

Andrzej Bogus\*

PRZEDSIĘBIORSTWO JAKO PODMIOT TWORZENIA I PODZIAŁU  
SPOŁECZNEGO FUNDUSZU SPOŻYCIA

Podstawową przesłanką funkcjonowania przedsiębiorstw państwowych jest działalność gospodarcza. Każdy zakład pracy istnieje po to, aby dysponując technicznymi środkami produkcji oraz zasobami pracy organizować i realizować zadania gospodarcze.

Przedsiębiorstwo państwowe jest równocześnie podmiotem realizującym zadania polityki społecznej, a w tym i zadań w ramach społecznego funduszu spożycia<sup>1</sup>. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy działalność przedsiębiorstw w zakresie tworzenia i podziału świadczeń wchodzących w zakres tego funduszu jest obiektywnie uzasadniona? Albo inaczej, czy słuszna jest teza, iż zakład pracy stanowi nie tylko zorganizowaną społecznie jednostkę działalności gospodarczej, lecz jest także jednym z ośrodków (podmiotów) realizacji założeń polityki społecznej w tym zakresie?

---

\* Dr, adiunkt w Zakładzie Ekonomii Politycznej Socjalizmu II Instytutu Ekonomii Politycznej UŁ.

<sup>1</sup> Pod pojęciem świadczeń społecznego funduszu spożycia rozumiem jednostronne, nieekwiwalentne przekazanie uprawnionym osobom lub rodzinom środków pieniężnych bądź dóbr i usług w naturze w celu zaspokojenia osobistych potrzeb gospodarstw domowych. Podział świadczeń odbywa się wg kryteriów bezpośrednio niezależnych od wkładu pracy, natomiast powinien uwzględniać preferencje społeczne oraz warunki socjalne i potrzeby gospodarstw domowych. Przyjęte kryteria wyodrębniania świadczeń społecznego funduszu spożycia zbliżone są do określonego w literaturze ekonomicznej tzw. społecznego funduszu spożycia *sensu stricto*. Por. K. Szwemberg, *Społeczny fundusz spożycia*, Warszawa 1961, s. 25.



OBIEKTYWNA POTRZEBA TWORZENIA I PODZIAŁU ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PAŃSTWOWYCH

Dotychczasowa praktyka społeczno-gospodarcza potwierdza konieczność realizacji przez przedsiębiorstwa założeń polityki społecznej, a w tym i również w zakresie tworzenia i podziału społecznego funduszu spożycia. Konieczność ta wynika z dwóch przyczyn:

1) ze społecznych (pozaprodukcyjnych) funkcji przedsiębiorstwa socjalistycznego,

2) ze skuteczności i prawidłowości realizacji ogólnych funkcji społecznego funduszu spożycia.

Społeczne funkcje przedsiębiorstw wynikają z istniejących w nich układów społecznych. Elementami wpływającymi na treść układu społecznego są<sup>2</sup>:

— system więzi i zależności kształtujących się między pracownikami w procesie wydatkowania pracy,

— układ związany z zewnętrznymi funkcjami zakładu pracy, którego celem jest rozwijanie więzi ze środowiskiem lokalnym oraz pełnienie na tym tle szeregu funkcji społeczno-politycznych i kulturalnych oraz wychowawczych,

— układ socjalny zakładu pracy.

Rola układów społecznych w mechanizmie funkcjonowania przedsiębiorstw jest przedmiotem szczególnej uwagi, gdyż bez uwzględnienia ich nie można uzyskać pełnej efektywności produkcyjnej. Przedsiębiorstwo bowiem — jak to podkreśla J. Szczepański — „może tylko wtedy działać sprawnie i efektywnie, jeżeli jego układ techniczny (maszyny, narzędzia, surowce, technologia, konstrukcja itp.) jest na dobrym poziomie, jeżeli jego układ ekonomiczny (płace, ceny, rachunek, planowanie, zaopatrzenie, zbyt itp.) jest sprawnie zorganizowany i zharmonizowany, jeżeli jego wewnętrzny schemat organizacyjny jest przejrzysty, logiczny i funkcjonalny, a jego powiązania zewnętrzne nie paraliżują wewnętrznego funkcjonowania i wreszcie jeżeli jego układ społeczny (pracownicy, kierownicy, zespoły, grupy, brygady, kolektywy, zależności i stosunki między nimi, ich motywacje i postawy, aspiracje i wartości) jest tak ułożony, że pozwala na pełne wykorzystanie układów technicznych, ekonomicznych i organizacyjnych dla optymalnej realizacji zadań przedsiębiorstwa”<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> R. Krzyżewski, *Funkcje socjalne zakładu pracy*, referat na konferencję naukową „Kierunki rozwojowe i problemy zakładowej działalności socjalnej”, zorganizowaną przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1974 (mpis).

