A C T A U N I V E R S I T A T I S L O D Z I E N S I S
FOLIA OECONOMICA 111, 1991

Jan Szupiło*

SPRAWNOŚĆ PODSYSTEMU OGRANICZAJĄCEGO PONADNORMATYWNE WYPŁATY WYNAGRODZEŃ W LATACH 1982-1984

1. Miejsce podsystemu ograniczającego ponadnormatywne wypłaty wynagrodzeń w metodach kreacji środków płacowych

Mechanizm centralnej polityki płac jest integralnym elementem systemu funkcjonowania gospodarki narodowej. W związku z tym, prócz wewnętrznej spójności jego poszczególnych elementów, wymaga się od niego także pełnej synchronizacji z systemem kierowania gospodarką narodową. Do podstawowych jego funkcji zaliczyć można[1]:

1) kształtowanie zasad zasilania jednostek gospodarczych w środki na wynagrodzenie uwzględniające różne aspekty (zapewnienie równowagi na rynku dóbr konsumpcyjnych i przeciwdziałanie inflacji płacowej, zapewnienie prawidłowych decyzji alokacyjnych w dziedzinie zasobów pracy, motywowanie przedsiębiorstw do podnoszenia efektów działalności gospodarczej, kształtowanie prawidłowych relacji w obu sferach gospodarki narodowej);

2) kształtowanie płac jednostkowych w przedsiębiorstwach, w celu zapewnienia zgodnych z nakładami i efektami pracy: międzystanowiskowych, międzygrupowych i międzyzawodowych relacji płac;

---

* Dr nauk ekonomicznych, pracownik Zakładu Ekonomiki Pracy UŁ.

[1] Por. S. B o r k o w s k a, Problemy centralnego sterowania relacjami płac, [w:] Relacje wynagrodzeń jako czynnik kształtowania motywacji do pracy, Materiały na konferencję naukową, Bydgoszcz 1984, s. 88 i n.

3) kształtowanie poziomu i tempa zmian płac realnych;

4) wpływanie na ostateczny poziom i zróżnicowanie dochodów ludności.

Przedstawione funkcje realizowane są w praktyce poprzez stosowanie różnorodnych metod i narzędzi. Jednymi z nich, służącymi do realizacji pierwszej funkcji, są metody kreacji (kształtowania) środków płacowych (na wynagrodzenia).

W teorii i praktyce gospodarek scentralizowanych znanych jest wiele systemów metod kształtowania środków płacowych w jednostkach gospodarczych. Dla dziedziny tej charakterystyczna jest wielość stosowanych rozwiązań, które do chwili obecnej nie można uznać za w pełni zadowalające. Szczególnym przykładem jest tu sytuacja w naszym kraju, gdzie w latach osiemdziesiątych w tej dziedzinie nastąpiło wyraźne nasilenie prac, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. W wyniku tych prac powstało wiele metod rozwiązujących problem kształtowania środków na wynagrodzenia w jednostkach gospodarczych. Charakterystyczne dla tego okresu jest to, iż metody te ulegały w tych latach istotnym modyfikacjom.

Z uwagi na wielość pojęć występujących w tej dziedzinie, zachodzi konieczność ich sprecyzowania i usystematyzowania. Dotyczy to zwłaszcza takich kategorii, jak: metody, typy regulacji czy formuły kształtowania środków na wynagrodzenia.

Przyjmujemy założenie, iż podstawową kategorią, z której dadzą się w sposób w miarę precyzyjny wyprowadzić pozostałe pojęcia, jest metoda kształtowania środków na wynagrodzenia. Metoda może być bowiem określona jako usystematyzowany i powtarzalny sposób (oparty na zasadach naukowych), rozwiązywania problemów. Problemem, w tym przypadku, jest takie kształtowanie środków na wynagrodzenia przez Centrum, które zapewniłoby realizację podstawowych zadań centralnej polityki wynagrodzeń (tzn. zapewnienie równowagi na rynku dóbr konsumpcyjnych i przeciwdziałanie inflacji płacowej; zapewnienie prawidłowych decyzji alokacyjnych w dziedzinie zasobów pracy; motywowanie przedsiębiorstw do podnoszenia efektów działalności gospodarczej; takie sterowanie strumieniami środków na wynagrodzenia, by powstawały zgodne z wymaganiami, efektami pracy i społecznymi preferencjami relacje wynagrodzeń). Metoda ta winna także uwzględniać potrzeby jednostek

gospodarczych w tej dziedzinie, jak np. sprzyjaniu stosowania w przedsiębiorstwach wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego (WRG), sprawnemu pełnieniu funkcji zasileniowej, sprzyjaniu integracji załogi wokół celów jednostki gospodarczej.

Model centralnej polityki wynagrodzeń jest tworzony i realizowany przez zbiorowy podmiot tej polityki, jakim jest Centrum Gospodarcze. Metoda kształowania środków na wynagrodzenia jest więc zbiorem rozwiązań (instytucjonalnych) poszczególnych instytucji, które z uwagi na posiadane kompetencje w tej dziedzinie, w różnym stopniu przyczyniają się do istoty i formy zawartych w niej rozwiązań. Do podstawowych instytucji, mających wpływ na rozwiązania zawarte w metodzie, zaliczamy Sejm RP, Radę Ministrów, Komisję Planowania przy Radzie Ministrów, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministerstwo Finansów. Będąc rozwiązaniem instytucjonalnym, metoda ta ma równocześnie charakter subiektywny. Oznacza to, iż jest ona subiektywnym wyborem (z punktu widzenia przyjętych kryteriów), jednego z wielu istniejących wariantów rozwiązań. Najlepszym moze wśród istniejących, ale nie zawsze najlepszym z możliwych. W tym sensie metoda jako rozwiązanie subiektywno-instytucjonalne jest czynnikiem determinującym relacje wynagrodzeń, równowagę rynkową, efektywność gospodarowania. Dlatego też należy dążyć do tego, aby opracowywać metody kształtowania środków na wynagrodzenia najlepsze z możliwych.

