

PLACA JAKO BODZIEC MATERIALNEGO ZAINTERESOWANIA W PAŃSTWOWYCH GOSPODARSTWACH ROLNYCH

Praca doktorska mgr. Klemensa Ratajczaka.

Promotor: prof. dr W. Staniewicz

Referenci: doc. dr S. Smoliński,

dr nauk dr W. Pytkowski

Obrona pracy odbyła się w dniu 6. I. 1962 r.
w Wyższej Szkole Rolniczej w Poznaniu

Streszczenie

Z punktu widzenia potrzeb rozwoju gospodarczego problem bodźców, a zwłaszcza bodźców ekonomicznych, stanowi zagadnienie ciągle istotne. Jego aktualność wynika niewątpliwie z trudności, jakie wyłaniają się na drodze realizacji podstawowego celu, tj. stałego wzrostu dobrobytu społeczeństwa, wobec niedostatecznych środków, jakie mogą być przez społeczeństwo uruchomione.

W związku z tym powstaje konieczność nadania kategoriom ekonomicznym takich walorów, które pozwolą na posługiwanie się nimi w sposób zgodny z przyjętymi preferencjami, wynikającymi z zasad racjonalnej gospodarki. Jedną z tych kategorii jest płaca. Jej znaczenie jako bodźca wynika stąd, że stopień materialnego zainteresowania pracujących osiągniętymi przez nich wynikami, przy istniejącym stanie świadomości indywidualnej i społecznej, zależy od udziału poszczególnych pracowników w konsumowanej części dochodu narodowego. Istota i zaleta płacy w tym wypadku polega na możliwości uzależnienia poziomu wynagrodzenia za pracę od udziału pracownika w tworzeniu dochodu narodowego, tj. w zależności od indywidualnego charakteru pracy, kwalifikacji, sprawności pracownika itp. z jednej strony oraz od przyjętych preferencji, zgodnie z zamierzonym społecznym podziałem pracy z drugiej strony.

Jeśli idzie o to ostatnie zagadnienie, a więc rozmieszczenie siły roboczej między poszczególnymi działami i rodzajami produkcji, to w gospodarce towarowo-pieniężnej istnieje bezpośredni związek między podażą i popytem na siłę roboczą, a poziomem i rolą płac, wyrażający się w tym, że rynek pracy wpływa bezpośrednio na znaczenie i poziom płac, ale i na odwrót, płace wpływają na kształtowanie się rynku pracy. Nie umniejsza to jednak faktu, że w różnych sytuacjach znaczenie obu czynników może być różne. O ile w sytuacjach dużej przewagi podaży siły roboczej nad jej popytem, zwłaszcza kiedy zjawisko to ma charakter trwały, rynek pracy wywiera silny wpływ na kształtowanie się poziomu płac, to z kolei w sytuacjach odwrotnych, a więc przy braku siły roboczej płace nabierają decydującego znaczenia w kształtowaniu rynku pracy.

Zgodnie z wagą tego problemu, w ostatnich latach na temat płac ukazało się kilka interesujących prac naukowych, wszystkie jednak (pomijając ich stronę teoretyczną, z której autor korzystał w swojej pracy) odnoszą się do problematyki płac w przemyśle. Natomiast na temat płac w rolnictwie nauka tak okresu międzywojennego jak i powojennego nie może się wykazać żadnym poważniejszym dorobkiem.

Uwzględniając obie te okoliczności, tj. znaczenie płac w kształtowaniu rynku pracy, szczególnie w Państwowych Gospodarstwach Rolnych, w których od chwili ich powstania odczuwano ilościowy jak i jakościowy brak siły roboczej, przy równoczesnym wzroście zadań produkcyjnych stojących przed tymi przedsiębiorstwami oraz brak wyczerpujących opracowań w tej dziedzinie, wydawało się celowe podjęcie tego tematu.

