

Lajos Hethy*

KSZTAŁTOWANIE PŁAC
W EUROPEJSKICH KRAJACH SOCJALISTYCZNYCH
NA PROGU ZMIAN USTROJOWYCH

Kształtowanie płac¹ w europejskich krajach socjalistycznych w całym okresie było biurokratycznym procesem zdominowanym przez państwo. Świadczą o tym następujące cechy wspólne dla badanych krajów:

- a) plan centralny określa poziom, wielkość i strukturę płac;
- b) proces kształtowania płac jest podporządkowany polityce ekonomicznej państwa (jak również względem ideologicznym i politycznym);
- c) Środki centralne będące w gestii organów państwowych (takie jak regulowanie funduszu płac albo poziomu płac w przedsiębiorstwach, centralny taryfikator kwalifikacyjny i centralne tabele płac) mają decydujące znaczenie dla kształtowania płac.

Jednakże ostatnio poczynione zmiany pociągają za sobą pewne rozluźnienie kontroli państwa na tym polu. Dzisiejsze "myślenie reformatorskie" kwestionuje samą istotę biurokratycznego kształtowania płac i domaga się nowego podejścia, w którym bezpośrednia ingerencja państwa byłaby ograniczona, a negocjacje w sprawie zbiorowych układów płac przejęłaby sterowanie tym procesem. Co kryje się za tymi ideami: czy jest szansa na to, że kształ-

* Dyrektor Instytutu Pracy w Budapeszcie.

¹ Przez kształtowanie płac rozumie się tutaj regulację funduszy płacowych przedsiębiorstw, jak i zasady kształtowania wynagrodzeń indywidualnych.

towanie płac w europejskich krajach socjalistycznych będzie zmniejszać - w długim okresie - w kierunku gospodarki rynkowej?

1. Kryzys biurokratycznego kształtowania płac

Kształtowanie płac przez państwo (pomijając jego scentralizowane i częściowo zdecentralizowane, sztywne i bardziej elastyczne formy) znalazło się w stanie kryzysu: dominująca rola państwa stała się główną przeszkodą uniemożliwiającą polityce płac spełnianie jej zasadniczych funkcji ekonomicznych i społecznych, tzn. kształtowanie takich płac, które są racjonalne z ekonomicznego punktu widzenia i sprawiedliwe ze społecznego punktu widzenia. Wyróżnić można następujące symptomy kryzysu:

- przedsiębiorstwa sparaliżowane centralnymi limitami, których źródłem jest plan, nie mogą przystosować swoich płac do warunków technologicznych, do warunków rynku pracy etc. - innymi słowy nie mogą przyciągnąć, zatrzymać i motywować pracowników. Sytuacja ta jest również czynnikiem powodującym zmniejszenie efektywności gospodarowania;

- przedsiębiorstwa nie mogą traktować płac jako "kosztów": płace są specjalnie wyodrębnioną pozycją w strukturze kosztów przedsiębiorstw, której wartość jest zawyżona z powodu rzadkości tego czynnika produkcji; fakt ten prowadzi do ogólnego marnowania zasobów (w tym również płac);

- centralna polityka płac doprowadziła do poważnych wypaczeń w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej płac, m.in. do zaniżenia płac pracowników wykwalifikowanych, twórczej pracy intelektualnej, pracy w sferze niematerialnej;

- centralne limity płac (i limity konsumpcji w ogóle) doprowadziły do utrzymywania się płac na poziomie, który nie pokrywa kosztów reprodukcji wielu grup zawodowych. W gruncie rzeczy płace minimalne kształtują się często na poziomie niższym niż poziom minimalnych kosztów utrzymania (sytuacja taka występuje obecnie na Węgrzech). Kolejnym charakterystycznym zjawiskiem jest systematyczne zmniejszanie się rozpiętości płac w różnych przekrojach (spłaszczanie się płac).

T a b e l a 1

Rozpiętości w płacach w ZSRR*

Rok	Rozpiętość płac
1946	7.24
1956	4.44
1959	4.21
1961	4.02
1964	3.69
1966	3.26
1968	2.83
1972	3.10
1976	3.35
1981	3.00

* Robotnicy i pracownicy umysłowi wszystkich sektorów.