Metoda kształtowania środków na wynagrodzenia realizować musi wiele zadań centralnej polityki wynagrodzeń. Każde z nich jest bardzo trudne do zrealizowania i stanowi odrębny skomplikowany problem. Przy tym metoda jest wtedy poprawna, jeżeli sprawnie realizuje wszystkie zadania jednocześnie. Charakterystyczne dla obecnie stosowanych metod jest to, iż realizują one poszczególne zadania w zróżnicowanym stopniu. Przykładowo: sprawniej realizują zadanie zapewnienia równowagi na rynku dóbr konsumpcyjnych niż zadanie motywowania przedsiębiorstw do podnoszenia efektywności działalności gospodarczej. Z tego też powodu w określeniu kategorii metod kształtowania środków na wynagrodzenia musi być uwzględnione podejście systemowe.

Podejście systemowe wywodzi się od stosowanego od dawna podejścia kompleksowego. Różni się tym od niego, iż stosując własną

terminologię i narzędzia badawcze stało się sposobem naukowego poznania wielu dziedzin rzeczywistości. Treść podejścia systemowego syntetycznie określają J. Habr i J. Veprek, którzy pod tym pojęciem rozumieją: "[...] sposób myślenia, sposób rozwiązywania problemu lub sposób postępowania, w którym zjawiska są traktowane kompleksowo w swoich zależnościach wewnętrznych i zewnętrznych"[2]. Tak rozumiana treść podejścia systemowego może być przesłanką działania zarówno praktycznego, jak i naukowego. W teorii winna być traktowana jako metoda badawcza, która określa sposób poznania, badania zjawisk i procesów czy sposób wskazujący na miejsce zastosowania innych metod badawczych. W praktyce społeczno-gospodarczej należy ją uznać za jedną z zasad sprawnego konstruowania rozwiązań instytucjonalno-subiektywnych.

Główną zasadą podejścia systemowego jest założenie o rozpatrywaniu zjawisk cząstkowych w ujęciu kompleksowym. Oznacza to, iż zjawiska traktowane są zawsze jako części większych całości. W ramach podejścia systemowego każda część wymaga rozpatrywania w powiązaniu współzależnościowym z innymi oraz analizowania ze względu na skutki, jakie może wywołać zarówno w pozostałych częściach jak i całości, w ramach której funkcjonuje. Przyjmuje się tu założenie o działaniu swoistego prawa naczyń połączonych, które winno być uwzględnione przy badaniu zjawisk. Zakłada się, iż traktowanie części w oderwaniu od całości jest zawsze ze szkodą dla tej ostatniej.

W celu precyzyjniejszego określenia rodzajów części, całości i ich różnorodnych wzajemnych relacji w podejściu systemowym obowiązuje odpowiednia terminologia. Pojęcie całości utożsamiane jest z systemem, przez który rozumie się celowo określony zbiór elementów i zbiór sprzężeń między nimi, które określają właściwości całości. Całość może być powiązana z innymi całościami bądź ich częściami, które wspólnie określa się jako otoczenie. Pojęcie to oznacza celowo określony zbiór elementów nie będących elementami danego systemu, wykazujących jednak sprzężenia z nimi, istotne dla danego celu. Każda całość składa się z części,

---

[2] J. H a b r, J. V e p r e k, Systemowa analiza i synteza, Warszawa 1976, s. 12.

które określane są mianem elementów systemu i rozumiane jako niepodzielne części całości na danym szczeblu abstrakcji. Części systemu, których elementy przejawiają silniejsze sprzężenie w porównaniu ze sprzężeniami z innymi elementami systemu, tworzące wewnątrz systemu względnie samodzielne jednostki, nazwane są podsystemami[3].

Podejście systemowe nakazuje więc traktowanie metody kształtowania środków na wynagrodzenia jako systemu składającego się z wzajemnie ze sobą powiązanych elementów, przyczyniających się do realizacji celu całego systemu. Tak więc poszczególne elementy (podsystemy) systemu realizują poszczególne zadania centralnej polityki płac, przyczyniając się do powodzenia działania całej metody. Dlatego też metodę kreowania środków na wynagrodzenia traktować należy jako system rozwiązań instytucjonalnych, określających sprawny dopływ środków na wynagrodzenia do jednostek gospodarczych. Sprawny oznacza tu taki, który realizuje równocześnie wszystkie zadania centralnej polityki wynagrodzeń.

Uwzględniając podejście systemowe stwierdzić należy, iż metoda kształtowania środków na wynagrodzenia będąc systemem, sama jest częścią większej całości, jaką jest system zarządzania gospodarką narodową. Dlatego też można ją określić jako trwały element systemu zarządzania gospodarką narodową. Podkreślenia wymagają tu trzy zagadnienia[4]:

1. Centralna regulacja wynagrodzeń należy do najważniejszych instrumentów, za pomocą których ośrodek centralny oddziałuje na postępowanie przedsiębiorstw, ich załóg i kadr kierowniczych. Bez poprawnych rozwiązań w tej dziedzinie decyzje i proporcje planu centralnego byłyby pozbawione jednej z najskuteczniejszych dźwigni realizacji.

2. Będąc jednym z ważnych elementów systemu funkcjonowania, centralna regulacja wynagrodzeń jest powiązana siatką zależności z pozostałymi elementami. Uwzględnienie tych związków sta-

---

[3] Tamże, s. 27-62.