Okoliczności te wpłynęły również na konstrukcję planu pracy, jak i na metodę badań. Zawężenie tematu do płacy w Państwowych Gospodarstwach Rolnych podyktowane zostało względami merytorycznymi, gdyż jest to jedyny sektor w rolnictwie, w którym występuje kategoria płacy jako stałe i podstawowe źródło dochodu pracownika.

Jeśli idzie o materiały źródłowe, jakimi autor rozporządzał, to należy zaznaczyć, że w odróżnieniu od przemysłu, w rolnictwie analiza problematyki płac i zatrudnienia prowadzona jest od przypadku do przypadku i pod różnym kątem widzenia. Stąd też jest ona zwykle niekompletna i dla wielu zagadnień niewystarczająca. Stojąc wobec tych trudności autor był zmuszony posługiwać się materiałami pochodzącymi z różnych źródeł, co oczywiście wpłynęło na ich wartość analityczną, gdyż zbierane one były przez różne instytucje i dla różnych celów. W pierwszym rzędzie wykorzystano materiały statystyczne GUS-u, a ponadto dane z Zarządu Główn. Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Ministerstwa Rolnictwa.

W tej sytuacji trzeba było cel badań i konstrukcję planu ustawić w ten sposób, aby na skutek wszystkich wymienionych trudności nie ucierpiała merytoryczna strona pracy. Stąd badania zostały skierowane nie na szczegółowe wyliczanie płac poszczególnych stanowisk czy pojedynczych pracowników i zachodzących między nimi proporcji (choć i tej sprawy w niezbędnym dla pracy zakresie nie pominięto) lecz poszły w kierunku uchwycenia globalnego poziomu płacy w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i dynamiki jej wzrostu w porównaniu z pozostałymi działami gospodarki narodowej.

Autorowi chodziło głównie o wykazanie bodźców i antybodźców, w szczególności zaś proporcji płac, regulujących rozmieszczenie siły roboczej między działami gospodarki uspołecznionej, a tym samym zwrócenie uwagi na główne przyczyny ilościowego, a szczególnie jakościowego braku siły roboczej w PGR oraz jego wpływu na wzrost wydajności pracy. W związku z tym autor nadał pracy charakter analityczny, ograniczając okres badań do ostatnich pięciu lat. Okres ten, jak wykazała analiza materiału, jest zupełnie wystarczający dla uchwycenia tendencji występujących w zakresie płac w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i w pozostałych działach gospodarki uspołecznionej. Ponadto charakteryzuje się on przejściem z administracyjnego rozmieszczenia siły roboczej, zwłaszcza wysoko kwalifikowanej (nakazy pracy), na bodźcowe, a więc osiągnięte w szczególności przy pomocy płac. Również w tym czasie Państwowe Gospodarstwa Rolne przeszły prawie całkowicie z płacy w naturze na płacę w gotówce.

Mając na uwadze proporcje międzydziałowe zaniechano wyliczania tych pozycji płacowych, które wzajemnie się znoszą, a więc tych, które zaliczane są do grupy tzw. świadczeń, niezależnie od tego czy wypłacane są na rachunek państwa, czy też przedsiębiorstwa. Warto tylko dodać, że udział pracowników rolnych w tych świadczeniach jest znacznie mniejszy od udziału pracowników zatrudnionych w mieście. W dalszej kolejności znalazły się bodźce wynikające z proporcji wewnętrznych, tj. między poszczególnymi stanowiskami, rodzajami prac itp.

Zgodnie z celem pracy autor rozpoczął swą analizę od ogólnej charakterystyki Państwowych Gospodarstw Rolnych podkreślając ich specyfikę i wskazując na kształtowanie się w nich zjawisk natury ekonomicznej i organizacyjnej, które miały znaleźć swe odbicie a zarazem wyjaśnienie w analizie płacy.