<sup>3</sup> J. Szczepański, *Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego*, Warszawa 1972, s. 10.



Skoro przedsiębiorstwo socjalistyczne powinno stanowić jedność układów techniczno-ekonomiczno-społecznych, to jego działalność w zakresie zaspokajania potrzeb społecznych pracowników jest obiektywnie uwarunkowana, a nie wyrasta z filantropijnych czy charytatywnych celów.

Realizacja zadań społecznych, bytowych, kulturalnych stanowi nieodłączny składnik polityczno-wychowawczy funkcjonowania przedsiębiorstwa socjalistycznego. W literaturze społeczno-politycznej podkreśla się, że „ilekroć w polityce rozwoju społeczno-gospodarczego kraju następowały odstępstwa od zasady jedności spraw produkcji i bytu na rzecz jednostronnie pojmowanego prymatu produkcji, wówczas osłabła dynamika rozwojowa kraju, brakowało właściwej atmosfery i klimatu nieodzownego dla rozwoju szerszej aktywności ludzi pracy”<sup>4</sup>.

Podstawowe funkcje pozaprodukcyjnej działalności przedsiębiorstwa wynikają więc przede wszystkim z układów techniczno-produkcyjnych oraz z ogólnych założeń ustrojowo-politycznych państwa socjalistycznego. I tak np. celem układu społecznego może być dążenie do wspomaganie procesu realizacji zadań gospodarczych, integracji produkcyjnej pracowników w warunkach daleko posuniętej mechanizacji i automatyzacji, co wymaga komplementarnej działalności społecznej stwarzającej możliwości adaptacji pracowników do zmieniającej się techniki, podnoszącej poziom wykształcenia ogólnego itp. Jednocześnie proces ten prowadzi do daleko idącego podziału pracy, co może spowodować wytrącenie człowieka z szerszego kolektywu zatrudnionych. Układ społeczny w tym zakresie powinien stać się podstawą kształtowania więzi integracyjnych wśród załogi, jak i załogi z samym przedsiębiorstwem.

Jest to produkcyjna baza funkcjonowania układu społecznego i ma przede wszystkim znaczenie dla wspomaganie procesu produkcyjnego podnosząc jego efektywność poprzez zabezpieczenie odpowiednich warunków pracy.

Inną natomiast przesłanką realizacji pozaprodukcyjnych (społecznych) funkcji przedsiębiorstwa są ogólne założenia ustrojowe, wychowawcze w zakresie kształtowania świadomości socjalistycznej. Układ socjalny nie ma bowiem bezpośredniego związku z systemem więzi produkcyjnych. Rozwija się on na tle potrzeb pracowników i ich rodzin stanowiąc element szerszej działalności socjalnej państwa socjalistycznego.

Powstaje również obiektywne zapotrzebowanie na organizowanie przez przedsiębiorstwa usług w zakresie opieki i wychowania dzieci, czy wypoczynku pracowników (np. kolonie i obozy, wczasy wypoczyn-

<sup>4</sup> I. Sroczyńska, *Osiągnięcia i perspektywy polityki socjalnej*, „Nowe Drogi” 1974, nr 7, s. 113.



kowe itp.). To ciążenie części potrzeb socjalnych pracowników do zakładowego systemu świadczeń wynika z ukształtowanej więzi pracownika z zakładem pracy oraz pojawiających się na tym tle korzyści społecznych, ekonomicznych i organizacyjnych, jakie wynikają z faktu zaspokajania ich przez zakłady pracy<sup>5</sup>.