Źródło: N. E. Robkina, N. M. Rimashevskaja, Raspriedielitelnyje otnoszenija i socjalnoje razwitiie, "Ekonomika i organizacija promysленного proizvodstva" 1978, nr 5; A. Aleksandrowa, E. Fedorowskaja, Meehanizm formirovanija potrebnostiej, "Woprosy ekonomiki" 1984, nr 1; por. także: A. Bergson, Income Inequality Under Soviet Socialism (Nierówność dochodowa w socjalizmie radzieckim), "Journal of Economic Literature", wrzesień 1984, s. 1077.

W większości krajów socjalistycznych kształtowanie płac w swojej obecnej formie stało się - obok kilku innych czynników - źródłem nieefektywności gospodarczej (uniemożliwiającym rozwój bodźców materialnych w przedsiębiorstwach i generalnie w gospodarkach narodowych), jak również źródłem niepokojów społecznych i politycznych (zahamowanie tempa wzrostu płac realnych oraz ich społecznie niesprawiedliwa i nieakceptowana struktura stanowią stałe ryzyko dla stabilności politycznej).

Biurokratyczne kształtowanie płac przez państwo przybiera różne formy: scentralizowane i sztywne oraz częściowo zdecentralizowane i bardziej elastyczne, np. w Związku Radzieckim do 1987 r. zarobki na określonych stanowiskach i dla określonych zawodów by-

ły określane centralnie. Natomiast na Węgrzech od 1968 r. regulacja państwowa pozostawiła przedsiębiorstwom pewien stopień swobody w ustalaniu poziomu i struktur płac oraz w wyborze stosowanej formy płac.

2. Ideologiczne podstawy biurokratycznego kształtowania płac

W większości socjalistycznych państw kształtowanie płac jest tradycyjnie oparte na dominującej roli "paternalistycznego" państwa: jego obecna praktyka i instytucje są głęboko zakorzenione w minionej historii uprzemysłowienia socjalistycznego oraz w systemie stosunków produkcji. Zostały one jedynie w niewielkim stopniu zmodyfikowane przez ostatnio poczynione zmiany (ekonomiczne i społeczne, w tym także przez reformy gospodarcze).

W latach pięćdziesiątych rola państwa oparta była na pewnych ideologicznych podstawach (otwarcie deklarowanych i milcząco przestrzeganych), takich jak:

- Podstawą rozwoju gospodarki jest "prymitywna akumulacja" socjalistyczna. Wymaga ona wykorzystania możliwie największej części dochodu narodowego dla zwiększenia zdolności produkcyjnych (przede wszystkim na rozwój przemysłu) oraz utrzymywania konsumpcji na względnie niskim poziomie. Zarówno akumulację, jak i konsumpcję można realizować efektywnie, jeśli będą one ściśle kierowane przez państwo. Autonomia pracowników (konsumentów) i organizacji gospodarczych w wykorzystaniu zasobów musi być ściśle ograniczona.

- W kształtowaniu konsumpcji preferowane są jej "kolektywne" formy. Płace mają pokryć osobiste potrzeby pracowników (jedzenie, odzież); innymi potrzebami (mieszkanie, opieka nad dzieckiem, wykształcenie, opieka zdrowotna, kultura, sport) zajmuje się - "bezpłatnie" - państwo. Niski poziom płac na osobę sprawia, że ekonomiczną koniecznością staje się model rodziny, w której oboje rodzice są aktywni zawodowo, tworząc w ten sposób model ekstensywnej industrializacji i utrzymując maksymalne zatrudnienie.

- Ze względu na to, iż materialne bogactwo ma swój początek

w produkcji materialnej, praca wykonywana w sferze materialnej jest płacowo preferowana. Ponadto pracę produkcyjną zwykle utożsamia się z pracą fizyczną, a pracę nieprodukcyjną z pracą umysłową. W zbiurokratyzowanym systemie planowania centralnego, twórcza praca intelektualna wydaje się być nie źródłem dóbr materialnych, lecz źródłem kłopotów.

T a b e l a 2

Płace w podstawowych gałęziach gospodarki
(przemysł przetwórczy = 100)

Kraj	Górnictwo	Budownictwo	Transport i komunikacja	Rolnictwo
Bułgaria	133,21	111,24	109,93	90,28
Czechosłowacja	147,88	113,07	113,06	101,95
NRD	-	102,37	113,24	97,95
Węgry	155,12	110,50	112,23	94,05
Polska	136,07	112,81	102,68	103,29
Rumunia	-	112,82	104,05	97,55
ZSRR	151,18	113,38	106,82	84,55

Ź r ó d ł o: Year Book of Labour Statistics, ILO, Genewa 1986.