Rozdział drugi i trzeci zajmują rozważania przeważnie natury teoretycznej, w których szczególnie podkreślono dwa momenty: miejsce i rolę płac wśród bodźców materialnego zainteresowania oraz wpływ tzw. narzędzi polityki płac, a więc systemu taryfowego, form płacy i norm (przy formie płacy akordowej) na kształtowanie się poziomu płac. Zwrócono tu również uwagę na trudności mające swe źródło w specyfice produkcji rolnej, na które napotyka się przy wprowadzaniu do PGR norm oraz płacy akordowej. Stąd różnice w odsetku prac wykonywanych na akord w przemyśle (około 70%) i w Państwowych Gospodarstwach Rolnych (około 36%) oraz w poziomie wykonania norm (przemysł — około 200%, PGR — około 110%). Te przeciwstawne tendencje w jednym i w drugim dziale produkcji, wobec założeń przyjętych przy ustalaniu stawek płac, że będą się one układały mniej więcej podobnie, musiały w konsekwencji wpłynąć na znacznie niższy poziom płac w Państwowych Gospodarstwach Rolnych.

W rozdziale czwartym omówiono wpływ funduszu zakładowego i płacy w naturze na postawę pracownika w procesie pracy. Autor przyjmuje tezę, że siła oddziaływania bodźców materialnego zainteresowania zależy od czasu i związku, jaki zachodzi między wydatkowaną pracą a jej ekwiwalentem, a ponadto od struktury poszcze-

gólnych bodźców. Stąd dochodzi do wniosku, że zarówno ze względu na stosunek procentowy między płacą w naturze i funduszem zakładowym a płacą w gotówce (w roku gosp. 1959/1960 w PGR woj. poznańskiego płaca w naturze wynosiła 2,3% a fundusz zakładowy w skali krajowej około 3,5% całego funduszu płac) jak i na luźny związek, jaki zachodzi między konkretnym nakładem pracy a płacą w naturze i funduszem zakładowym, główny bodziec materialnego zainteresowania należy widzieć w płacy w gotówce.

Dynamika płacy w gotówce w latach 1955—1960 była dość duża, jednak po uwzględnieniu tej części płacy, która przed 1. I. 1959 r. pobierana była w postaci niższych cen za produkty, utrzymanie krów i odpłatność za stołówkę, co stanowi sumę 151 zł miesięcznie, wzrosła ona z 923 zł do 1285 zł miesięcznie, a więc tylko o 39,9%, podczas gdy w gospodarce społecznej ogółem o 53,6%, a w przemyśle o 54%. Należy przy tym zaznaczyć, że wzrost ten przedstawiał się różnie w różnych grupach pracowników i tak dla pracowników inżynieryjno-technicznych wynosił 83,4%, dla pracowników administracyjnych 63,8% oraz dla robotników tylko 35,2%.

Struktura płac została omówiona w rozdziale piątym, gdzie zanalizowano na przestrzeni lat 1956—1960 kształtowanie się odsetka pełnozatrudnionych w przedziałach różniących się wielkością 100 zł począwszy od zarobków najniższych tj. od 600 zł miesięcznie. Analiza ta wykazała, że w badanych latach nastąpił szybki spadek odsetka zatrudnionych zarabiających do 800 zł miesięcznie z 23,6% w 1956 do 6,9% w 1960 r., wyrównując się mniej więcej z poziomem pozostałych działów gospodarki. Bardzo słabo wzrósł odsetek zarabiających powyżej 3000 zł (z 0,2% w 1956 r. do 0,5% w 1960 r.) a nawet powyżej 2000 zł (odpowiednio z 2,4% do 7,9%) i to prawie wyłącznie wśród pracowników umysłowych (z 2,4% do 28,4%). Przy szybko zanikających zarobkach najniższych i słabym wzroście zarobków najwyższych, istnieje zbyt silna koncentracja zatrudnionych w niewielkiej ilości przedziałów, zwłaszcza w grupie pracowników fizycznych, gdzie w 1956 r. 64,3% pracowników przypadało na granicę przedziałów od 600—1200 zł miesięcznie, a w 1960 r. 61,0% od 900—1500 zł miesięcznie.

