



Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24 00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04, 29-35-69

ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41

TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BDF/196/5/86

PROCESY MONOPOLIZACJI W OCENIE DYREKTORÓW

PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH

/Raport z badań/

Czerwiec 1986 r.

W październiku 1985 r. przeprowadzono metodą wywiadu kwestionariuszowego badanie na próbie 455 dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych o zatrudnieniu powyżej 500 osób, nie wchodzących w skład kombinatu ani nie posiadających zakładów samobilansujących się. Próbę dobrano losowo z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia, rozkładu gałęziowego oraz regionalnego przedsiębiorstw. Cała populacja przedsiębiorstw spełniających parametry w tym zakresie liczyła ok. 1800 jednostek, zbadana próba stanowiła 25,3% populacji.

Celem badania było ustalenie zespołu społecznych i ekonomicznych czynników warunkujących samodzielność przedsiębiorstw w ich stosunkach z otoczeniem zewnętrznym. Przyjęto, że otoczenie społeczno-ekonomiczne przedsiębiorstwa stanowią: organ założycielski, ministerstwa funkcjonalne, Narodowy Bank Polski, Rada Ministrów, Komisja Planowania przy RM, urzędy centralne, Sejm, zrzeszenia, władze terenowe oraz szeroko pojęty rynek, a także komitet miejski /dzielnicowy/ PZPR, komitet wojewódzki PZPR, aparat KC PZPR.

W badaniu założono, że istotną rolę w stosunkach pomiędzy przedsiębiorstwem a jego organizacyjno-instytucjonalnym otoczeniem odgrywa następujący zbiór zmiennych:

- stopień wpływu danego elementu otoczenia zewnętrznego na działalność przedsiębiorstwa w formie władczych i niewładczych wkroczeń oraz formalnych i nieformalnych kontaktów z dyrektorem;
- sytuacja materialno-produkcyjna przedsiębiorstwa;
- sytuacja społeczna w przedsiębiorstwie;
- struktura ekonomiczno-organizacyjna branży, do której należy przedsiębiorstwo;
- struktura ekonomiczno-organizacyjna branży, do której należy główny dostawca i odbiorca przedsiębiorstwa;
- poziom uzyskanych przez przedsiębiorstwo ulg i dotacji oraz ich wpływ na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa;
- pozycja społeczno-zawodowa i polityczna dyrektora przedsiębiorstwa.

W badaniach skoncentrowano się na zależnościach wynikających z istniejących układów pionowych, rozumianych tu jako otoczenie polityczno-gospodarcze przedsiębiorstwa. Układ powiązań poziomych, a zwłaszcza sytu-

ację rynkową przedsiębiorstwa potraktowano jako ogólne tło problemu badawczego.

Badania dotyczą wyłącznie procesów aktualnie zachodzących w przedsiębiorstwach. Aspekty długofalowe, obejmujące m.in. warunki startu przedsiębiorstwa, cykle inwestycyjne itd. nie zostały tu uwzględnione. Wprowadzenie tego typu ograniczeń uniemożliwia wprawdzie odniesienie wyników badania do określonego kontekstu historycznego, bogato dokumentowanego w literaturze ekonomicznej, pozwala jednak na potraktowanie dyrektora jako źródła kompetentnej wiedzy o sytuacji przedsiębiorstwa. Dyrektor występuje tu w podwójnej roli: jako ekspert oceniający aktualną pozycję ekonomiczną przedsiębiorstwa oraz jako podmiot decyzyjny postrzegający mechanizmy funkcjonowania jego otoczenia polityczno-gospodarczego. Takie określenie roli respondenta wpłynęło również na marginesowe potraktowanie funkcji, jakie pełni dyrektor wewnątrz przedsiębiorstwa, tym bardziej że kwestia ta była przedmiotem wielu analiz i opracowań. Wybór ten został podyktowany przekonaniem, że oddziaływanie dyrektora na poszczególne elementy otoczenia polityczno-gospodarczego stanowi niezmiernie ważny, a zarazem nie doceniany aspekt procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwie.

W analizie danych zastosowano następującą procedurę:

1. W punkcie wyjścia uzyskano macierz korelacji między zmiennymi źródłowymi obejmującą 494 zmienne. Następnie stwierdzone istotne statystycznie zależności zostały poddane analizie czynnikowej. W rezultacie powstał zespół wskaźników obejmujących 108 zmiennych.

2. Drugi etap analizy oparto na macierzy korelacji obejmującej część zmiennych źródłowych i zmienne wskaźnikowe.

3. Zmienne, których wartość wyraża się w skali nominalnej, były analizowane za pomocą Testu F.

1. Wskaźniki sytuacji społeczno-politycznej przedsiębiorstwa

Do PZPR należy średnio 15,5% pracowników /odchylenie standardowe=7,57/, do związków zawodowych - 36,1% /odchylenie standardowe=16,3/ - według stanu w dniu 31 grudnia 1984 r.

W przedsiębiorstwach, w których w porównaniu z innymi większy odsetek załogi należy do PZPR, jest wyższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,122/, poza tym więcej pracowników należy do związków zawodowych /r=0,268/. Dyrektorzy tych przedsiębiorstw częściej są wspierani przez instancje partyjne /KC, KW i KD PZPR/ w trudnych sytuacjach politycznych i przypisują mniejsze znaczenie ocenie ze strony KW PZPR za bezkonfliktowe współdziałanie z radą pracowniczą /r=0,112/. W ich dochodach większy jest udział premii zależnych od organu założycielskiego /r=0,171/.

W przedsiębiorstwach charakteryzujących się wyższym stopniem uzwiązkowania jest wyższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,205/ i wyższa średnia płaca ogółem /r=0,163/. W trudnych sytuacjach politycznych częściej wspierają dyrektora instancje partyjne /r=0,170/, rzadziej natomiast władze terenowe /r=0,190/.