- Płace są spłaszczane, częściowo ze względu na potrzebę dostosowania ich do poziomu odziedziczonego ubóstwa oraz wymogów ograniczonej konsumpcji, a częściowo ze względu na przyjętą wizję purytańskiego równościowego socjalizmu, w której nawet niewielkie różnice w płacach mogłyby prowadzić do nierówności społecznych, sprzecznych z ideałami społeczeństwa socjalistycznego.

- Konsumpcja i płace (a także wynagrodzenia pośrednie) powinny wzmacniać polityczne i społeczne fundamenty władzy politycznej. Konieczne jest więc przyznanie bezpośrednich i pośrednich preferencji tym grupom społecznym, które spełniają rolę "legalizowania systemu" oraz "utrzymywania systemu". Do pierwszej grupy zaliczyć należy robotników fizycznych, szczególnie tych za-

trudnionych w dużych przedsiębiorstwach państwowych, stanowiących "fortece" klasy robotniczej oraz w uprzywilejowanych dziedzinach, takich jak metalurgia czy górnictwo. Natomiast grupa druga obejmuje pracowników aparatu państwa oraz organów politycznych. Większość pracowników umysłowych jest wyłączona z takich grup, a na ich lojalność spogląda się z podejrzliwością.

Tabela 3

Względny poziom płac pracowników umysłowych
w siedmiu krajach europejskich
(zarobki pracowników fizycznych = 100)

Kraj	Rok	Wskaźniki
Belgia	1978	149
Dania	1978	130
Francja	1978	170
RFN	1978	138
Węgry	1980	113
Polska	1980	105
NRD	1980	105

Źródło: D. Redor, Differentiation des remunerations et incitation au travail: une comparaison internationale, [w:] International Workshop in Wage and Payment Systems and Their Socio-Economic Environment, Siofok (Węgry), 12-17 września 1986, s. 8.

W trakcie rozwoju historycznego zasady te zostały nieco zrewidowane, ale nadal ich wpływ daje się odczuć w hamowaniu wzrostu płac i w zniekształconych strukturach płac we wszystkich europejskich krajach socjalistycznych. Prawdopodobnie Węgry i Polska - oraz w nieco innym sensie NRD - odeszły najdalej od pierwotnych założeń ideologicznych, natomiast wydaje się, że Rumunia trzyma się ich mocno także obecnie.

T a b e l a 4

Średnie płace w gospodarce uspołecznionej w Polsce
(w złotych)

Wyszczególnienie	1980	1982	1983	1984	1985	1986
1. Średnie płace	5 789	11 138	13 966	16 838	20 005	24 086
2. Sfera produkcji materialnej	6 274	12 176	15 266	17 550	20 874	25 100
3. Sfera produkcji niematerialnej	5 056	9 548	11 563	14 310	17 023	20 400
4. Stosunek poz. 3 do poz. 2 (%)	80,6	78,4	75,7	81,5	81,6	81,4

Źródło: S. Borkowska, Wage Differentiation in Poland in the Eighties (Zróżnicowanie płac w Polsce w latach osiemdziesiątych), mpis 1987.

3. Zmiany ekonomiczne i społeczne a płace

W ciągu minionych 20-30 lat dokonały się w krajach socjalistycznych ważne ekonomiczne i społeczne zmiany, które stawiają pod znakiem zapytania wymienione wyżej ideologiczne podstawy biurokratycznego kształtowania płac przez państwo. Chodzi tu zwłaszcza o następujące kwestie:

- Po okresie ekstensywnego uprzemysłowienia i gwałtownego tempa wzrostu gospodarczego zaczęło ujawniać się wiele słabości gospodarki socjalistycznej: niska efektywność gospodarowania oraz niska konkurencyjność i mała elastyczność systemu (brak zdolności dokonywania zmian strukturalnych). Winą za te problemy obarczono sztywne planowanie centralne, zbiurokratyzowaną redystrybucję dokonywaną przez państwo i scentralizowany proces podejmowania decyzji. Reformy ekonomiczne zaczęły rewidować rolę państwa, co ma znaczenie również dla zasad kształtowania płac. Przedsiębiorstwa coraz bardziej nalegały na to, by ich deklaro-

wana autonomia została również rozciągnięta na problemy dotyczące płac.