Drugą przesłanką występowania świadczeń społecznego funduszu spożycia w przedsiębiorstwach państwowych jest wzgląd na warunek skutecznego i prawidłowego wykorzystania tego funduszu. Sformułować można tezę, że umiejscowienie świadczeń na szczeblu przedsiębiorstw stwarza warunki do podnoszenia skuteczności i prawidłowości realizacji ogólnej funkcji społecznego funduszu spożycia. Chodzi tu przede wszystkim o: a) sprawiedliwość mechanizmów jego podziału, b) adekwatność jakości i rodzajów świadczeń z potrzebami odbiorców oraz, co się z tym wiąże, c) minimalizację kosztów wytwarzania tych świadczeń. A. Rajkiewicz w związku z tym pisze: „Ze względu na zróżnicowanie potrzeb, wymagających w zasadzie uwzględnienia sytuacji każdego członka [...] w praktyce społecznej tak doniosłe znaczenie zajmuje zakładowa działalność socjalna. Tam bowiem można prowadzić politykę rozdziału świadczeń socjalnych, opartą na znajomości struktury demograficznej pracowników i ich rodzin. Podstawowe znaczenie dla zakładowego planowania społecznego ma poznanie struktury załogi z uwzględnieniem tak ważnych elementów jak płeć, wiek, sytuacja rodzinna oraz dochód przypadający na jednego członka rodziny [...], a więc z tym co nazywa się sytuacją socjalną pracownika”<sup>6</sup>.

Wykazanie obiektywnej konieczności występowania społecznego funduszu spożycia stwarza potrzebę określenia zakresu oraz rozmiarów tego funduszu w przedsiębiorstwach. Przekroczenie uznanego zakresu spowodować może, że przestaną działać pozytywne efekty wynikające z przesłanek umiejscowienia społecznego funduszu spożycia w przedsiębiorstwach państwowych.

---

<sup>5</sup> W literaturze ekonomicznej i socjologicznej spotkać się można z różnymi koncepcjami ustalającymi rolę przedsiębiorstw w zaspokajaniu potrzeb socjalnych pracowników. Przyjmuje się, że istnieją dość ograniczone możliwości substytucji zaspokajania niektórych potrzeb socjalnych przez system świadczeń zakładowy i system zewnętrzny. Formuluje się w związku z tym tezę o paternalistycznym lub paternalistyczno-integratywnym modelu określającym rolę zakładu pracy w zakresie zaspokajania potrzeb socjalnych. Por. J. Kulpińska, *Socjalna funkcja zakładu pracy*, „Życie Gospodarcze” 1973, nr 1; Krzyżewski, *op. cit.*, s. 4—5.

<sup>6</sup> A. Rajkiewicz, *Z myślą o przyszłości*, „Życie Gospodarcze” 1974, nr 30. Patrz również: A. Rajkiewicz, *Cele polityki społecznej a zakłady pracy*, „Polityka Społeczna” 1974, nr 5.



CZYNNIKI OKREŚLAJĄCE ZAKRES SPOŁECZNEGO FUNDUSZU SPOŻYCIA  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH PAŃSTWOWYCH

Przedsiębiorstwo państwowe może i powinno być jednym z wielu podmiotów dysponujących społecznym funduszem spożycia. Powstaje zatem problem określenia zakresu świadczeń będących w dyspozycji przedsiębiorstw. Wydaje się, że na zakres ten wpływają następujące czynniki:

- 1) system funkcjonowania gospodarki,
- 2) infrastruktura społeczno-gospodarcza rejonu lokalizacji przedsiębiorstwa,
- 3) wielkość przedsiębiorstwa,
- 4) względy subiektywne kierownictwa i załogi przedsiębiorstw.

Ad 1. W teorii i praktyce gospodarki socjalistycznej przejawiały się w różnych latach dwie ścierające się ze sobą tendencje: centralizacji i decentralizacji zarządzania i planowania. Wyrazem tych tendencji były i są m. in. zmiany udziału przedsiębiorstw w podziale dochodu narodowego oraz zmiana roli budżetu centralnego w budżecie państwa. Wyrazem tendencji decentralistycznych był wzrost roli budżetów terenowych oraz szybszy rozwój działalności pozaprodukcyjnej przedsiębiorstw państwowych, co prowadziło w konsekwencji do rozszerzenia zakresu świadczeń społecznego funduszu spożycia na szczeblu podstawowych jednostek działalności gospodarczej.