Na takie ukształtowanie się struktury jak i na wysokość płac nie bez wpływu pozostawał obowiązujący w PGR system taryfowy. Analiza tego systemu jest przedmiotem rozważań w rozdziale szóstym, przy czym przeprowadzono ją osobno w stosunku do pracowników w produkcji roślinnej, zwierzęcej, brygadzystów i pracowników umysłowych. Przy pracownikach produkcji roślinnej podkreślono brak osobistego zaszeregowania i uzależnienie płacy od wykonywanych kategorii prac, co jest przyczyną zarówno dużej fluktuacji płac jak i zamknięcia dróg awansu przed tą kategorią robotników. W stosunku do pozostałych pracowników zastosowano kryteria stażu pracy i wykształcenia, co jest rzeczą jak najbardziej celową. Jednak bodźce te są przede wszystkim zbyt słabe, gdyż np. przy przejściu z jednej grupy kwalifikacji do drugiej wśród robotników produkcji zwierzęcej różnica w płacy wynosi od 30—45 zł miesięcznie. Ponadto bodźce wynikające ze stażu pracy działają zbyt krótko w stosunku do pracowników o wyższych kwalifikacjach, aby mogły spełnić rolę czynnika mobilizującego pracownika do podnoszenia kwalifikacji.

Wszystkie te okoliczności zadecydowały o kształtowaniu się poziomu kwalifikacji pracowników PGR. Jak wykazała analiza materiałów w rozdziale siódmym, wykształcenie wyższe wśród pracowników PGR (do pracowników Wojewódzkich Zarządów włącznie) w dniu 31. X. 1958 r. posiadało 0,8%, średnie ogólnokształcące 1,2%, średnie zawodowe 1,5%, niepełne średnie ogólne (małą maturę) 2,1%, zasadnicze zawodowe 2,1%, podstawowe (7 kl. ukończonych) 28,2% i podstawowe nieukończone 64,1%, w tym aż 71,4% pracowników fizycznych. Ponadto analiza wykazała duży od wpływ młodzieży, zwłaszcza męskiej, posiadającej wyższe kwalifikacje tzn. przynajmniej 7 klas szkoły podstawowej. Ten ogromny brak wykwalifikowanej kadry w PGR nie jest jednak spowodowany brakiem tej kadry w ogóle, gdyż w gospodarce narodowej ogółem tylko 43,8% ludzi posiadających wykształcenie rolnicze wyższe lub średnie pracowało w przedsiębiorstwach i instytucjach o charakterze rolniczym, 43,7% w przedsiębiorstwach i instytucjach nie związanych bezpośrednio z rolnictwem, gdzie jednak częściowo potrzebne są kwalifikacje rolnicze, a 12,5% w ogóle nie potrzebowało na zajmowanych stanowiskach wykształcenia rolniczego.

Na skutek dużego wzrostu w ostatnich latach zarobków pracowników inżynieryjno-technicznych zmienił się również stan kwalifikacji tej grupy. Na przestrzeni dwóch lat, tj. od stycznia 1958 r. do grudnia 1959 r. odsetek kierowników gospodarstw i kluczy z wykształceniem wyższym podniósł się z 3,8% do 13,3%, a ze średnim z 36,0% do 46,2%. Ponieważ ta grupa pracowników posiada decydujący wpływ

na wyniki produkcyjne i ekonomiczne gospodarstw, dlatego też w rozdziale ostatnim poddano analizie wpływ płac na wydajność pracy. Mierząc dynamikę płac oraz wydajność pracy w cenach bieżących, dynamika wydajności pracy zaczęła wyprzedzać dynamikę płac już od 1958 r. osiągając wskaźnik w 1960 r. w stosunku do 1955 r. 165, natomiast dynamika płac tylko 139. Ponieważ przy mierzeniu wydajności pracy chodzi głównie o ilościowy miernik produkcji, a więc o określone wartości użytkowe, przeto analizę tę przeprowadzono również przy pomocy cen porównywalnych oraz płac realnych. W takim ujęciu wzrost wydajności jest nieco słabszy, ale i w tym wypadku rok 1960 wykazał przecięcie się krzywych na korzyść wydajności pracy, gdyż płace realne wzrosły na przestrzeni wspomnianych lat o 20,6%, a wydajność pracy o 25,7%.