- Zdano sobie sprawę z tego, że "bodźce materialne" (dla przedsiębiorstw i pracowników) mogą być lekarstwem na naglące problemy gospodarcze: w ideologii i programach politycznych podkreślano "bodźcową" funkcję płac (obok lub zamiast tradycyjnych "bodźców moralnych"). "Spłaszczanie" płac było przedmiotem ostrej krytyki i położono nacisk na slogan zróżnicowania płac. "Zróżnicowanie" było początkowo interpretowane w sensie taylorowskim (nagradzać dodatkową produkcję przez dodatkowe pieniądze), a obecnie dokonuje się przesunięcia akcentów na zróżnicowanie płac między jakościowo różnymi stanowiskami pracy (przede wszystkim zróżnicowanie płac między grupami zawodowymi, stanowiskami, poziomem kwalifikacji zawodowych).

- W wyniku postępu technologicznego i rozwoju nowych gałęzi przemysłu produkcja stała się coraz bardziej skomplikowana, a nowe generacje robotników coraz bardziej wykwalifikowane. W krajach socjalistycznych coraz bardziej utrwala się przekonanie, że postęp technologiczny może być promowany jedynie przez inteligencję techniczną oraz że sukces ekonomiczny przedsiębiorstw (ich rentowność) jest w większości oparty o menadżerów. Zacołanie sfery niematerialnej (usług, opieki zdrowotnej, wy-

T a b e l a 5

Średnie płace pracowników naukowych
w sześciu europejskich krajach socjalistycznych
(średnie płace w całej gospodarce = 100)

Kraj	1970	1980	1981	1982	1983
Bułgaria	111	198	111	111	111
Czechosłowacja	116	113	114	114	114
Polska	122	107	100	88,8	93,6
Rumunia	110	108	110	108	107
Węgry	-	95,8	95,7	-	-
ZSRR	105	106	106	112	107

Ź r ó d ł o: "Gospodarka Planowa" 1985, nr 7-8, s. 424.

kształcenia, nauki, itd.) stało się w większości tych państw narzmiąłą kwestią społeczną. Zmiany te zakwestionowały również funkcjonowanie systemów płacowych.

NRD wydaje się być krajem, w którym od dawna uświadamiana jest waga tych kwestii.

- Wpływ rynku, chociaż jego istnienie od dawna było ignorowane (a nawet zaprzeczano jego istnieniu) dawał się odczuć w gospodarkach socjalistycznych: niedobory siły roboczej prowadziły do dalszych wypaczeń proporcji płacowych ustalanych przez państwo; rosnące działania (zalegalizowane lub niezalegalizowane) tzw. drugiej gospodarki, rozwój prywatnych przedsiębiorstw (zwłaszcza na Węgrzech i w Polsce) doprowadziły do dużego zróżnicowania dochodów w różnych przekrojach, niezależnie od wcześniej deklarowanych ideałów równości społecznej.

T a b e l a 6

Bilans czasu pracy w pierwszej i drugiej gospodarce
na Węgrzech

Rodzaj działalności	W mln. godz. w 1977 r.	%	W mln. godz. w 1966 r.	%
Praca zarobkowa ludności czynnej zawodowo w podstawowym miejscu pracy	9 281,1	71,1	8 504,1	64,5
Dodatkowa praca zarobkowa ludności czynnej zawodowo (poza rolnictwem)	82,2	0,6	264,3	2,0
Praca ludności zawodowo biernej (poza rolnictwem)	620,6	4,8	527,9	4,0
Produkcja drobnotowarowa w rolnictwie	2 754,3	21,0	3 408,7	25,9
Budownictwo indywidualne z własnych zasobów	321,6	2,5	471,5	3,6
Razem	13 060,4	100,0	13 177,1	100,0

Źródło: Idömerleg 1977-1986, Centralny Urząd Statystyczny, Budapeszt 1987, s. 8-9.

- Coraz większy nacisk na rozwój konsumpcji obserwowano już w latach sześćdziesiątych, ale ujawnił się on najsilniej w latach siedemdziesiątych (choć w różnym stopniu w poszczególnych krajach). Państwo stanęło wobec silnych presji, szczególnie ze strony młodszych generacji robotników, którzy - jak się wydaje - stawali się coraz bardziej aktywni w sprawie swoich od dawna ograniczanych aspiracji konsumpcyjnych i którzy są coraz mniej skłonni odkładać sprawę zaspokojenia swoich potrzeb na później, na obiecywany, ale niepewny przyszły okres "ogólnego dobrobytu". Presja ta ostatnio wzrosła ze względu na wycofywanie się państwa z zaspokajania pewnych podstawowych potrzeb socjalno-bytowych (np. z potrzeb mieszkaniowych w przypadku Węgier).