Ad 2. Na rozmiary społecznego funduszu spożycia będącego w dyspozycji przedsiębiorstwa istotny wpływ mają także warunki specyficzne, wynikające z lokalizacji przedsiębiorstwa. Zakres świadczeń może być większy lub mniejszy w zależności od infrastruktury społecznej i gospodarczej. W rejonach gospodarczo i społecznie zacofanych lub małych ośrodkach miejskich przedsiębiorstwo stać się może ważnym źródłem finansowania świadczeń, przy czym świadczeniami tymi objęci mogą być nie tylko pracownicy przedsiębiorstwa, ale również mieszkańcy danej miejscowości. Wyniki badań wskazują, iż na ogół zakłady pracy w miejscowościach małych, do 20 tys. mieszkańców, charakteryzują się najwyższym wskaźnikiem poziomu dopłat i kosztów socjalnych. Może to świadczyć o tym, że podejmują one najczęściej i w szerszym zakresie zadania polityki społecznej, a w tym również w większym stosunkowo zakresie dysponują społecznym funduszem spożycia<sup>7</sup>.

Ad 3. Względne (w stosunku do liczby zatrudnionych) rozmiary społecznego funduszu spożycia pozostającego bezpośrednio w dyspo-

<sup>7</sup> Por. K. Szemberg, *Rozwiązania socjalne w przemyśle lekkim*, „Polityka Społeczna” 1974, nr 7/8, s. 31—32.



zycji przedsiębiorstwa określone są także przez wielkość samego przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwach małych, zatrudniających stosunkowo małą liczbę pracowników, zakres świadczeń będzie ograniczony. W celu efektywniejszego wykorzystania środków tego funduszu powinien być on koncentrowany na szczeblu organizacji gospodarczych lub innych jednostek nadrzędnych<sup>8</sup>.

Ad 4. Na rozmiary społecznego funduszu spożycia w przedsiębiorstwie mogą mieć wpływ czynniki o charakterze subiektywnym. Kierownictwo przedsiębiorstw może dostrzegać w działalności socjalnej przede wszystkim instrument w oddziaływaniu na politykę kadrową oraz działalność produkcyjną. W krańcowych przypadkach względy pragmatyczne kierownictwa przedsiębiorstw w zakresie działalności socjalnej mogą być przyczyną nie najefektywniejszego wykorzystania środków społecznego funduszu spożycia na szczeblu przedsiębiorstwa.

#### POJĘCIE ORAZ FUNKCJE ZAKŁADOWEGO SYSTEMU ŚWIADCZEŃ SÓCJALNO—BYTOWYCH

Z dotychczasowych rozważań wynika, że działalność przedsiębiorstw w dziedzinie wytwarzania i podziału świadczeń społecznego funduszu spożycia jest obiektywną koniecznością. Między potrzebą prowadzenia tej działalności a produkcyjnymi uwarunkowaniami zakładu pracy istnieje ścisła zależność. Powstaje w związku z tym istotna kwestia identyfikacji świadczeń wchodzących w zakres społecznego funduszu spożycia, w całości nakładów wydatkowanych przez przedsiębiorstwa na pracę.

Szczegółowe wyodrębnienie tych wydatków jest konieczne dla wykorzystania środków tego funduszu zgodnie z jego funkcjami. Pojawić się może bowiem zawsze niebezpieczeństwo niecelowego wykorzystania środków bądź zniekształcenia charakteru tych świadczeń.

#### KRYTERIA WYODRĘBNIEŃ ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNEGO FUNDUSZU SPOŻYCIA Z CAŁOŚCI WYDATKÓW POZAPŁACOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWA

Klasyfikacja wydatków przedsiębiorstwa na rzecz załogi, które należałyby zaliczyć do społecznego funduszu spożycia, ma charakter dyskusyjny. Istnieją na ten temat różnice w poglądach<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Por. Wytężne, nr 66 Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych w sprawie zasad centralizacji zakładowego funduszu socjalnego, „Dziennik Urzędowy Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych” 1973, nr 8.

<sup>9</sup> Por. K. Szewberg, *Pozapłacowe wydatki przedsiębiorstwa na pracę*, „Studia i Materiały. Instytut Pracy” 1969, nr 58, s. 19—44; H. Zarzycha, *Zagadnienie świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach przemysłowych*, praca doktorska, mpis, Łódź, 1971.