2. Sytuacje konfliktowe i elementy normalizacji

Konflikty w przedsiębiorstwach stanowią problem złożony i opornie poddający się badaniu. Przyjęto, że wskaźnikiem istnienia wśród załogi określonych napięć i sprzeczności jest sytuacja strajkowa. Należy jednak pamiętać, że zarówno w roku 1981, jak i w okresach późniejszych strajki różniły się charakterem i skalą, odmienne też były ich konsekwencje dla przedsiębiorstwa i jego załogi, dlatego też dane zawarte w tabeli 1 należy traktować jako informacje wyłącznie o charakterze ilościowym.

Tabela 1. Występowanie strajków w przedsiębiorstwach

	w procentach		
Odpowiedzi	Jesień '81	Po 13 XII 1981 r.	1982-1985
Tak	20,4	4,6	11,0
Nie	73,6	92,3	81,1
Trudno powiedzieć	5,1	1,8	7,5

Uwaga - We wszystkich tabelach nie uwzględniono kategorii "brak danych".

Bezpośrednio po wprowadzeniu stanu wojennego częściej strajkowały /r=0,273/ przedsiębiorstwa, w których miały miejsce strajki jesienią 1981 r.,

częściej też były to przedsiębiorstwa duże / $r=0,120$ / o wyższej wartości sprzedaży / $r=0,286$ / i wyższej rentowności / $r=0,217$ /. Ich dyrektorzy częściej pełnią obecnie funkcje partyjne / $r=0,160$ /. W latach 1982-1985 częściej strajkowały przedsiębiorstwa, które w roku 1984 uzyskały mniej ulg i dotacji / $r=0,126$ /. Dyrektorzy tych przedsiębiorstw mają krótszy staż pracy w danym zakładzie / $r=0,103$ / i częściej przed objęciem funkcji pracowali poza daną branżą / $r=0,100$ /.

W okresie przed 13 grudnia 1981 r. w 58,9% przedsiębiorstw istniała rada pracownicza, w 30,5% działała grupa inicjatywna samorządu pracowniczego, w 8,1% zaś nie podjęto próby stworzenia samorządu /2,5% - brak danych/.

Po zawieszeniu działalności rad pracowniczych w wyniku wprowadzenia stanu wojennego proces wznowienia tej formy aktywności społecznej następował stopniowo: w 1982 r. reaktywowano 36,7% rad pracowniczych, w 1983 r. - 48,4%, w 1984 r. - 6,8%, w 1985 r. - 4,5%. W momencie przeprowadzania badań nie było samorządów w 4,6% przedsiębiorstw.

Istotne znaczenie ma informacja, że w skład 41,5% rad pracowniczych weszli aktywiści b."Solidarności". Warto dodać, że niemal identyczny wskaźnik /41,3%/ uzyskano w badaniach CBOS przeprowadzonych w kwietniu 1985 r. na próbie 334 przedsiębiorstw. W przedsiębiorstwach, w których rady pracownicze mają w swoim składzie członków b."Solidarności", częściej niż w pozostałych struktury samorządowe powstały przed 13 grudnia 1981 r. / $r=0,108$ /. Dyrektorzy tych przedsiębiorstw częściej uzasadniają konieczność podwyżek płac obawą przed wzrostem napięcia wśród załogi / $r=0,183$ /. Częściej też instancje partyjne /KC, KW, KD PZPR/ wspierają dyrektora w trudnych sytuacjach politycznych / $r=0,100$ /.

3. Typy rozwiązań ekonomiczno-organizacyjnych w branży

Samodzielność przedsiębiorstwa rozpatrujemy tu w trzech podstawowych wymiarach jego działalności. Są to: produkcja, zaopatrzenie i zbytnie. Badanie sytuacji przedsiębiorstwa polega na określeniu stopnia monopolizacji struktur, w ramach których ono działa, oraz na zdefiniowaniu jego pozycji /silna lub słaba/ w tym układzie odniesienia.

Wyróżniono następujące typy monopolizacji w danej branży:

1/ monopol - gdy jedno przedsiębiorstwo /wytwórca, dostawca, odbiorca/ kontroluje ponad 90% wartości danej grupy wyrobów;

2/ oligopol - gdy 2-5 przedsiębiorstw kontroluje ponad 90% wartości danej grupy wyrobów, członek oligopolu kontroluje co najmniej 10% wartości danej grupy wyrobów;

3/ struktura rozproszona - gdy 5 największych przedsiębiorstw kontroluje mniej niż 90% wartości danej grupy wyrobów.

Koncentracja produkcji¹

W badanej próbie 20,9% dyrektorów uznało, że kierowane przez nich przedsiębiorstwo działa w branży zmonopolizowanej, a 47,3% określiło swą branżę jako oligopol. Jedynie 25,5% dyrektorów stwierdziło, że w ich branży występuje struktura rozproszona. Dane te wskazują na daleko posuniętą koncentrację w poszczególnych branżach przemysłu państwowego w Polsce.

Pozycję swojego przedsiębiorstwa w branży 16,9% dyrektorów określiło jako monopolistyczną /tzn. że przedsiębiorstwo wytwarza ponad 90% wartości danej grupy wyrobów/, a 39,8% jako oligopolistyczną /tzn. że przedsiębiorstwo należy do grupy 5 największych, wytwarzających 90% wartości danej grupy wyrobów/. Stwierdzamy zatem, że ponad połowa badanych przedsiębiorstw /56,7%/ znajduje się w sytuacji monopolisty lub członka oligopolu. Są to jednocześnie największe przedsiębiorstwa w populacji. Średnia wielkość zatrudnienia w grupie monopoli wynosi 3265 osób, oligopoli - 2444 osoby, a w pozostałych przedsiębiorstwach 1500 osób.