- Powtarzająca się sytuacja kryzysu politycznego w kilku z tych państw dostarczyła dostatecznego dowodu na to, że stabilności politycznej nie można utrzymać poprzez zajęcie się w sposób szczególny sprawą konsumpcji pewnych uprzywilejowanych grup społecznych (tj. grupy legitymizującej system i grupy utrzymującej system). Potrzebny jest taki poziom konsumpcji i taka jej struktura, które są mniej lub bardziej akceptowane dla większości społeczeństwa.

- Rosnąca luka pomiędzy formalnie uregulowanym i nieformalnym, nieuregulowanym funkcjonowaniem systemów płacowych. Jako charakterystyczne przykłady można tutaj podać rosnące znaczenie "kompensacyjnych" dodatków płacowych kosztem zasadniczych stawek płac, np. w ZSRR, czy też ogólne rozluźnienie standardów efektywności gospodarczej.

W kilku krajach państwo stoi wobec tych wyzwań w warunkach poważnych trudności gospodarczych (mamy tu na myśli głównie problemy dużego zadłużenia Węgier, Polski i Rumunii), które wymagają centralizacji zasobów oraz stanowią pokusę sięgnięcia do tradycyjnego podejścia z lat pięćdziesiątych (ograniczenie wzrostu, a nawet obniżenie płac realnych, konsumpcji etc.). Płace realne rzeczywiście obniżyły się drastycznie w Polsce i na Węgrzech.

4. Eksperymenty płacowe
w ramach centralnej regulacji

Z powodu niskiej efektywności gospodarowania już pod koniec lat pięćdziesiątych w wielu europejskich krajach socjalistycznych zaczęto wprowadzać zmiany mające na celu poprawę bodźców płacowych. Zmiany w metodach i technikach regulacji płac (w granicach wyznaczonych przez kształtowanie płac przez państwo) oparte były na koncepcji stymulowania kolektywu pracowniczego lub posługując się bardziej neutralną terminologią - przedsiębiorstwa - poprzez odpowiednie korekty w systemie oceny pracy, w tabelach płacowych oraz formach płac. Bogatą ilustrację tych wysiłków stanowią eksperymenty jugosłowiańskie, węgierskie oraz ostatnie trendy w Związku Radzieckim, Czechosłowacji i NRD.

T a b e l a 7

Płace i dochody realne na Węgrzech
w latach 1978-1988

Lata	Płace realne per capita (1978 = 100)	Dochody realne per capita (1978 = 100)
1978	100,0	100,0
1979	98,3	99,8
1980	96,7	100,2
1981	97,8	103,1
1982	997,1	104,0
1983	93,4	105,1
1984	91,2	106,2
1985	92,4	108,2
1986	94,1	110,7
1987	93,2	110,7
1988	83,2	-

Źródło: Heti Vilaggazdasag, 26 marca 1988.

W nowym podejściu, bezpośrednią administracyjną regulację funduszu płac zastępują środki mniej bezpośrednie. "Bodźcowa" część funduszu płac (czyli jego wzrost) stał się zależny od jednego (lub kilku) "wskaźnika sukcesu" przedsiębiorstwa. Takie wskaźniki sukcesu stawały się - w miarę upływu czasu - coraz bardziej zróżnicowane i skomplikowane oraz (przypuszczalnie) coraz silniej związane z rynkiem. Na Węgrzech regulacja funduszu płac w latach pięćdziesiątych wiązała wzrost płac ze wzrostem produkcji brutto w przedsiębiorstwie. W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych takie proste, ilościowe wskaźniki zastąpiono wskaźnikami bardziej wyszukanyymi i bardziej zorientowanymi na rynek, a po roku 1968 - zyskiem. (Obecnie poszukuje się odpowiednich wskaźników "sukcesu" w Związku Radzieckim i Czechosłowacji).

T a b e l a 8

Płace nominalne i realne oraz koszty utrzymania
w Polsce

Wyszczególnienie	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
	rok poprzedni = 100							
Przeciętne płace nominalne	109,0	113,4	127,3	151,3	124,5	120,2	118,8	120,4
Koszty utrzymania	106,7	109,1	124,4	201,5	123,1	116,0	114,4	118,0
Przeciętne płace realne	102,2	103,9	102,3	75,1	101,1	103,6	103,8	101,6

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 4.