Zgodnie z przyjętą przez autora definicją społecznego funduszu spożycia podstawowymi kryteriami zaliczania do niego ponoszonych przez przedsiębiorstwa wydatków są:

1) dochodowy charakter wydatków oznaczający, że są one elementem ogólnych dochodów gospodarstw domowych korzystających ze świadczeń pracowników,

2) pozapłacowy charakter tych dochodów, czyli nie mogą one stanowić wynagrodzenia za pracę.

W związku z tymi kryteriami kwalifikacji powstaje potrzeba bardziej szczegółowego określenia rodzaju wydatków płacowych oraz scharakteryzowania różnych wydatków pozapłacowych.

#### Wyodrębnianie wydatków płacowych

Dla wyodrębnienia wydatków płacowych nie wystarczy kryterium źródła ich finansowania. Obok bowiem funduszu płac źródłem ich finansowania mogą być inne docelowe fundusze, jak np. fundusz postępu technicznego, fundusz aktywizacji eksportu itp. Z drugiej strony, ze względu na istotę wydatków płacowych, które są wynagrodzeniem za wydatkowaną pracę, może powstać trudność określenia płacowego charakteru wydatków w sytuacji, kiedy mamy do czynienia z wynagrodzeniem za czas nie przepracowany<sup>10</sup>.

W polskiej praktyce gospodarczej do płac można zaliczyć: płace zasadnicze, dopłaty za szczególne warunki pracy, płace w naturze, wynagrodzenie za czas nie przepracowany (urlopy wypoczynkowe) oraz wynagrodzenie ryczałtowe i prowizyjne. Pomijając względy rachunku kosztów w przedsiębiorstwie, do płacy zaliczyć można również wypłaty z funduszu nagród (tzw. „trzynasta pensja”), bądź z funduszu premiewego tworzonego z zysku przedsiębiorstw. Pozostałe wydatki przedsiębiorstwa na rzecz załogi mają charakter wydatków pozapłacowych. Odpowiedź na pytanie, jakie jest miejsce wydatków wchodzących w zakres społecznego funduszu spożycia w całości tych wydatków, wymaga dokładniejszej analizy charakteru wydatków pozapłacowych.

#### Charakterystyka wydatków pozapłacowych

Z punktu widzenia pełnionych funkcji ogół wydatków pozapłacowych w przedsiębiorstwie można podzielić na dwie grupy:

<sup>10</sup> Spotkać się można z zaliczeniem wynagrodzenia za czas nie przepracowany, (np. urlop wypoczynkowy) do świadczeń społecznych. Por. Zarychta, op. cit.



- 1) produkcyjno-ekonomiczne,
- 2) socjalno-bytowe<sup>11</sup>.

Produkcyjne uwarunkowanie wydatków pozapłacowych przedsiębiorstw wynika przede wszystkim z potrzeb psychofizycznych pracowników. Są to takie np. wydatki jak utrzymanie bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy, utrzymanie hoteli robotniczych itp.

Celem produkcyjno-ekonomicznych wydatków pozapłacowych jest stworzenie takich warunków i stosunków pracy, które stwarzają możliwości nie tylko produkcji, ale również osiągnięcia przez pracowników wyższej wydajności pracy przez podnoszenie ich kwalifikacji.

Drugą grupę stanowią wydatki o charakterze socjalno-bytowym. Celem tego rodzaju wydatków pozapłacowych jest zaspokojenie potrzeb pracowników i ich rodzin, przy czym potrzeby te nie wynikają bezpośrednio z warunków i stosunków produkcji w przedsiębiorstwie. W ramach tej grupy wyróżnić można następujące ekonomiczne formy wydatków<sup>12</sup>:

- wydatki pieniężne (np. pożyczki mieszkaniowe, zapomogi losowe itp.),
- wydatki na prowadzenie własnych ośrodków świadczących usługi o charakterze socjalno-bytowym (np. ośrodki wczasowe, przedszkola itp.),
- wydatki na zakup dóbr i usług dostarczanych pracownikom w naturze (np. zakup skierowań na wczasy),
- współudział w finansowaniu instytucji ubezpieczających pracowników.