Monopolizacja zbytu w branży głównego dostawcy

Informacje dotyczące sytuacji w branży głównego dostawcy /jak też głównego klienta/ uzyskaliśmy od dyrektorów - producentów, a więc w sposób pośredni. Branżę tę 29,1% dyrektorów uznało za strukturę monopolistyczną, 36,5% - oligopolistyczną, a 20,9% - rozproszoną. Jednocześnie zaś 25,1% producentów określiło swego głównego dostawcę jako monopolistę,

¹ Dane procentowe dotyczące różnych typów koncentracji nie obejmują odpowiedzi "Nie dotyczy" i braków danych.

a 33,2% - członka oligopolu. Ogółem zatem 58,3% dyrektorów uważa, że ma do czynienia z głównym dostawcą zajmującym pozycję monopolistyczną lub oligopolistyczną w swojej branży.

Monopolizacja zakupów w branży głównego odbiorcy

Na monopolistyczny charakter branży głównego odbiorcy produktów przedsiębiorstwa wskazało 31,2% dyrektorów, 36,6% zaś stwierdziło, że mają do czynienia z oligopolem. Jedynie 19,8% respondentów uznało, że w branży tej występuje struktura typu rozproszonego. Ponadto 29,2% dyrektorów określiło głównego odbiorcę produkcji swego przedsiębiorstwa jako monopolistę, a 30,8% - jako członka oligopolu. W sumie 60% przedsiębiorstw objętych badaniem opierało swój zbyt na kontaktach z monopolistami lub członkami oligopolu.

Warto zauważyć, że zarówno stopień monopolizacji w danej branży, jak też udział struktur monopolistycznych i oligopoli we wszystkich badanych sferach działalności przedsiębiorstw kształtują się podobnie /tab.2/.

Tabela 2. Stopień monopolizacji

w procentach

Sfera działalności przedsiębiorstwa	Branża typu monopol - oligopol	Silna pozycja głównego partnera
Produkcja	68,2	56,7
Zaopatrzenie	65,6	58,3
Zbyt	67,8	60,0

Można zatem powiedzieć, że stopień koncentracji i centralizacji w branżach dostawców i odbiorców badanej grupy przedsiębiorstw jest równie wysoki jak w branży samych producentów.

Potwierdzeniem tej tezy są również wyniki analizy korelacyjnej. Dyrektorzy określający strukturę swej branży jako monopol czy oligopol częściej postrzegali tak samo strukturę branży swego głównego dostawcy / $r=0,475$ / i głównego odbiorcy / $r=0,400$ /. Dyrektorzy przedsiębiorstw będących monopolistami częściej uznawali za monopolistę swego głównego dostawcę / $r=0,365$ / i głównego odbiorcę / $r=0,230$ /.

Zarysowuje się zatem sytuacja, w której producent monopolista jest zaopatrywany przez dostawcę monopolistę i sprzedaje swe wyroby odbiorcy monopolistom. Ma to istotne konsekwencje zarówno dla funkcjonowania całego układu gospodarczego, jak i dla jego poszczególnych elementów. Ten rodzaj układu charakteryzuje się przede wszystkim oderwaniem od rynku i znacznym stopniem niezależności od otoczenia ekonomicznego.

W gospodarce, w której występuje chroniczny niedobór zasobów /materialnych czynników produkcji/, struktura monopolistyczna uzyskuje bardzo dużą siłę przebicia, a możliwości kontroli jej funkcjonowania są minimalne. Stwarza to dogodną sytuację do zastąpienia mechanizmów czysto ekonomicznych formułą rywalizacji pomiędzy poszczególnymi monopolami i związanymi z nimi grupami nacisku.

4. Wpływ stopnia i rodzaju monopolizacji w branży na sytuację przedsiębiorstwa

Analiza związków pomiędzy typem struktury ekonomiczno-organizacyjnej w branży, do której należy lub z którą współdziała przedsiębiorstwo, a poszczególnymi elementami jego sytuacji pozwala na wskazanie następujących zależności:

1. Przedsiębiorstwa współdziałające z partnerami z branż o dużej monopolizacji zbytu i zakupów mają wyższe płace na stanowiskach robotniczych / $r=0,131$; $r=0,174$ / oraz płace ogółem / $r=0,133$; $r=0,140$ /.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw działających w branży o dużej koncentracji produkcji sygnalizują mniejszy nacisk rady pracowniczej / $r=0,139$ / i organizacji społeczno-politycznych / $r=0,117$ / na wprowadzenie podwyżek płac oraz wskazują na większy swój wpływ na decyzje płacowe / $r=0,169$ /. W przedsiębiorstwach o małej koncentracji produkcji dyrektorzy częściej wskazują na czynniki proefektywnościowe umożliwiające podwyżkę płac - wzrost produkcji, wzrost wydajności pracy / $r=0,125$ /.

3. Przedsiębiorstwa działające w branży o dużej koncentracji produkcji mają niższy wskaźnik pokrycia zapasów kredytem obrotowym / $r=0,138$ /. Występuje w nich niższy niż w innych poziom zapasów oraz rzadziej mają one trudności w uzyskaniu kredytów obrotowych, niezbędnych dla finansowania bieżącej działalności.

4. W przedsiębiorstwach działających w branży o dużej koncentracji produkcji dyrektorzy stwierdzają występowanie mniejszych trudności ze zbytem /r=0,112/ oraz są przekonani o swym mniejszym wpływie na sferę inwestycji /r=0,150/.

5. Dyrektorzy przedsiębiorstw współdziałających z partnerami z branży o dużej monopolizacji zbytu mają mniejszy wpływ na decyzję w zakresie cen, zaopatrzenia, sprzedaży, eksportu, importu /r=0,111/.