[4] J. M u j ż e l, R. B u g a j, Warianty regulacji wynagrodzeń, [w:] Funkcjonowanie gospodarki polskiej - doświadczenia, problemy i tendencje, Warszawa 1984, s. 415-416.

nowi warunek spójności systemu, a zarazem i jego społecznej skuteczności.

3. Centralna regulacja wynagrodzeń współdeterminuje powstawanie presji inflacyjnej lub jej brak, determinując tym samym kierunek ewolucji całego systemu.

Z istoty centralnie planowanej gospodarki wynika, że metody kreowania środków na wynagrodzenia są zawsze przedmiotem regulacji centralnej, stanowiąc podstawowy element tzw. systemu motywowania przedsiębiorstw oraz wpływają na możliwość swobodnego i racjonalnego gospodarowania zasobami pracy przez przedsiębiorstwa. Metody regulacji wynagrodzeń w przedsiębiorstwach mogą uwzględniać różne formy oddziaływania i stosować rozmaite narzędzia. Stosując różne kryteria wyodrębnić można różne rodzaje, typy metod kształtowania środków na wynagrodzenia. Tak więc w tym przypadku utożsamiamy pojęcie typów regulacji z typami, rodzajami metod. Przyjmujemy, iż są to pojęcia równoznaczne. Jest to podejście pozwalające wyodrębnić pewne klasy, typy, rodzaje metod kreowania środków na wynagrodzenia, z punktu widzenia przyjętych kryteriów. Chodzi tu więc o grupowanie metod, a nie o ich budowę wewnętrzną.

I tak z punktu widzenia stopnia samodzielności przedsiębiorstw w kształtowaniu sumy środków na wynagrodzenia, w dotychczasowym rozwoju systemów zarządzania gospodarką scentralizowaną wyróżnić można trzy rodzaje (typy) metod kształtowania sumy środków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwach[5]:

a) limitowanie sumy środków na wynagrodzenia zawartych w nakazowo ujętym planie przedsiębiorstwa,

b) parametryczne (normatywne) określenie sumy środków na wynagrodzenia w powiązaniu z miernikiem oceny efektów pracy przedsiębiorstwa,

c) samodzielne określanie przez przedsiębiorstwo sumy środków na wynagrodzenia stosownie do jego potrzeb oraz możliwości finansowych.

---

[5] J. S o k o ł o w s k i, Niektóre instrumenty centralnej polityki wynagrodzeń a gospodarowanie zasobami pracy, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1986, nr 11.

Metoda samodzielnego określania przez przedsiębiorstwo sumy środków na wynagrodzenia jest charakterystyczna dla zdecentralizowanego systemu zarządzania gospodarką o charakterze partycypacyjnym lub samorządowym. W założeniu występuje tu pełna ekonomizacja w kształtowaniu kosztów pracy opartych na dostępnych metodach wytwarzania oraz inne warunki funkcjonowania przedsiębiorstw (finansowe, zaopatrzeniowe, rynek pracy itp.). Nie występują tu ani limity środków na wynagrodzenia, ani też normatywy bezpośrednio wiążące wielkość tych środków z jakimś miernikiem produkcji.

W ramach tej grupy metod kształtowania środków na wynagrodzenia mamy oczywiście także do czynienia z wpływaniem Centrum na wielkość emisji tych środków w przedsiębiorstwach i w całej gospodarce. Odbywa się to za pomocą tworzenia przedsiębiorstwom takich warunków finansowych, które regulują wielkość i tempo przyrostu tychże środków. Narzędziami są tu podatki, czy też 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 obciążenia na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej (PFAZ), a od 1986 r. podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń (PPWW).

Z punktu widzenia rodzaju zjawisk dochodowych, podlegających regulacji, wyodrębnić można trzy typy metod kreacji środków na wynagrodzenia, tj. regulację funduszową, jednostkową oraz finansową[6].

1. Regulacja funduszowa polega na centralnym kontrolowaniu wielkości agregatowych, określających dopływ środków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwie jako całości.

2. Regulacja jednostkowa, w której organy państwowe ustalają obowiązujące zasady wynagrodzeń indywidualnych poszczególnych kategorii pracowników lub zespołów pracowniczych, jeżeli są one traktowane przy obliczaniu wynagrodzeń jako całość (np. w akordzie zespołowym). Przedmiotem regulacji są: a) systemy kompensacji, czyli kryteria, na podstawie których wyznacza się wyna-

---

[6] M u j ż e l, B u g a j, op. cit., s. 417-418.

grodzenia indywidualne i zespołowe, b) taryfikatory kwalifikacyjne, c) stawki wynagrodzeń jednostkowych, czyli tzw. cenniki pracy, d) różnego rodzaju normatywy premiowania, określające zależności między wynagrodzeniem dodatkowym a wynikami pracy.

3. Regulacja finansowa działa przez wpływ na ogólny pieniężny dochód przedsiębiorstw (ich produkcję czystą, dodaną, netto), będącą różnicą między przychodem ze sprzedaży a kosztami materialnymi i innymi podlegającymi potrąceniu w tym rachunku. Wychodzi się z założenia, że w przedsiębiorstwach wyodrębnionych finansowo (dochodowo, na rozrachunku) wynagrodzenia wypłacane są z wygospodarowanego dochodu. Jego wielkość tworzy pułap wszelkich wypłat konsumpcyjnych, przede wszystkim - kwoty płac. Jest to więc regulacja oparta na zasadzie pełnego samofinansowania się przedsiębiorstw. Operacyjnymi narzędziami regulacji są z jednej strony ceny i inne parametry cenopodobne, z drugiej - klasyczne instrumenty finansowe, a więc różnego rodzaju obciążenia (podatki) i dopłaty.