Rozróżnienie dwóch grup wydatków pozapłacowych: o charakterze produkcyjno-ekonomicznym oraz o charakterze socjalno-bytowym pokrywa się z wyróżnionymi wcześniej dwoma układami wynikającymi z systemu więzi produkcyjnych oraz układu socjalnego. Pozapłacowe wydatki przedsiębiorstw stanowią ekonomiczno-finansową formę pokrywania potrzeb pracowników powstałych na tle tych układów.

Występowanie różnych form i wydatków przedsiębiorstwa, które nie mają bezpośredniego charakteru wynagrodzenia za pracę, rodzi pytanie, które z nich są świadczeniami społecznymi wchodzącymi w zakres społecznego funduszu spożycia?

<sup>11</sup> Sz w e m b e r g, *Pozapłacowe wydatki przedsiębiorstwa...*, s. 19 i n.

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 31—35.



MIEJSCE ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNEGO FUNDUSZU SPOŻYCIA  
W CAŁOŚCI WYDATKÓW PRZEDSIĘBIORSTWA NA PRACĘ

W świetle tego, co uprzednio przedstawiliśmy, wszystkie wydatki przedsiębiorstwa związane z procesem wydatkowania płacy można podzielić na trzy rodzaje:

- 1) wynagrodzenie za pracę,
- 2) wydatki na środowisko pracy konieczne ze względów produkcyjno-ekonomicznych,
- 3) wydatki związane z zaspokojeniem potrzeb socjalno-bytowych pracowników i ich rodzin.

Na podstawie charakteru tych wydatków oraz istoty i funkcji społecznego funduszu spożycia należy stwierdzić, iż w skład tego funduszu wchodzi tylko wydatki o charakterze socjalno-bytowym. Świadczenia społecznego funduszu spożycia nie mogą mieć bezpośredniego związku z wynagrodzeniem za pracę i dlatego wszystkie formy płacy winny być poza zakresem tego funduszu (stąd nie zaliczyliśmy do świadczeń społecznego funduszu spożycia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany).

Tradycyjnie ujmowana działalność socjalno-bytowa obejmuje dwie grupy usług:

- 1) powiązane ściśle z procesem produkcyjnym (zakwaterowanie, przemysłowa służba zdrowia, wyżywienie w stołówkach i bufetach, szkoły zawodowe, wydatki na naukę), oraz
- 2) pozostające do dyspozycji wszystkich pracowników i członków ich rodzin (placówki wczasowe i rekreacji, placówki kulturalno-oświatowe, urządzenia sportowe, ośrodki sanatoryjne, urządzenia socjalne dla dzieci i młodzieży).

Pojęcie „zakładowej działalności socjalnej” nie jest ściśle naukowo sprecyzowane. Jak podkreśla W. Kawalec, sferę tę wyodrębniamy raczej w oparciu o praktykę zakładową oraz o pojęcia i zakresy sprecyzowane w aktach normatywnych<sup>13</sup>.

Obecnie ramowy zakres zakładowej działalności socjalnej określony jest w art. 12 ustawy z 23 czerwca 1973 r. w zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowego funduszu socjalnego i mieszkaniowego<sup>14</sup>. Do działalności tej zalicza się: wczasy pracownicze i inne formy wypoczynku pracowników, działalność domów kultury, klubów i świetlic, działalność urzędzeń sportowych, działalność urzędzeń socjalnych dla dzieci i młodzieży (żłobków, przedszkoli, kolonii i obozów).

<sup>13</sup> Por. M. Kawalec, *Polityka społeczna zakładów pracy*, „Polityka Społeczna” 1974, nr 5.

<sup>14</sup> „Dziennik Ustaw” 1973, nr 27 s. 315.



Działalność bytowa nie jest objęta wyżej wymienioną ustawą. Różni się od działalności socjalnej przede wszystkim źródłem finansowania, gdyż koszty jej prowadzenia obciążają koszty działalności podstawowej. Różni się również przedmiotowo, gdyż jest nastawiana głównie na zaspokajanie potrzeb pracownika w czasie pracy (stołówki) oraz na oddziaływanie na podaż siły roboczej (hotele pracownicze, mieszkania zakładowe itp.)<sup>15</sup>. Najogólniej można przyjąć, iż działalność bytowa obejmuje prowadzenie zakładowych domów mieszkaniowych, zbiorowego żywienia, kształcenia i doksztalcania kadr, gospodarstw rolnych, zakładów usługowych oraz finansowanie wydatków związanych z bezpieczeństwem pracy i dojazdami do pracy<sup>16</sup>.