6. Przedsiębiorstwa działające w branży o dużej koncentracji produkcji i dużej monopolizacji zakupów ich produktów rządziej stosują system kształtowania wynagrodzeń oparty na jednostkach naturalnych /r=0,134; r=0,112/.

7. Przedsiębiorstwa działające w branży o dużej koncentracji produkcji i monopolizacji dostaw rządziej należą do zrzeszeń dobrowolnych /r=0,215; r=0,162/.

8. Dyrektorzy przedsiębiorstw działających w branży o dużej koncentracji produkcji przypisują większe znaczenie następującym kryteriom oceny swej pracy przez organ założycielski: podjęciu produkcji zgodnej z wytycznymi organu założycielskiego /r=0,124/, stabilizacji sytuacji społeczno-politycznej w zakładzie /r=0,143/, efektywnej realizacji inwestycji własnych /r=0,100/.

W istotny sposób wpływa na sytuację przedsiębiorstwa jego pozycja w branży o określonym typie monopolizacji produkcji. Stwierdzono następujące zależności:

1. Pozycja dominująca w branży o bardzo dużej koncentracji produkcji /monopol/:

- przedsiębiorstwo uzyskuje więcej ulg w PFAZ /r=0,116/,
 - przedsiębiorstwo otrzymuje więcej ulg w podatku obrotowym /r=0,122/,
 - przedsiębiorstwo ma większe szanse uzyskania ulg i dotacji /r=0,114/,
- tj. częściej występuje o ulgi i otrzymuje je.

2. Pozycja dominująca w branży o dużej koncentracji produkcji /członek oligopolu/:

- przedsiębiorstwo ma mniejsze szanse uzyskania ulg i dotacji /r=0,135/,
- przedsiębiorstwo rządziej jest wspierane przez władze terenowe /r=0,153/,

- branża głównego dostawcy przedsiębiorstwa jest w większym stopniu zmonopolizowana / $r=0,100$ /,

- branża głównego odbiorcy przedsiębiorstwa jest w większym stopniu zmonopolizowana / $r=0,114$ /.

3. Pozycja silna w branży o małej koncentracji produkcji:

- przedsiębiorstwo jest w mniejszym stopniu zależne od zrzeczenia / $r=0,123$ /,

- przedsiębiorstwo częściej uzyskuje poparcie władz terenowych / $r=0,144$ /,

- branża głównego dostawcy przedsiębiorstwa jest w mniejszym stopniu zmonopolizowana / $r=0,508$ /,

- branża głównego odbiorcy przedsiębiorstwa jest w mniejszym stopniu zmonopolizowana / $r=0,344$ /.

Interesujących danych dostarcza analiza zróżnicowania stopnia koncentracji pomiędzy gałęziami przemysłu. Oto one:

- paliwowo-energetyczny: większa koncentracja produkcji / $r=0,130$ /, większa monopolizacja w branży dostawcy / $r=0,139$ /, większa monopolizacja w branży odbiorcy / $r=0,132$ /;

- elektromaszynowy: większa koncentracja produkcji / $r=0,244$ /, większa monopolizacja w branży dostawcy / $r=0,100$ /, większa monopolizacja w branży odbiorcy / $r=0,250$ /;

- mineralny: mniejsza koncentracja produkcji / $r=0,132$ /, mniejsza monopolizacja w branży odbiorcy / $r=0,121$ /;

- drzewno-papierniczy: większa koncentracja produkcji / $r=0,133$ /, mniejsza monopolizacja w branży odbiorcy / $r=0,102$ /;

- lekki: mniejsza koncentracja produkcji / $r=0,161$ /, mniejsza monopolizacja w branży odbiorcy / $r=0,207$ /;

- spożywczy: mniejsza monopolizacja w branży dostawcy / $r=0,127$ /.

W przypadku przemysłu metalurgicznego i chemicznego nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności.

5. Samodzielność przedsiębiorstw w dziedzinie zaopatrzenia i zbytu

Dla określenia stopnia samodzielności przedsiębiorstwa ważne jest ustalenie zakresu swobody wyboru kontrahenta w sferze zaopatrzenia i zbytu swych wyrobów /tab.3/.

Tabela 3. Ograniczenie swobody przedsiębiorstwa w zakresie wyboru dostawcy/odbiorcy przez obowiązkowe pośrednictwo

w procentach

Udział obowiązkowego pośrednictwa w sferze zaopatrzenia i zbytu	Respondencji wskazujący na wielkość udziału w sferze	
	zaopatrzenia ogółem	sprzedaży produkcji ogółem
0	4,4	45,7
1-10	11,9	7,7
11-30	20,9	5,5
31-60	22,9	5,9
61 i więcej	38,7	33,6

Z analizy danych zawartych w tabeli 3 wynika, że swoboda manewru przedsiębiorstw w dziedzinie zbytu jest większa niż w zaopatrzeniu. Na brak obowiązkowego pośrednictwa w sprzedaży wskazało 45,7% dyrektorów, w zaopatrzeniu jedynie 4,4%. Równocześnie wysoki udział obowiązkowego pośrednictwa w wartości sprzedaży /powyżej 30%/ stwierdzono w 39,5% badanych przedsiębiorstw, w sferze zaopatrzenia dotyczy to 61,6% przedsiębiorstw. Warto zauważyć, że sytuacja przedsiębiorstw w dziedzinie zbytu jest znacznie zróżnicowana; 45,7% nie stwierdziło występowania ograniczeń wynikających z obowiązkowego pośrednictwa, 33,6% zaś wskazało na objęcie obowiązkowym pośrednictwem ponad 60% wartości produkcji.

