budżetowe,
- zakłady budżetowe,
- gospodarstwa pomocnicze,
- przedsiębiorstwa bezwynikowe lub planowo-deficytowe,
- przedsiębiorstwa rentowne.

W każdej z wymienionych jednostek sposób finansowania łącznej sumy wynagrodzeń jest odmienny. W jednostkach budżetowych całość środków na wynagrodzenia pochodzi z budżetu państwa i jest ustalana corocznie na podstawie dotychczasowych wydatków, norm i wskaźników budżetowych oraz zmieniających się przepisów o zasadach wynagradzania ustalonych przez centrum. Zatem kształtowanie środków na wynagrodzenia w jednostkach budżetowych jest elementem ogólnego, bardzo szczegółowego planowania finansowego (preliminowania wydatków).

W pozostałych rodzajach jednostek występuje częściowe (lub całkowite jak w przedsiębiorstwach) pokrywanie wydatków na wynagrodzenie z przychodów. Tutaj mogą obowiązywać różnorodne zasady wiązania wielkości tych środków z wykonywanymi zadaniami i (lub) dochodami. Mogą tu zatem przynajmniej częściowo występować elementy materialnego zainteresowania pracowników wielkością realizowanych zadań. Jak wiadomo, reforma niektórych działów usług niematerialnych zmierza w kierunku rozszerzenia zakresu takiego zainteresowania.

Nowym elementem tego zagadnienia jest stworzenie w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych w odniesieniu do niektórych działów

¹⁴ Por. Rachunek kosztów w sferze niematerialnej, red. J. Chochliński, K. Piotrowska-Marczak, "Acta Universitatis Lodzensis" 1986, Folia oeconomica 61, s. 9-10.

sferę niematerialnej zasady corocznego podnoszenia płacy przeciętnej (oraz sumy środków na wynagrodzenia) o procent wzrostu tegoż wynagrodzenia w sferze produkcyjnej. Jest to mechanizm "ex post", niemniej ma on istotny wpływ na zagadnienie planowania środków na wynagrodzenie w tej sferze.

Jarosław Sokołowski

PAY IN THE NON-MATERIAL SPHERE - CERTAIN ASPECTS
OF THEORY AND PRACTICE

The article contains deliberations on theoretical and practical aspects of the specific nature of pay in the sphere of non-material services. The author points at the necessity of a new approach to the essence and functions of pay in both spheres of the socialist economy and describes main concepts connected with this approach.

There is, moreover, presented a brief analysis of the functioning of the pay system in the non-material sphere from the viewpoint of its functions, as well as problems connected with supplying this sphere with financial resources for wages. The main thesis of the article is the social usefulness of work as a basis for shaping pay in both spheres of the economy.