Ponadto wyodrębniona została, jako samodzielna, działalność mieszkaniowa<sup>17</sup>.

Z powyższej charakterystyki świadczeń socjalno-bytowych wynika wniosek, iż nie wszystkie świadczenia tradycyjnie określane jako socjalno-bytowe mogą być zaliczone do społecznego funduszu spożycia. Do funduszu tego nie można zaliczyć wydatków dyktowanych względami produkcyjno-ekonomicznymi, mimo iż niektóre z nich mogą mieć szczególny charakter „świadczeń” bytowych, np. wydatki na mieszkanie służbowe i hotele dla pracowników. Przyjmuję tezę, iż do społecznego funduszu spożycia nie można zaliczyć wydatków na szeroko rozumiane środowisko pracy, a więc wydatków na higienę i bezpieczeństwo pracy, kształcenie zawodowe i doksztalcanie pracowników, informację zakładową itp. Ten rodzaj „świadczeń” podporządkowany jest przede wszystkim produkcyjno-ekonomicznym funkcjom przedsiębiorstwa, a nie wynika bezpośrednio z realizacji funkcji społecznego funduszu spożycia.

Jak już stwierdzono uprzednio za kryteria kwalifikacji wydatków przedsiębiorstwa do świadczeń społecznego funduszu spożycia został uznany dochodotwórczy, ale i jednocześnie pozapłacowy ich charakter, wobec czego z wymienionych wyżej form działalności socjalno-bytowej zaliczyć można do świadczeń tego funduszu cały zakres działalności

<sup>15</sup> Szacuje się, że w roku 1974 koszty zakładowej działalności socjalnej wynosiły ok. 14,1 mld zł, natomiast koszty zakładowej działalności bytowej ok. 20,2 mld zł. Por. Kawalec, *op. cit.*, s. 3.

<sup>16</sup> Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1974 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej, „Dziennik Ustaw” 1973, nr 43.

<sup>17</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada w sprawie zakładowego funduszu mieszkaniowego, „Dziennik Ustaw” 1973, nr 43. Należy w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, iż zaprezentowana w tym artykule próba określenia zakresu społecznego funduszu spożycia na szczeblu przedsiębiorstwa opiera się nie na kryteriach formalnych, ale na kryteriach merytorycznych. Cytowane akty normatywne mają na celu jedynie wyjaśnienie zakresu poszczególnych rodzajów świadczeń organizowanych w przedsiębiorstwach upośredniczonych.



socjalnej i mieszkaniowej oraz niektóre elementy działalności bytowej, a mianowicie żywienie w stołówce pracowniczej.

Zaprezentowana klasyfikacja zakładowych świadczeń socjalno-bytowych z punktu widzenia określenia zakresu społecznego funduszu spożycia na szczeblu przedsiębiorstwa wymaga pewnego uzupełnienia. W rzeczywistości bardzo trudno jest określić charakter niektórych wydatków przedsiębiorstwa na podstawie przyjętych ogólnych kryteriów wyróżniających świadczenia tego funduszu (np. w przypadku wydatków na przemysłową oraz zakładową służbę zdrowia). Często wydatki te mogą mieć dwoisty charakter: socjalny oraz produkcyjny. Dlatego sądzę, iż można wydzielić w systemie świadczeń socjalno-bytowych tzw. „świadczenia pośrednie”, które trudno byłoby jednocześnie włączyć w zakres społecznego funduszu spożycia, ze względu na ich produkcyjne funkcje.

Rozróżnienie działalności socjalnej, mieszkaniowej i bytowej w aktach ustawodawczych ma istotne znaczenie z punktu widzenia zasad finansowania poszczególnych form wydatków. Podział ten nie podważa jednak jednorodnej roli różnych typów świadczeń w procesie realizacji szerszej działalności socjalnej państwa socjalistycznego, stanowiąc element społecznego funduszu spożycia, nazywany dalej — zakładowym systemem świadczeń socjalno-bytowych.