Zaprezentowane w tabeli 4 dane potwierdzają tezę, że większa jest samodzielność przedsiębiorstw w zakresie zbytu swych wyborów. Dużą swobodę w wyborze odbiorcy deklarowało 32,1% przedsiębiorstw, dostawcy zaś - jedynie 12,5%. Równocześnie jednak grupa przedsiębiorstw całkowicie pozbawiona możliwości wyboru jest znacznie większa w sferze zbytu /18,2%/ niż zaopatrzenia /9,5%/.

Samodzielność przedsiębiorstw w dziedzinie zaopatrzenia i zbytu w istotny sposób wiąże się z mechanizmem ustalania cen. Podstawowym elementem ograniczającym obszar samodzielności są ceny urzędowe /tab.5/.

Tabela 4. Możliwości wyboru dostawcy/odbiorcy

w procentach

Wielkość udziału	Wskazania dotyczące udziału	
	zaopatrzenia otrzymywanego przy zachowaniu swobody wyboru dostawcy w wartości zaopatrzenia ogółem	wyrobów sprzedawanych przy zachowaniu swobody wyboru odbiorcy w wartości sprzedaży ogółem
60% i więcej	12,5	32,1
31-60	10,1	9,5
11-30	23,3	13,0
1-10	44,2	26,6
0	9,5	18,2

Tabela 5. Ceny urzędowe w zaopatrzeniu i zbycie

w procentach

Wielkość udziału	Wskazania dotyczące udziału	
	zaopatrzenia nabywanego po cenach urzędowych w wartości zaopatrzenia ogółem	wyrobów sprzedawanych po cenach urzędowych w wartości sprzedaży ogółem
0	9,0	63,7
1-10	25,1	7,7
11-30	18,9	6,4
31-60	20,2	2,0
60% i więcej	26,2	20,0

Z tabeli 5 wynika, że jedynie 9% dyrektorów wskazało na brak cen urzędowych w zaopatrzeniu przedsiębiorstwa, natomiast aż 63,7% stwierdziło, że ceny urzędowe nie obejmują produktów sprzedawanych przez przedsiębiorstwo. Oznacza to, że udział cen urzędowych jest znacznie większy w sferze zaopatrzenia niż zbytu. Ponadto należy wspomnieć, że większość badań dotyczących tej problematyki wykazuje, iż przedsiębiorstwa mają większy wpływ na ustalanie cen urzędowych w sferze zbytu niż w sferze zaopatrzenia. Jest to związane z powszechnym stosowaniem kosztowej formuły ustalania cen. Na podstawie uzyskanych wyników można zatem stwierdzić, że wpływ przedsiębiorstwa - producenta na ceny zbytu jest znacznie większy niż na ceny w sferze zaopatrzenia.

6. Samodzielność przedsiębiorstw w produkcji

Ograniczenia samodzielności przedsiębiorstw w sferze produkcji określamy poprzez analizę zadań narzuconych przedsiębiorstwu z zewnątrz. Za wskaźniki tego typu ograniczeń uznano zadania nałożone na przedsiębiorstwo przez organ założycielski² oraz produkcję wyrobów centralnie bilansowanych, tj. mających strategiczne znaczenie dla gospodarki kraju. Obydwa ograniczenia stanowią dla przedsiębiorstw typowo dyrektywne bariery samodzielności.

Tabela 6. Ograniczenia samodzielności w produkcji

w procentach

Wielkość udziału	Wskazania dotyczące udziału	
	produkcji wykonanej w ramach zadań nałożonych przez organ założycielski w wartości produkcji sprzedanej ogółem	wyrobów objętych centralnym bilansowaniem w wartości produkcji sprzedanej ogółem
0-10	73,6	53,4
11-30	5,3	3,3
31-60	6,2	7,7
61-90	3,1	9,2
90% i więcej	10,3	23,3

Zwraca uwagę fakt, że 13,4% przedsiębiorstw wskazało na znaczne ograniczenia wynikające z zadań nałożonych przez organ założycielski, a 32,5% na duży udział wyrobów centralnie zbilansowanych /w obydwu przypadkach wskaźnik wynosi ponad 60% wartości produkcji/. Równocześnie jednak dyrektorzy 53,0-73,0% przedsiębiorstw nie stwierdzili istotnych ograniczeń w tej dziedzinie.

Porównując bariery samodzielności w produkcji z sytuacją w dziedzinach zaopatrzenia i zbytu stwierdzamy, że w dwóch ostatnich są one znacznie wyższe.

² Art. 54 Ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych stanowi: "1. Organ założycielski ma prawo nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wprowadzenia do planu przedsiębiorstwa zadania lub wyznaczyć przedsiębiorstwu zadania poza planem, jeśli jest to niezbędne ze względu na potrzeby obrony kraju, w wypadku klęski żywiołowej bądź w celu wykonania zobowiązań międzynarodowych. 2. W wypadku określonym w ust. 1 organ założycielski zapewnia przedsiębiorstwu środki niezbędne dla wykonania nałożonego na przedsiębiorstwo zadania".

7. Samodzielność przedsiębiorstw w dziedzinie rozwoju

Jako podstawowe kryterium samodzielności przedsiębiorstwa w dziedzinie rozwoju przyjęto wskaźnik stosunku wartości funduszu rozwoju do wartości brutto środków trwałych. Ponad połowa dyrektorów /58,3%/ wskazała na wartości w granicach 0-0,06; 13,2% - 0,07-0,09; 7,7% - 0,10-0,13; 19,3% - powyżej 0,13.