W konkluzji autor doszedł do następujących wniosków:

1. Stale wzrastający poziom mechanizacji, a przede wszystkim zadania, jakie mają do spełnienia w najbliższym pięcioleciu Państwowe Gospodarstwa Rolne jako gospodarstwa wielkotowarowe w rozwoju produkcji, ich oddziaływanie na całe rolnictwo w związku z wykonywaniem przez nie funkcji o charakterze ogólnorolniczym, wymagają daleko idących zmian w kwalifikacjach całej załogi.

Nie można jednak oczekiwać pełnej realizacji tych zadań bez zastosowania odpowiednich bodźców. Możliwości w tej dziedzinie są poważnie ograniczone warunkami, w jakich znajdują się pracownicy rolni. Nie mogą oni bowiem na wsi korzystać z tych wszystkich zdobyczy kulturalnych i socjalnych, w których partycypują pracownicy zatrudnieni w mieście. Odnosi się to w szczególności do środków komunikacji, rozrywek kulturalnych, szkół, przedszkoli, żłobków, możliwości kształcenia dzieci itp. Nie można więc żądać od pracownika rolnego, aby wydatkując tę samą ilość i jakość pracy, którą wydatkuje pracownik w innym zawodzie, nie otrzymywał za to ekwiwalentu odpowiadającego włożonej pracy, z uwzględnieniem rekompensaty za brak wymienionych warunków kulturalnych i socjalnych.

2. Aby podnieść kwalifikacje kadr, trzeba zwiększyć działanie bodźców. Ich wielkość musi być tak duża, aby został spełniony podstawowy warunek, niezbędny dla prawidłowego rozwoju działalności Państwowych Gospodarstw Rolnych, a mianowicie, aby popyt siły roboczej na pegeerowskim rynku pracy pod względem ilościowym i jakościowym przewyższała, a przynajmniej pokrywała się z popytem. Bez spełnienia tego warunku nie można mówić ani o podniesieniu kwalifikacji, ani o właściwym stosunku pracownika do środków produkcji, tj. o wysoko wydajnej pracy. Rolnictwo w odróżnieniu od innych rodzajów produkcji wymaga w pierwszym rzędzie pracy wysokiej jakości i to pracy niekontrolowanej, gdyż ta w wielu wypadkach zawodzi lub jest niemożliwa do przeprowadzenia, a więc jakości wynikającej z samego stosunku pracownika do wykonywanej pracy. Gwarancją zaś uzyskania tej jakości jest możliwość odpowiedniego doboru pracowników, którą uzyskać można tylko poprzez zastosowanie odpowiednich bodźców, szczególnie odpowiedniego wynagrodzenia.

3. Kategorii płacy nie można jednak rozpatrywać wyłącznie z punktu widzenia jej wpływu na postawę pracownika. Należy ją również widzieć jako pozycję kosztów i dlatego nie można jej nieograniczenie podnosić. Koszty wynikające z płacy są w Państwowych Gospodarstwach Rolnych wysokie. Stąd też dla poprawy stanu kadr i wzrostu wydajności pracy rozwój powinien iść nie w kierunku zwiększenia ilości zatrudnionych, lecz na odwrót, w kierunku jej zmniejszania przy jednoczesnym silnym wzroście płac. Jest to jedyna droga, która przy równoczesnej zmianie systemu taryfowego, uwzględniającego w stosunku do pracowników wszystkich rodzajów produkcji w PGR i w większym niż dotychczas stopniu kategorii osobistego zasreżowania, może zwiększyć bodźce materialnego zainteresowania, powodując napływ wykwalifikowanej siły roboczej oraz jej wzrost poprzez doszkalanie dotychczasowej kadry, a co najważniejsze, stworzy perspektywę przed młodzieżą, której brak szczególnie odczuwają Państwowe Gospodarstwa Rolne.

Klemens Ratajczak