#### OGÓLNE I SPECYFICZNE FUNKCJE SPOŁECZNEGO FUNDUSZU SPOŻYCIA W ZAKŁADOWYM SYSTEMIE ŚWIADCZEŃ SOCJALNO-BYTOWYCH

W literaturze ekonomicznej wymienia się następujące funkcje zakładowych świadczeń socjalno-bytowych<sup>18</sup>:

- 1) zaspokojenie potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin,
- 2) dążenie do efektywnego wzrostu pozapłacowych dochodów pracowniczych, zwłaszcza tych grup, które charakteryzują się niższymi dochodami z pracy i wymagają intensywnej opieki socjalnej,
- 3) integracja pracowników z zakładem pracy i umacnianie wewnętrznych więzi zespołów pracowniczych,
- 4) wspomaganie procesów wydatkowania pracy i dążeń zmierzających do zapewnienia efektywnego działania przedsiębiorstwa jako całości.

Odnosząc wymienione funkcje do ogólnych kierunków działania społecznego funduszu spożycia można stwierdzić, że<sup>19</sup>:

<sup>18</sup> Por. Krzyżewski, *op. cit.*, s. 5.

<sup>19</sup> W literaturze ekonomicznej wyróżnia się najczęściej następujące funkcje społecznego funduszu spożycia: funkcję dochodową, funkcję kształtowania struktury spożycia oraz funkcję integracyjną. Por. R. Krzyżewski, *Konsumpcja społeczna w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1968.



Po pierwsze, zakres niektórych funkcji świadczeń socjalno-bytowych przedsiębiorstw jest węższy. Na przykład ogólną funkcję dochodową można sprowadzić do jednego tylko jej aspektu, a mianowicie do roli egalitaryzującej<sup>20</sup> — ogólna funkcja zaspokajania potrzeb uznanych za szczególnie ważne ogranicza się do zaspokajania potrzeb wyłącznie socjalnych, a więc pomijane są np. potrzeby oświaty i wychowania.

Po drugie, pojawia się specyficzna funkcja świadczeń socjalno-bytowych, a mianowicie wykorzystania ich jako narzędzia polityki produkcyjno-ekonomicznej. Konkretyzacja ogólnych funkcji społecznego funduszu spożycia w ramach zakładowych świadczeń socjalno-bytowych czyni te świadczenia istotnym elementem systemu motywacyjnego przedsiębiorstwa. Funkcja narzędzia polityki produkcyjno-ekonomicznej przejawia się w wykorzystaniu świadczeń socjalno-bytowych jako czynnika wpływającego na wybór miejsca pracy, kształtowanie więzi integracyjnych poprzez zaspokajanie np. potrzeb mieszkaniowych, świadczeniu usług w zakresie wypoczynku itp. W ten sposób świadczenia te stawać się mogą pośrednio pozaekonomicznymi instrumentami wspomagającymi proces produkcji. Przykłady te świadczą o specyficznych zadaniach zakładowych świadczeń socjalno-bytowych realizowanych w ramach ogólnej integracyjnej funkcji społecznego funduszu spożycia.

Andrzej Bogus

#### A COMPANY AS A SUBJECT OF CREATION AND DISTRIBUTION OF THE SOCIAL CONSUMPTION FUND

The paper sets forward to justify the objective necessity of creation and distribution of benefits of the social consumption fund in socialized companies. The author proceeds from an assumption that the company is not only a production unit in the economic system but also a subject implementing tasks of the social policy including also the function of the social consumption fund.

In the further part of the paper there is made an attempt at determination of qualification criteria of the company's contribution to the social consumption fund. It becomes necessary to isolate the company's expenditure in this area in order to assess utilization of resources in accordance with functions of this fund at the company's level.

<sup>20</sup> W bardziej szczegółowej analizie dochodowej funkcji świadczeń społecznego funduszu spożycia wyróżnić można jej dwa aspekty; zabezpieczenia społecznego oraz egalitaryzacji poziomu zaspokajania potrzeb w przekrojach społecznych o różnym poziomie życiowym. Bliżej na ten temat patrz: A. Bogus, *Dochodowa funkcja zakładowych świadczeń socjalnych*, referat na ogólnopolskie seminarium naukowe, „Funkcje i czynniki rozwoju społecznych funduszy spożycia”, mpis w Instytucie Ekonomii Politycznej UŁ.