Jeżeli założymy, że średnia stopa amortyzacji środków trwałych kształtuje się na poziomie 10% rocznie, to należy sądzić, że jedynie 27% przedsiębiorstw ma możliwość sfinansowania reprodukcji prostej lub nieznacznie rozszerzonej majątku trwałego z własnych zasobów, oczywiście pod warunkiem, że przeznaczy na ten cel cały posiadany fundusz rozwoju. Biorąc pod uwagę praktyczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa, które powodują konieczność finansowania z tego funduszu innych przedsięwzięć, należy uznać, że odsetek przedsiębiorstw zdolnych do samofinansowania reprodukcji prostej wynosi ok. 20%.

Drugim kryterium samodzielności przedsiębiorstwa w dziedzinie rozwoju jest udział inwestycji finansowanych ze środków funduszu rozwoju przedsiębiorstwa w ogólnej wartości realizowanych inwestycji. Opinie w tej kwestii przedstawiają się następująco: według 14% dyrektorów udział ten wynosi poniżej 30%; zdaniem 11,4% - waha się w granicach 31-60%; w ocenie 9,2% - 61-90%; 63,3% - 91-100%. Oznacza to, że jedynie 14% przedsiębiorstw realizuje swe inwestycje ze środków pochodzących z zewnątrz, zdecydowana większość zaś /63,3%/ musi ograniczyć się do korzystania z własnych środków.

Zestawiając te dane z informacją dotyczącą możliwości odtwarzania majątku trwałego /66,3 - 19,3=47%/, należy stwierdzić, że 47% przedsiębiorstw ma wewnętrzne ograniczenie w reprodukcji prostej opartej na własnych środkach.

8. Wpływ ulg i dotacji na samodzielność przedsiębiorstw

W celu zbadania stopnia zależności przedsiębiorstw od wielkości ulg i dotacji dokonano analizy ich zdolności kredytowej oraz udziału ulg i dotacji w akumulacji finansowej.

W opinii 21,8% dyrektorów, kierowane przez nich przedsiębiorstwo nie zachowałoby zdolności kredytowej bez ulg i dotacji, natomiast 71% dyrektorów ma przeciwne zdanie na ten temat.

Poziom ulg i dotacji uzyskanych przez przedsiębiorstwa kształtuje się następująco: 39,1% dyrektorów stwierdziło, że przedsiębiorstwo nie otrzymało żadnych ulg i dotacji, 28,4% - że ich udział w akumulacji wynosił do 10%, 15,4% oszacowało ten udział na poziomie 11-30%; według 4% kształtował się on w granicach 31-60%. Duży udział ulg i dotacji stwierdzono w grupie 12,1% przedsiębiorstw; według 2,2% dyrektorów wynosi on 61-90%, zdaniem 1,3% - 91-100%, natomiast w opinii 8,6% przedsiębiorstwo bez ulg i dotacji wypracowałoby akumulację ujemną.

Z punktu widzenia sytuacji przedsiębiorstwa wzrost udziału ulg i dotacji w akumulacji wiąże się z:

- większą wartością sprzedaży $r=0,136/$, niższą akumulacją $r=0,100/$, wyższym wskaźnikiem pokrycia zapasów kredytem obrotowym $r=0,102/$;

- częstszym poparciem dyrektora przez KC i KW PZPR w trudnych sytuacjach politycznych $r=0,102/$.

Istotne znaczenie ma również zależność wzrostu średniej płacy w przedsiębiorstwie od ulg i dotacji. Na brak takiej zależności wskazało 36,9% dyrektorów, 45,2% stwierdziło, że bez ulg i dotacji wzrost średniej płacy byłby niższy o 1-10%, 7,8% zaś uznało, że o ponad 10%.

Rozpatrując sytuację przedsiębiorstw, w których wzrost średniej płacy w większym stopniu niż w innych zależał od ulg i dotacji, stwierdzono następujące zależności:

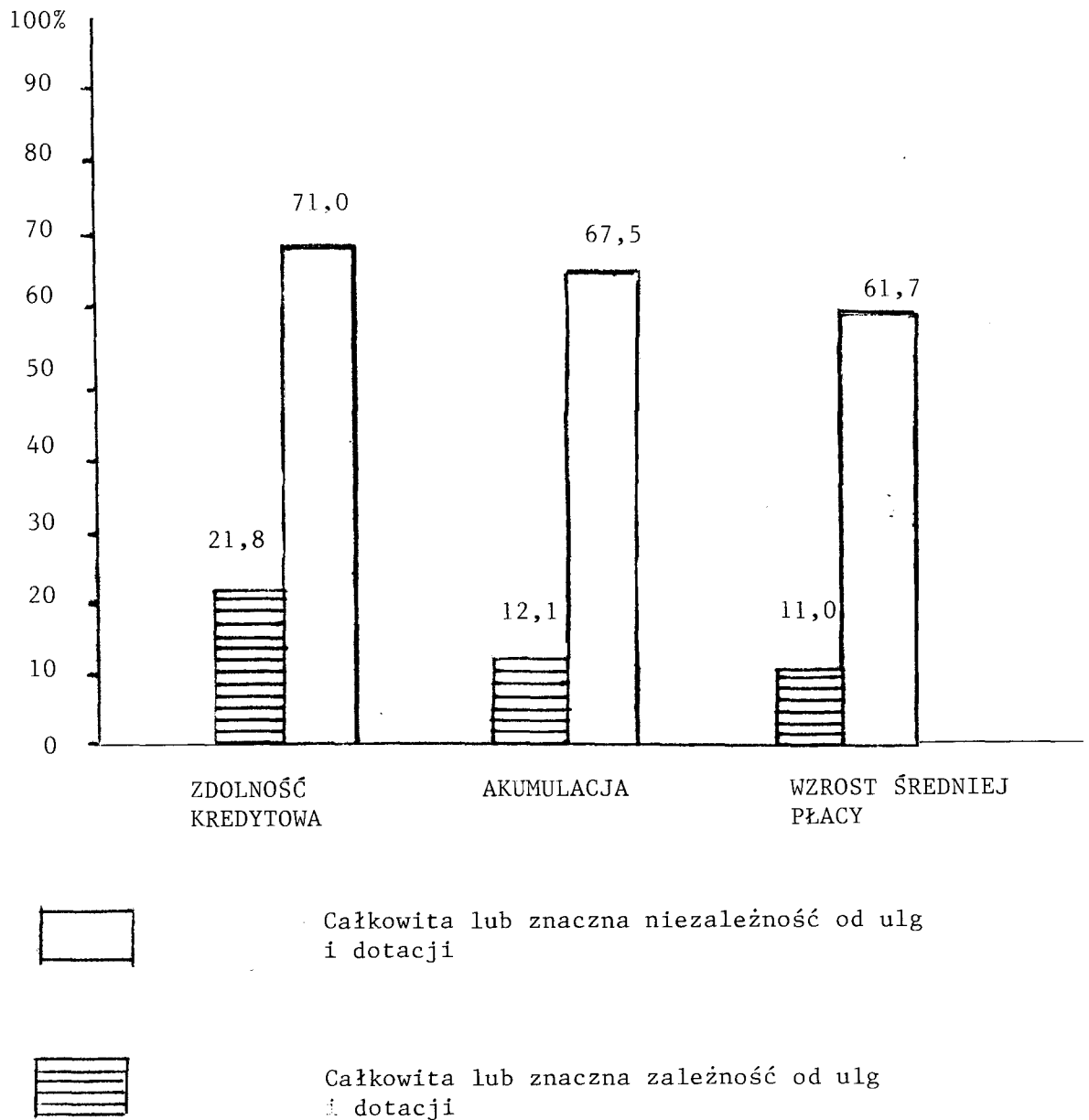
1/ częściej nie zachowały one zdolności kredytowej bez ulg i dotacji oraz miały większy udział ulg i dotacji w akumulacji $r=0,637/$; można zatem przypuszczać, że w przedsiębiorstwach tych ulgi i dotacje są bezpośrednim lub pośrednim źródłem wzrostu płac;