W ramach poszczególnych typów metod występują różne rodzaje ich wariantów. I tak przykładowo w ramach regulacji funduszowej istnieją warianty szczegółowe różniące się: a) rodzajem regulowanych wielkości, którymi są fundusze (kwoty) wynagrodzeń lub (i) wynagrodzenia przeciętne, b) stopniem i sposobem wiązania regulowanych wielkości z makrowielkościami i proporcjami planu państwowego, c) sposobem ich wiązania z wynikami przedsiębiorstwa.

Z tego punktu widzenia metodę traktujemy jako szczegółowy wariant, systemowo określający dopływ środków na wynagrodzenia do poszczególnych jednostek gospodarczych.

Każdy z wariantów szczegółowych (metoda) zawiera w sobie wzajemnie powiązane podsystemy realizujące poszczególne zadania centralnej polityki płac. Mowa tu o takich podsystemach metody, jak np.: formuła podstawowa; podsystem indeksacji płac; podsystem ograniczający ponadnormatywne wypłaty wynagrodzeń; podsystem regulujący poziom nagród i premii wypłacanych z zysku do podziału; podsystem nagradzający oszczędność surowców, materiałów, paliw i energii, i inne podsystemy. Z tego punktu widzenia metoda jest więc systemem składającym się ze szczegółowo określonych podsystemów, wzajemnie ze sobą powiązanych realizujących poszczególne zadania bądź grupy zadań centralnej polityki wynagrodzeń.

Formuła kształtowania środków na wynagrodzenia jest więc jednym z podstawowych podsystemów metody, określająca sposób tworzenia, kreowania największej części przyrostu środków płacowych w jednostkach gospodarczych, np. formuła progowa, przyrostowa, udziałowa czy indywidualna.

Podsystem ograniczający ponadnormatywne wypłaty wynagrodzeń jest więc elementem składowym metod kreacji środków płacowych, w tym szczególnie metod zaliczanych do typu - funduszowo-samodzielnego. Charakterystycznym rozwiązaniem dla tego podsystemu jest podatek PFAZ/PPWW płacony przez przedsiębiorstwa z zysku za przyrost wynagrodzeń nie mających swego pokrycia w tytułach wypłat zwolnionych od podatku, określanych corocznie (jak do tej pory) przez Centrum Gospodarcze. Jest to podatek płacony od ponadnormatywnego przyrostu wynagrodzeń wypłaconych zarówno w ciężar kosztów, jak i z zysku do podziału, a od 1986 r. także od ponadnormatywnych środków przeznaczonych na zwiększenie funduszu socjalnego z zysku dla załogi. W istocie swej (dzięki wysokiej i corocznie rosnącej progresji) stanowi on ogranicznik zniechęcający przedsiębiorstwa do dokonywania wypłat z tego tytułu. Z tego powodu jest to więc podsystem, którego celem jest zapewnienie równowagi na rynku dóbr konsumpcyjnych (ograniczanie popytu) oraz przeciwdziałanie inflacji płacowej. Ciekawym jest więc zbadanie sprawności funkcjonowania tego podsystemu wobec przedsiębiorstw działających w różnych dziedzinach i warunkach, osiągających odmienne wyniki finansowe.

2. Podsystem PFAZ w latach 1982-1984

Przedmiotem części empirycznej opracowania są wyniki badań ankietowych, jakie w tej dziedzinie przeprowadził w 100 (stu) przedsiębiorstwach Zakład Ekonomiki Pracy Uniwersytetu Łódzkiego[7]. Dotyczyły one m. in. zagadnień związanych z przyrostem

[7] Badania nt. "Podmioty polityki wynagrodzeń", prowadzone przez Zakład Ekonomiki Pracy UŁ w problemie międzyresortowym "Człowiek i praca", grupa tematyczna MR.III.4. Kierunki racjonalizacji systemu wynagrodzeń.

środków na wynagrodzenia podlegających obciążeniu na PFAZ. Jest to jeden z wielu składników przyrostu wynagrodzeń, do których zaliczyć możemy jeszcze: 1) obciążających koszty (z tytułu: wzrostu miernika produkcji, progu wolnego od obciążeń na PFAZ, otrzymanych ulg od obciążeń na PFAZ, innych wyłączeń od obciążeń na PFAZ), 2) wypłacanych z zysku do podziału (indywidualne nagrody i premie wypłacane z funduszu załogi).

W analizie skoncentrowano się na określeniu kształtowania przyrostu wynagrodzeń z tytułu obciążeń na PFAZ wypłacanych w ciężar kosztów. Pominięto więc wypłaty premii i nagród z zysku do podziału, obciążone wpłatami na PFAZ, które w badanym zagadnieniu nie stanowią wartości istotnej. Według danych MPPiSS przyrost wynagrodzeń z tego tytułu wynosił w całym przyroście 1984 r. ok. 1%. W badanej populacji przedsiębiorstw, udział tych, które przeznaczyły na obciążenie z tytułu przyrostu wynagrodzeń wypłaconych w ciężar kosztów ponad 80% obciążeń PFAZ stanowił: w 1982 r. 93,5%; w 1983 r. 83,0%; w 1984 r. 83,9%.

Zasady kształtowania przyrostu wynagrodzeń z tytułu obciążeń na PFAZ, w badanym okresie podlegały istotnym zmianom. Generalnym ich celem było ograniczenie przyrostu wynagrodzeń nie znajdującego uzasadnienia w tytułach podlegających zwolnieniu od obciążeń. I tak na podstawie analizy doświadczeń roku 1982, z początkiem 1983 r. wprowadzono istotną zmianę. Odstąpiono od obowiązującej w 1982 r. zasady obciążania wzrostu płacy przeciętnej ponad 3% wolny próg. Wprowadzono zaś zasadę obciążenia na PFAZ przyrost kwoty wynagrodzeń ponad bazę roku poprzedniego i kwoty zwolnione od obciążeń w danym roku. Natomiast od 1984 r. wprowadzono zmianę, która polegała na tym, iż kwota podlegająca obciążeniu w jednym roku nie wchodzi do bazy roku następnego. Z roku na rok skala progresji opodatkowania była coraz to większa. Dotyczy to zarówno wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów, jak również z zysku do podziału.