Jakie są zalety i wady takich pośrednich i bardziej elastycznych struktur kształtowania płac przez państwo? Na podkreślenie zasługują następujące kwestie:

- wzrosła samodzielność przedsiębiorstw w kształtowaniu relacji płac wewnątrz przedsiębiorstwa. Jest to zmiana, która sama w sobie ma pozytywny (choć przejściowy) wpływ na funkcjonowanie systemu płacowego;

- mechanizm ten okazał się podatny na manipulacje przedsiębiorstw. W przypadku znacznej redystrybucji dokonywanej przez państwo (inwestycje centralne, dotacje), chronionych rynków oraz sztucznych cen, "wskaźniki sukcesu", takie jak zysk (lub wartość dodana) są zawodne, bowiem łatwiej jest przedsiębiorstwu podnieść płace poprzez podniesienie cen (lub wywieranie presji w celu uzyskania dalszych dotacji) niż przez podniesienie efektywności;

- płace (bodźcowe części funduszu płac lub podwyżki płac) związane są z "wynikami ekonomicznymi" kolektywów pracowniczych. Jednak większość pracowników (z wyjątkiem małych spółdzielni) nie ma jakiegokolwiek kontroli nad sukcesem ekonomicznym swojego przedsiębiorstwa; w tej sytuacji uzależnienie ich wynagrodzeń od wskaźników sukcesu przedsiębiorstwa nie spełnia funkcji motywacyjnej;

- przyczynia się on do wypaczeń w strukturach płacowych. Różnice płac na identycznych stanowiskach zwiększają się między przedsiębiorstwami bez żadnego ekonomicznego bądź społecznego uzasadnienia, a różnice płac na różnych stanowiskach (np. robotniczych i nierobotniczych) są zniwelowane poprzez uregulowania centralne.

Moim zdaniem zarówno racjonalność ekonomiczna, jak i sprawiedliwość społeczna wymaga, aby robotnicy na identycznych stanowiskach, tj. wykonujący identyczną pracę otrzymywali równe lub zbliżone płace - na poziomie wyznaczonym przez rynek i umowy zbiorowe - niezależnie od sukcesu ekonomicznego ich przedsiębiorstw. Rozwijające się i odnoszące sukces przedsiębiorstwo powinno jednak mieć możliwość wyjścia poza ten poziom w celu zapewnienia sobie stabilnej i dobrze motywowanej siły roboczej.

Ten najnowszy typ kształtowania płac przez państwo oparty jest również na pewnych ideologicznych założeniach. Zakłada on istnienie socjologicznie zintegrowanych "kolektywów pracowniczych", składających się ze "współwłaścicieli", które zachowują się i reagują na bodźce "jak jeden mąż". W rzeczywistości - jak pokazują wyniki badań - robotnicy reagują na bodźce w sposób zindywidualizowany (w większości jako jednostki i małe grupy), co oznacza, że zintegrowany i zjednoczony "kolektyw pracowniczy"

jest bardziej ideologicznym fantomem niż częścią rzeczywistości społecznej.

Jak można generalnie ocenić te eksperymenty, których celem jest zwiększenie bodźcowego oddziaływania płac? Mają one z pewnością elementy pozytywne (decentralizacja, pewna elastyczność) oraz zwiększają samodzielność przedsiębiorstw, co stanowi niezaprzeczalny krok naprzód. Równocześnie jednak sama istota centralnego regulowania płac, oparta na biurokratycznym planowaniu, pozostaje niezmienną. Eksperymenty te stanowią pewien rodzaj reformy metodologicznej i technicznej, ale z całą pewnością nie wiodą do koncepcyjnej reformy tradycyjnego, historycznie ukształtowanego systemu. W rezultacie prowadzą one do pewnych (choć tylko przejściowych) osiągnięć, ale nie mogą wyeliminować tych problemów, które opisaliśmy jako kryzys centralnego kształtowania płac.

Zasadniczym wyzwaniem naszych czasów jest potrzeba pójścia dalej; jednak granice centralnego regulowania płac, jak dotąd, nie zostały przekroczone w żadnym z europejskich krajów socjalistycznych. Prawdopodobnie nie jest to sprawa "reform płacowych", lecz sprawa zrewidowania całego regulowania procesów ekonomicznych, a przede wszystkim reformy systemu politycznego.