2/ rzadziej miały w nich miejsce strajki w latach 1982-1985 $r=0,126/$;

3/ częściej rola produktów przedsiębiorstwa w utrzymaniu równowagi rynkowej decydowała o uzyskaniu przez nie pozasystemowych ulg i dotacji różnego rodzaju $r=0,132/$;

4/ rzadziej nie należały do zrzeszenia dobrowolnego $r=0,141/$.

Powyższe dane wskazują, że stopień uzależnienia przedsiębiorstwa od ulg i dotacji jest wyższy w sferze kredytowania niż w obszarach akumulacji i płac /rys. 1/.



Rys. 1 Wielkość wpływu ulg i dotacji na samodzielność przedsiębiorstwa

Stwierdzamy, że bez ulg i dotacji 10-20% przedsiębiorstw naraziłoby się na ryzyko utraty zdolności kredytowej, obniżenia akumulacji i zahamowania wzrostu poziomu płac.

9. Struktura ulg przyznawanych przedsiębiorstwom

W celu określenia struktury ulg przyznawanych przedsiębiorstwom przedstawiono dyrektorom zestaw obejmujący 17 ich rodzajów, prosząc o wybranie tych, które przedsiębiorstwa otrzymały /tab.7/. Należy przy tym podkreślić, że pytano o ulgi podmiotowe, przyznawane indywidualnie danemu przedsiębiorstwu niezależnie od uzyskiwanych przez całą branżę.

Tabela 7. Ulgi indywidualne

w procentach

Rodzaj ulgi	Wskazania na ulgi	
	przyznane	będące przedmiotem starań
Ustalenie dodatkowej kwoty przyrostu wynagrodzeń, wolnej od obciążeń na PFAZ	53,4	56,9
Indywidualne obniżenie wskaźnika zmianowości dla określenia kosztów uzasadnionych	25,3	25,5
Przyznanie dopłat wyrównawczych do cen eksportu	21,3	19,3
Ustalenie podwyższonego współczynnika korygującego /ewentualnie progu/ przyrost wynagrodzeń wolny od obciążeń na PFAZ /ponad obowiązujący w branży/	17,4	31,6
Indywidualne zróżnicowanie wskaźnika amortyzacji pozostającej w przedsiębiorstwie	15,6	21,8
Pozasystemowe ulgi w podatku dochodowym przyznawane indywidualnie przez Ministerstwo Finansów	14,3	17,8
Dodatkowy, indywidualny wzrost cen wyrobów	13,0	13,2
Ustalenie preferencyjnego odpisu na ROD /powyżej 20%/	11,9	14,5
Rozłożenie na raty należności na PFAZ w roku 1984 z tytułu przyrostu wynagrodzeń w roku 1983	8,8	11,2

Należy zauważyć, że istotne ograniczenia dotyczą jedynie podwyższonego współczynnika korygującego przyrost wynagrodzeń wolny od obciążeń na PFAZ, którego przyznania odmówiono 14,2% przedsiębiorstwom. Pozostałe ulgi przyznawano w zasadzie wszystkim, którzy o nie występowali. Dopłaty wyrównawcze do cen eksportu otrzymało 21,3% przedsiębiorstw, czyli więcej niż ubiegało się o nie /19,3%/. Może to wynikać z uprawnień do samodzielnego przyznawania dopłat do pewnej wysokości, przysługujących przedsiębiorstwom koncesjonowanym i przedsiębiorstwom handlu zagranicznego. Należy również podkreślić, że ponad połowa przedsiębiorstw uzyskała dodatkowe środki na podwyżkę wynagrodzeń wolne od obciążeń na PFAZ.