Odejście od wyliczeń przyrostu wynagrodzeń na podstawie średniej płacy miało swoje uzasadnienie w braku motywacji do racjonalizacji zatrudnienia. Wynikało to z faktu, iż przedsiębiorstwa, które zwiększały zatrudnienie poprzez przyjmowanie pracowników na wynagrodzenia poniżej średniej obniżać mogły w ten sposób swoją bazową średnią płacę i tym samym osiągać przyrosty w

bazie wynagrodzeń ogólnych nie podlegające obciążeniu na PFAZ. Rozwiązanie to sprzyjało pełnemu zatrudnieniu, ale nie prowadziło do jego racjonalizacji.

Druga istotna zmiana, polegająca na niewliczaniu przyrostu wynagrodzeń z tytułu PFAZ do bazy funduszu wynagrodzeń miała na celu osłabienie tendencji do wzrostu płac ponad wielkości wynikające z przyrostów wolnych od obciążeń na PFAZ, tj. wzrostu, który jest opłacany z zysku. W związku z tym raz zapłacone obciążenie na PFAZ nie daje podstaw do traktowania tego przyrostu jako uzasadnionego. W następnym okresie, o ile nie zostanie on pokryty z przyrostu wynagrodzeń zwolnionych od PFAZ, podlegać będzie następnemu obciążeniu. Obciążenie to będzie wyższe, bowiem z okresu na okres rośnie progresja opodatkowania tego przyrostu. Można więc tu mówić o problemie kumulowania się obciążeń. W długim okresie czasu w przedsiębiorstwach, którym nie zostanie przyznany wolny próg i ulgi od obciążeń, nastąpi systematyczne zwiększanie się udziału obciążeń w zysku. Można to określić mianem swoistej "pułapki PFAZ-owskiej", w którą mogą wpaść przedsiębiorstwa o niskiej zyskowności (mierzonej np. masą zysku bilansowego na jednego zatrudnionego).

Zmiana tych rozwiązań spowodować mogła zróżnicowanie możliwości płacowych przedsiębiorstw. W relatywnie lepszej sytuacji znalazły się te, które w 1982 r. odprowadziły wysokie obciążenia na PFAZ i zwiększyły zatrudnienie w grupie pracowników poniżej średniej płacy bazowej. W gorszej zaś te, które zmniejszyły zatrudnienie i nie zapłaciły PFAZ-u. Jest to opinia, z którą spotkać się można powszechnie. W związku z nią można sformułować hipotezę, iż obowiązujące w 1982 r. rozwiązania w dziedzinie PFAZ sprzyjały przyrostowi wynagrodzeń z tego tytułu, zaś obowiązujące od 1983 r. wzrost ten wyraźnie zahamowały.

W świetle przeprowadzonych badań okazuje się jednak, iż jest to tylko hipoteza robocza, nie uzyskująca potwierdzenia w badanych przedsiębiorstwach. Przy weryfikacji hipotezy wzięto pod uwagę kształtowanie się w latach 1982-1984 następujących wielkości: a) udział przyrostu wynagrodzeń z tytułu obciążeń na PFAZ w wynagrodzeniach wypłacanych w ciężar kosztów; 2) współczynniki opłacenia PFAZ-em przyrostu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów; 3) udział obciążeń na rzecz PFAZ w zysku bilansowym oraz

4) wielkości ekonomiczne przedsiębiorstw, które znalazły się w "pułapce PFAZ-owskiej".

Tabela 1

Udział przyrostu wynagrodzeń z tytułu obciążeń na PFAZ w wynagrodzeniach wypłacanych w ciężar kosztów w latach 1982-1984 (w przedsiębiorstwach, które ponosiły obciążenia)*

Lata	Udział wynagrodzeń (w %)					
	do 2,5	2,51-7,5	7,51-12,5	12,51-17,5	powyżej 17,51	ogółem
1982	11,5	67,3	19,5	1,6	-	100,0
1983	23,6	51,0	18,2	7,2	-	100,0
1984	31,6	26,4	31,6	7,0	3,4	100,0

U w a g a: $\bar{x}$ - średni udział przyrostu wynagrodzeń z tytułu PFAZ w wynagrodzeniach ogółem. $\bar{X}$ 1982 r. = 5,8%; $\bar{X}$ 1983 r. = 5,8%; $\bar{X}$ 1984 r. = 6,3%.

Ź r ó d ł o: Wyliczenia własne na podstawie kwestionariuszy.

Z danych tab. 1 wynika, iż przyrost wynagrodzeń podlegających obciążeniu na PFAZ do 7,5% osiągnęło w 1982 r. 88,8% przedsiębiorstw, zaś w latach 1983-1984 odpowiednio 74,6% oraz 57,0%. Oznacza to, iż przedsiębiorstwa, które decydowały się na "płacenie" PFAZ-u osiągały z roku na rok coraz to wyższy przyrost wynagrodzeń z tego tytułu. Charakterystyczne w tym przypadku jest kształtowanie się w strukturze przedziału średniej dla tego okresu (2,51-7,5%). Corocznie następuje znaczny spadek udziału tego przedziału w ogólnym przyroście. Odpowiednio o 16,3 pkt w 1983 r. i 24,6 pkt w 1984 r. na rzecz przedziałów przyległych. W zasadzie rokiem "rozterki", trudnej decyzji dotyczącej ponoszenia obciążeń na PFAZ należałoby uznać rok 1984, a nie 1982. Tu bowiem widoczne jest wyraźne rozwarstwienie przedsiębiorstw. Po obu stronach przedziału średniej, którego udział wynosi 26,4% znajdują się dwa przedziały o identycznym udziale 31,6%. Mimo mniej sprzy-

jających w tej dziedzinie rozwiązań dla przedsiębiorstw, istnieje tendencja do wyższego z roku na rok opłacania przyrostu wynagrodzeń PFAZ-em.