5. Trójstronne porozumienie szansa na rozwiązanie problemów kształtowania płac

Jakie są perspektywy tego, że europejskie kraje socjalistyczne będą posuwać się w tym kierunku? Czy jest to realna alternatywa, czy raczej utopiijna wizja? Czy jest to rozwiązanie oryginalne, czy tylko próba adaptacji modnych idei gospodarki rynkowej?

W europejskich krajach socjalistycznych, tradycyjne stosunki produkcji stały się nieadekwatne do nowych potrzeb gospodarczych i społecznych. System ten opiera się na monolitycznym wzorcu: partia komunistyczna, rząd i związki zawodowe mają działać w "pełnej harmonii" opartych na "jednym naczelnym interesie społecznym" jednoczący wszystkich w "budownictwie socjalizmu". Związki zawodowe funkcjonują jako "pas transmisyjny" w hierarchicz-

nej maszynerii planowania centralnego w celu realizacji decyzji centralnych (państwowych), a pracodawców będących biurokratami państwowymi nie można zidentyfikować. Ten tradycyjny wzór stosunków produkcji dominuje - jak się wydaje - nawet w naszych czasach, choć niektóre państwa (Jugosławia, Polska, Węgry) odsunęły się od niego, a w innych krajach (ZSRR, Bułgaria) również zapoczątkowano zmiany w tej dziedzinie. Można mówić o postępowych i obiecujących oznakach ewentualnego przyszłego postępu, ale nie o zmianach już osiągniętych. Analizując tę kwestię (bardzo drażliwą z punktu widzenia ideologii i polityki) ograniczymy się do doświadczeń węgierskich.

Reforma z 1968 r. zainicjowała na Węgrzech pewne godne uwagi zmiany. Zwiększyła ona rolę rynku w gospodarce, powiększyła samodzielność przedsiębiorstw, przywróciła rentowności rolę głównego wskaźnika sukcesu ekonomicznego etc. W ideologii uznano fakt istnienia rozbieżnych i sprzecznych interesów, a konieczność ich instytucjonalizacji została sformułowana. Skoro związki zawodowe pojawiły się jako reprezentanci pracowników, to pracodawcy (przedsiębiorstwa) zostali uznani za samodzielnych partnerów życia gospodarczego, a ich organizacja (Węgierska Izba Gospodarcza) szybko zyskuje na znaczeniu. Pomimo tego postępu, dominująca rola państwa w procesie podejmowania decyzji gospodarczych (łącznie z kształtowaniem płac) została zachowana (z powodu dużo wolniejszych zmian w mechanizmie politycznym).

Zmiany dotyczące stosunków produkcji zaczynają ostatnio nabierać szybkiego tempa. Świadczą o tym następujące posunięcia poczynione w ostatnim okresie:

- reforma gospodarcza trwająca na Węgrzech zmierza ku "sojalistycznej gospodarce rynkowej", otwierając nowe możliwości przed rynkiem (kapitałowym, pracy, dewiz etc.). Własność prywatna jest zalegalizowana oraz tworzy się warunki sprzyjające nowym formom organizacji gospodarczych (m. in. spółkom akcyjnym). Redystrybucyjna rola państwa ma ulec ograniczeniu, a dotacje państwa dla przedsiębiorstw mają być zmniejszone. Wszystkie te zapoczątkowane trendy sprawiają, że odejście od klasycznego biurokratycznego kształtowania płac jest nieuniknione.

- Opracowano podstawowe zasady reformy płac. Panuje ogólna zgodność między państwem, związkami zawodowymi oraz Węgierską

Izbą Gospodarczą co do tego, że kształtowanie płac winno być oparte - przynajmniej w długim okresie - na trójstronnym porozumieniu ustalającym jedynie płace minimalne oraz że przedsiębiorstwa powinny traktować płace jako normalne koszty. Rola państwa w tym modelu byłaby ograniczona do minimalnego poziomu bezpośredniej ingerencji (np. ustalanie poziomu płac minimalnych) oraz pośredniego wpływu (poprzez politykę monetarną i politykę fiskalną).