Opłacanie przyrostu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów PFAZ-em charakteryzuje współczynnik W_{WF}

$$W_{WF} = \frac{K_{OF}}{K_{PW}}$$

gdzie:

W_{WF} - współczynnik opłacenia przyrostu wynagrodzeń obciążeniami z zysku na PFAZ;

K_{OF} - kwota obciążeń na PFAZ z tytułu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów;

K_{PW} - kwota przyrostu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów podlegających obciążeniu na PFAZ.

Określa on stopień opłacenia zyskiem otrzymanego przyrostu 1 zł wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów. Wydaje się, iż kształtowanie się W_{WF} obrazuje istotny problem występujący w przedsiębiorstwach, polegający na znalezieniu odpowiedniej proporcji między wzrostem wynagrodzeń z PFAZ a wzrostem funduszu rozwoju. Zwiększenie odpisów na PFAZ oznacza zmniejszone możliwości dokonywania odpisów na fundusz rozwoju, a więc mniejsze możliwości inwestycyjne przedsiębiorstw.

Kształtowanie się W_{WF} w badanym okresie wykazuje, iż przedsiębiorstwa mimo mniej korzystnych rozwiązań PFAZ-owskich są skłonne uzyskiwać przyrost wynagrodzeń opierając się na coraz wyższych obciążeniach finansowych. Świadczą o tym rosnące średnie wartości roczne W_{WF}, jak również wyraźne przesunięcia strukturalne w stronę wyższych jego wartości. Wśród badanych przedsiębiorstw w latach 1982-1983 nie występowały takie, w których W_{WF} osiągnął wartość z przedziału 3-4 zł. W 1984 r. było już ich 21,8%. Z roku na rok widoczny jest wyraźny spadek udziału przedsiębiorstw w przedziale opłacenia 0,1-1 zł. W tym, bardzo istotnym spadkiem charakteryzował się udział przedsiębiorstw w przedziale 0,1-0,5 zł. Wynosił on odpowiednio: 1982 r. - 37,5%; 1983 r. - 28,5%; 1984 r. - 10,9%.

Tabela 2

Kształtowanie się współczynika opłacenia przyrostu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów PFAZ-em w latach 1982-1984

Lata	Współczynnik opłacenia przyrostu wynagrodzeń PFAZ-em (w zł)				
	0,1-1	1,01-2	2,01-3	3,01-4	ogółem
1982	60,7	28,5	10,8	-	100,0
1983	49,1	35,6	15,3	-	100,0
1984	41,8	20,0	16,4	21,8	100,0

Uwaga: $\bar{x}$ - średni współczynnik dla badanych 100 przedsiębiorstw; $\bar{X}$ 1982 r. = 0,93 zł; $\bar{X}$ 1983 r. = 1,11 zł; $\bar{X}$ 1984 r. = 1,7 zł

Źródło: Jak w tab. 1.

Tabela 3

Udział obciążeń na rzecz PFAZ w zysku bilansowym w latach 1982-1984

Lata	Udział obciążeń PFAZ w zysku bilansowym (w %)					
	0,1-5	5,01-10	10,01--15	15,01--35	powyżej 35	ogółem
1982	60,1	23,8	8,6	5,9	2,5	100,0
1983	56,7	18,4	10,0	11,6	4,3	100,0
1984	46,9	18,2	12,1	15,2	7,6	100,0

Uwaga: $\bar{x}$ - średni udział obciążeń PFAZ w zysku bilansowym. $\bar{X}$ 1982 r. = 6,5%; $\bar{X}$ 1983 r. = 8,0%; $\bar{X}$ 1984 r. = 10,6%.

Źródło: Jak w tab. 1.

Dane tab. 3 ilustrują zmiany skali udziału obciążeń na PFAZ w zysku bilansowym badanego okresu. Wynika z nich, iż udział

ten systematycznie wzrasta. Wskazuje na to corocznie rosnący udział średnich (ok. 2,5%) oraz przemieszczanie w strukturze. W przedziale do 10% udziału w zysku (który można uznać intuicyjnie za uzasadniony) znajduje się z okresu na okres coraz mniej przedsiębiorstw. W 1982 r. - 83,9%, w 1983 r. - 75,1%, a w 1984 r. - 65,1%. Systematycznie rośnie udział przedsiębiorstw, które przeznaczają na PFAZ ponad 15% zysku bilansowego. Z 7,5% w 1982 r. do 22,8% w roku 1984. Wydaje się, iż przemieszczenia te są niekorzystne z punktu widzenia polityki rozwojowej przedsiębiorstw.