- Trwa rozdzielanie państwa, związków zawodowych (reprezentantów pracowników) oraz organizacji pracodawców. Związki zawodowe znalazły się w procesie przekształceń, który ma zmienić zarówno ich strukturę, jak i funkcjonowanie - ich samodzielność ma być zagwarantowana ustawą o związkach zawodowych. Rozważana jest sprawa ustanowienia (uprzednio ignorowanych) instrumentów rozwiązywania zbiorowych sporów pracowników (takich jak prawo do strajków). Zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców biorą aktywny udział w wypracowywaniu nowego modelu kształtowania płac oraz mają swoje własne, alternatywne koncepcje w stosunku do koncepcji przedkładanej przez państwo.

- Powstała idea, że należy opracować i możliwie jak najszybciej wcielić w życie instytucjonalne ramy dla trójstronnego porozumienia w sprawie kształtowania płac (obejmującego kwestie płac, cen konsumpcyjnych oraz zatrudnienia). Istnieje powszechne przekonanie, że trójstronne porozumienie jest praktyką, którą można wypracować drogą "prób i błędów" oraz że im wcześniej zacznie ono działać - nawet w niedoskonały i ograniczony sposób - tym szybciej przyniesie ono konkretne efekty.

Jednak postęp na drodze ku trójstronnemu porozumieniu napotyka ogromne trudności.

1. Występuje tendencja ze strony państwa do tego, by wykorzystywać je jako zasłonę dla biurokratycznego kształtowania płac w celu ograniczania podwyżek płac, ograniczania płac realnych, a w konsekwencji - konsumpcji.

2. Nie można go wpasować w ramy tradycyjnej praktyki planowania centralnego (kiedy to plan z góry określa ściśle wzrost lub spadek płac nominalnych i realnych w gospodarce, a płace są "szczątkową" częścią produktu społecznego brutto).

3. Wydaje się, że związki zawodowe i organizacja pracodawców są niechętne do uczestniczenia w jakimkolwiek procesie, który zmierza tylko do realizacji planu oraz nie chcą popaść w konflikt ze swymi członkami.

4. Istnieją wątpliwości co do stopnia, w jakim organizacje te (w ich obecnej, przejściowej formie) są autentycznymi reprezentantami swych członków oraz co do stopnia, w jakim są przez nie kontrolowane.

5. Brak jest jak dotąd instytucjonalnej ramy trójstronnego porozumienia.

Wycofywanie się państwa z centralnego kształtowania płac jest jednocześnie hamowane przez kilka czynników:

- nie ma gwarancji, że nie doprowadzi ono - z jednej strony - do zwiększonej stopy inflacji (ponieważ po dziesięcioletnim okresie spadku płac realnych zarówno pracownicy, jak i pracodawcy wywierają nacisk na podniesienie zahamowanego poziomu płac) oraz - z drugiej strony - do dalszych napięć w zatrudnieniu.

- obecne trudności gospodarcze kraju (związane z bilansem płatniczym i ogromnym obciążeniem związanym ze spłatami odsetek od długów zagranicznych) wymagają ograniczeń albo inwestycji i akumulacji, albo płac i konsumpcji;

- eliminacja wypaczeń narosłych w strukturach płacowych (takich jak niedowartościowanie płacowe sfery niematerialnej) wymaga bezpośredniej ingerencji państwa;

- organy państwa odpowiedzialne za kształtowanie płac są żywotnie zainteresowane utrzymaniem się na swoich stanowiskach zakorzenionych w tradycyjnym biurokratycznym mechanizmie płacowym.

W tytule artykułu postawiliśmy pytanie: czy zmiany w europejskich krajach socjalistycznych zmierzają w kierunku gospodarki rynkowej? Dziś odpowiedź na to pytanie może być tylko twierdząca. Jeśli chodzi o kształtowanie płac i rozwiązania w sferze stosunków produkcji, to trzeba powiedzieć, że praktyczne rozwiązania stosowane w tych krajach nigdy nie były tak różnorodne oraz w takim przejściowym stanie jak jest to dzisiaj.

Lajos Hethy

EVOLUTION OF WAGES IN THE EUROPEAN SOCIALIST COUNTRIES
DO THEY INTO MARKET ECONOMIES

The fixing of wages in the European socialist countries continues to be a bureaucratic process based on the dominant role of the "paternalistic" state. Faced with the latest economic, social and political problems this mechanism displays symptoms of crisis. Attempts made to ensure its greater elasticity have not changed its very essence. A real alternative seems to be a three-sided agreement (government, trade unions, employers) based on the market of labour and broad autonomy of enterprises.