W związku z tym zainteresowała nas grupa pięciu przedsiębiorstw, które w 1984 r. przeznaczyły na PFAZ ok. 43% swojego zysku bilansowego. Chcieliśmy tu poprzez badanie tzw. przypadków krańcowych określić przyczyny tak wysokiego obciążenia. Badaniem korelacyjnym objęto jedenaście wybranych wielkości ekonomicznych ww. przedsiębiorstw. Zaliczono do nich: 1) udział PFAZ w zysku bilansowym; 2) średnie wynagrodzenie z kosztów; 3) umorzenie majątku trwałego; 4) dynamikę zatrudnienia; 5) zysk bilansowy na jednego zatrudnionego; 6) ulgi w podatku dochodowym; 7) współczynnik W_{WF}; 8) występowanie ulgi w obciążeniach na PFAZ i wolnego progu; 9) przyjęty miernik produkcji i jego dynamika, w tym wartość współczynnika korekty; 10) dynamikę wzrostu wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów; 11) dynamikę wydajności pracy liczoną wartościowo i rzeczowo.

Analiza ta upoważniła nas do postawienia założenia w kwestii występowania "pułapki PFAZ-owskiej". Otóż założyliśmy, iż wystąpi ona w tych przedsiębiorstwach, które w 1983 r. uzyskały przyrost wynagrodzeń z tytułu PFAZ powyżej 4% (wartość średnia 5,8%) i w 1984 r. nie uzyskały progu wolnego lub ulg od obciążeń na PFAZ. Aby przekonać się, czy jest ono wiarygodne, wybrano spośród badanej populacji w s z y s t k i e przedsiębiorstwa, które spełniały ww. warunki. Było ich 9, tj. 9% ogółu badanych. Wśród nich znalazły się trzy z badanych wcześniej pięciu. Oznacza to, iż dodatkowo uwzględniono sześć nowych przedsiębiorstw. Wybrane wielkości ekonomiczne dziewięciu przedsiębiorstw ilustrują dane tab. 4.

Za podstawowe objawy "pułapki PFAZ-owskiej" uznano: 1) brak możliwości uzyskania w 1984 r. przyrostu wynagrodzeń z tytułu PFAZ niższego niż w roku 1983; 2) wyższe tempo wzrostu miernika

T a b e l a 4

Wybrane wielkości ekonomiczne dziewięciu przedsiębiorstw, które w 1983 r. osiągnęły przyrost wynagrodzeń z tytułu PFAZ powyżej 4% i w 1984 r. nie uzyskały progu wolnego lub ulg od obciążeń na PFAZ

Wyszczególnienie		Wartość średnia w badanej populacji	Przedsiębiorstwa							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Przyrost wynagrodzeń z tytułu PFAZ	1983	5,8%	8,1	8,0	5,0	16,9	3,9	7,3	6,4	16,6	19,7
	1984	6,3%	11,9	9,9	10,3	9,2	10,4	18,5	11,9	13,9	16,6
Udział PFAZ w zysku bilansowym	1983	8,0%	25,6	3,8	7,2	0,6	6,1	3,1	11,2	5,4	6,0
	1984	10,6%	42,5	3,8	21,4	17,3	42,4	29,2	44,8	15,0	12,5
Współczynnik W_{WF}	1983	1,1 zł	2,2	2,1	1,9	0,02	0,9	1,3	1,9	1,1	2,3
	1984	1,7 zł	3,4	3,2	3,1	1,1	3,1	2,5	3,2	3,4	3,5
Wartość zysku bilansowego na jednego zatrudnionego	1983	-	111,2	734,6	216,3	91,3	113,7	503,4	215,3	546,6	598,0
	1984	ok. 227 tys. zł	197,9	1651,4	257,4	106,2	137,5	422,3	186,9	577,6	1079,0
Tempo wzrostu miernika produkcji w 1984 r. (baza 1983 r.)		123,5%	130,0	155,1	117,5	113,1	113,1	113,3	115,4	100,8	119,0
Tempo wzrostu wydajności pracy (wartościowe) w 1984 r. (baza 1983 r.)		122,3%	132,3	148,2	109,3	116,5	108,2	117,8	113,8	110,9	109,1
Tempo wzrostu wynagrodzeń z kosztów w 1984 r. (baza 1983 r.)		118,8	126,9	130,1	99,7	109,3	112,5	117,4	107,7	147,5	128,1
Tempo wzrostu zatrudnienia w 1984 r. (baza 1983 r.)		w %	98,2	104,6	94,7	97,4	97,9	92,5	101,4	99,6	101,6
Gałęzie gospodarki narodowej		-	Przemysł środków transportu	Przemysł elektronowy elektroniczny	Przemysł maszynowy	Przedsiębiorstwo budowlane	Przedsiębiorstwo budowlane	Przemysł maszynowy	Przemysł chemiczny	Pozostałe branże przemysłu	Przemysł chemiczny

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

produkcji i wydajności pracy od wynagrodzeń; 3) udział obciążeń PFAZ w zysku bilansowym powyżej 20%, 4) kształtowanie się współczynnika opłacenia (W_{WF}) powyżej 3 zł.

Z danych tab. 4 wynika, iż występowanie objawów "pułapki PFAZ-owskiej" kształtowało się różnie w poszczególnych przedsiębiorstwach. Wszystkie z wymienionych wystąpiły w trzech przedsiębiorstwach (nr 1, 3, 7). Najbardziej do nich zbliżone jest przedsiębiorstwo nr 5, a następnie nr 4. W drugiej grupie znajdują się cztery przedsiębiorstwa, dla których charakterystyczny jest fakt, iż zysk bilansowy na jednego zatrudnionego przekracza w nich zdecydowanie wartość średnią dla całej badanej populacji i wynosi powyżej 400 tys. zł. Tak wysoki zysk pozwala na osiąganie stosunkowo wysokich przyrostów wynagrodzeń z tytułu PFAZ bez ulg i wolnego progu przy wysokim W_{WF} i równoczesnym (w trzech przypadkach) wyższym przyroście wynagrodzeń ogółem niż miernika produkcji i wydajności pracy. Także obciążenie zysku bilansowego jest tu zdecydowanie niższe niż w przedsiębiorstwach grupy pierwszej.

Ponieważ zaobserwowano wyraźny związek wielkości zysku bilansowego z przyrostem wynagrodzeń obciążonych PFAZ-em, dlatego też dla ogółu badanych przedsiębiorstw wyliczono współczynnik korelacji wpływu masy zysku bilansowego na jednego zatrudnionego na współczynnik opłacenia W_{WF}. Ukształtował on się na stosunkowo wysokim poziomie ok. 70%. Oznacza to, iż możliwość osiągania względnie wyższego przyrostu środków na wynagrodzenia z tytułu obciążeń na PFAZ, w przedsiębiorstwach o wysokiej zyskowności produkcji, jest w zasadzie wykorzystana. W związku z tym zauważalny jest fakt, iż w przedsiębiorstwach o wysokiej zyskowności, względnie wysokim przyrostem wynagrodzeń obciążonych na PFAZ, towarzyszy względnie wysoki W_{WF} przy stosunkowo niskim obciążeniu zysku bilansowego, zaś w przedsiębiorstwach o niskiej zyskowności, odpowiedniemu przyrostowi wynagrodzeń - wysoki W_{WF} i wysokie obciążenie zysku bilansowego. Sprawdza się więc w tym przypadku powiedzenie, iż "biedny dwa razy traci". Dodać należy, że z przeprowadzonych badań wynika wyraźny związek korelacyjny (ok. 70%) wartości zysku bilansowego na jednego zatrudnionego z wskaźnikiem rentowności (zysk bilansowy do kosztów własnych sprzedaży). Oznacza to, że do nielicznych należą przedsiębiorstwa, po-

trafiące osiągnąć dużą masę zysku przy względnie niskiej rentowności.

Przeprowadzona analiza umożliwia nam sformułowanie następujących konkluzji dotyczących niesprawności rozwiązań w ramach mechanizmu PFAZ w latach 1982-1984.

1. Obowiązujące w 1982 r. rozwiązanie określające liczenie przyrostu wynagrodzeń na podstawie średniej płacy bazowej nie sprzyjało racjonalizacji zatrudnienia i umożliwiało osiągnięcie znacznego wzrostu ogólnej bazy wynagrodzeń bez konieczności ponoszenia obciążeń na rzecz PFAZ. Zostało ono słusznie zmienione od początku 1983 r.

2. W grudniu 1983 r. wprowadzona ustawowo zmiana zasad obliczania kwoty wynagrodzenia bazowego (polegająca na nieujmowaniu w niej wynagrodzeń obciążonych na PFAZ) zaczęła obowiązywać wstecznie od 1.01.1983 r. Zasada ta skuteczna w swoich założeniach, wydaje się być niesprawna w ramach całego mechanizmu PFAZ i mechanizmu funkcjonowania przedsiębiorstw. Przyjmujemy tu założenie, iż o sprawności rozwiązań instytucjonalnych nie decyduje tylko ich skuteczność, ale także inne walory sprawnego działania jak ekonomiczność czy korzystność. Na podstawie szacunków MPPiSS stwierdzić można, iż potrącenia z bazy w wysokości 15,6 mld zł spowodowały powtórne obciążenie wpłatami na PFAZ w roku 1984 (już opłaconymi w 1983 r.) wypłat wynagrodzeń dokonanych za 1983 r. w wysokości ok. 38,3 mld zł, co stanowi 48% łącznej kwoty należnego w 1984 r. obciążenia na PFAZ. Zmiana ta spowodowała występowanie w wielu przedsiębiorstwach objawów "pułapki PFAZ-owskiej". W związku z tym zaistniała konieczność poszukiwania dróg jej obejścia zarówno przez przedsiębiorstwa, jak też przez centrum (rozkładanie obciążeń na raty, przyznawanie coraz to wyższych kwot wolnych). Podjęte decyzje o rozłożeniu części obciążeń na spłaty w ratach, jak również ulgi w formie przyznanych jednostkom gospodarczym kwot wolnych od obciążeń,, pozwoliły na złagodzenie skutków korekty bazy, nie zlikwidowały jednak problemu, który w dalszym ciągu występuje. Utrzymanie obecnego rozwiązania w krańcowych przypadkach (przedsiębiorstwo bez ulg i progu wolnego) może w następnych latach doprowadzić wiele przedsiębiorstw do stanu zagrożonego upadłością. Uważamy, iż jest to rozwiązanie niesprawne i to zarówno z punktu widzenia centrum, jak i przedsiębiorstw.

W 1985 r. opracowano zmienione metody kreacji środków płacowych, zarówno dla środków wypłacanych z kosztów i zysku, obowiązujące w gospodarce od 1986 r. (przejście głównie do formuł bezmiernikowych). W 1986 r. Centrum zastosowało szeroki system zwolnień od PFAZ w stosunku do przedsiębiorstw, które wpadły w pułapkę PFAZ w 1983 r.

Jan Szupiło

EFFECTIVENESS OF THE SUBSYSTEM RESTRICTING WAGES EXCEEDING SET NORMS IN THE YEARS 1982-1984

The article analyzes methods of creation of financial resources for wages binding socialized enterprises, with a special emphasis laid on the mechanism of taxation of wages exceeding the set norms. It consists of two parts. The aim of its first part is to define methods of creation of financial resources for wages as a system and elements composing it. This part has a theoretical-methodical character. The second part analyzes effectiveness of taxation of above-norm wage increments by means of the tax paid to the State Fund of Professional Activation by enterprises in the years 1982-1984. The studies discussed here encompassed 100 enterprises belonging mainly to the sectors of industry, construction, and local economy. The performed analysis allowed to formulate some conclusions concerning, among others, the so-called "trap of the State Fund of Professional Activation".