10. Czynniki zwiększające szanse uzyskania ulg i dotacji przez przedsiębiorstwo

Spośród czynników zwiększających szanse uzyskania ulg i dotacji najczęściej wymieniano: wysoką dynamikę rozwojową przedsiębiorstwa /56,7%/, znaczenie jego produkcji dla równowagi rynkowej /56,3%/, merytoryczne uzasadnienie wniosku /55,1%/, trudną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa /43,6%/, osobiste kontakty dyrektora /41,3%/, poparcie KC PZPR /36,5%/. Na pierwszym miejscu wśród czynników sprzyjających ulgom i dotacjom znajduje się wysoka dynamika rozwojowa, ważną rolę odgrywa jednak trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa i znaczenie jego produkcji dla rynku, a także poparcie na szczeblu centralnym lub osobiste kontakty dyrektora.

Wspomniane czynniki dzielą się na kilka grup. Pierwsza z nich obejmuje trudną sytuację ekonomiczną i społeczno-polityczną przedsiębiorstwa, druga - wysoką ocenę dyrektora przez organ założycielski, poparcie ze strony KW i KC PZPR, władz terenowych i osobiste kontakty dyrektora, trzecia - merytoryczne uzasadnienie wniosku i dużą dynamikę rozwojową przedsiębiorstwa. Odrębnie należy potraktować znaczenie produkcji przedsiębiorstwa dla rynku.

Przekonanie, że duża dynamika rozwojowa przedsiębiorstwa i merytoryczne uzasadnienie wniosku sprzyja przyznawaniu ulg i dotacji częściej wyrażali dyrektorzy większych zakładów / $r=0,123$ /, przedsiębiorstw działających w większych miastach / $r=0,094$ / i na silniej zmonopolizowanym rynku zaopatrzenia / $r=0,113$ /.

Opinię taką częściej podzielali dyrektorzy zakładów, które były przedmiotem oddziaływania takich instytucji, jak: Rada Ministrów, Komisja Planowania, instancje partyjne, władze terenowe /r=0,092/, a także ci, którzy częściej niż inni za instytucje wspierające dyrektora uznawali instancje partyjne różnego szczebla /r=0,124/.

Większe znaczenie wysokiej dynamice rozwoju przedsiębiorstwa w staraniach o ulgi i dotacje przypisują ci dyrektorzy, którzy sądzą, że mają obecnie więcej autonomii w korzystaniu z funduszy zewnętrznych, kredytów obrotowych, funduszy rozwoju technicznego i rachunku odpisów dewizowych na potrzeby przedsiębiorstwa /r=0,114/.

Opinię, że uzyskaniu ulg i preferencji sprzyja trudna sytuacja gospodarcza i społeczno-polityczna zakładu, częściej wyrażali dyrektorzy przedsiębiorstw większych /r=0,138/. Były to zarazem zakłady o mniejszej wydajności pracy /r=0,108/, których zdolności produkcyjne, zdaniem dyrektorów, w większym stopniu ograniczał brak siły roboczej i środków na wzrost płac /r=0,115/. W tych zakładach dyrektorzy częściej uzasadniali konieczność podwyżki w IV kwartale 1985 r. obawą o odejście pracowników, wzrostem napięć w zakładzie i konkurencją płacową innych przedsiębiorstw /r=0,199/. Do tej opinii częściej skłaniali się dyrektorzy zakładów z przemysłu elektromaszynowego /r=0,115/, rzadziej ze spożywczego /r=0,117/.

Pewien wpływ na ocenę znaczenia tego czynnika wywierają dotychczasowe doświadczenia dyrektora. Większe znaczenie przypisywali mu dyrektorzy o dłuższym stażu w obecnym zakładzie /r=0,102/ i pełniący w przeszłości funkcje partyjne /r=0,103/.

Opinię, że na szanse zdobycia ulg i dotacji większy wpływ wywiera znaczenie rynkowe produkcji przedsiębiorstwa, częściej prezentowali dyrektorzy zakładów, w których zbyt częściej jest objęty rozdzielnictwem /r=0,106/, zakładów większych /r=0,117/ oraz znajdujących się w większych miastach /r=0,145/.

Zakłady kierowane przez dyrektorów wyrażających taki pogląd częściej mają gwarantowane zaopatrzenie /r=0,094/, większy udział ulg i dotacji w wyniku ekonomicznym przedsiębiorstwa /r=0,125/, w większym stopniu środki na podwyżkę płac w roku 1985 wypracowały dzięki dotacji /r=0,115/ i zmianom wielkości amortyzacji i sposobów rozliczeń międzyokresowych /r=0,110/, mają wyższą średnią płacę /r=0,098/ i częściej planowały podwyżkę płac w IV kwartale 1985 r. /r=0,117/.

Przekonanie, że szanse uzyskania ulg i dotacji są determinowane oceną dyrektora przez organ założycielski, poparciem KW i KC PZPR, władz terenowych oraz osobistymi kontaktami dyrektora częściej byli skłonni podzielać dyrektorzy dużych zakładów /r=0,119/, w których było więcej ingerencji ze strony takich instytucji, jak: Rada Ministrów i Komisja Planowania, instancje partyjne różnych szczebli /r=0,100/.

Do takiego sądu skłaniali się dyrektorzy o dłuższym stażu w obecnym zakładzie pracy /r=0,096/ i na stanowiskach kierowniczych /r=0,108/.

11. Sytuacja przedsiębiorstw a struktura gałęziowa przemysłu

Kolejnym problemem badawczym było ustalenie, jaki wpływ na sytuację przedsiębiorstwa ma przynależność do określonej gałęzi przemysłu. Okazało się, że czynnik ten różnicuje sytuację przedsiębiorstw w wielu istotnych sferach w sposób następujący:

Przemysł paliwowo-energetyczny

1. Wyższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,410/ i wyższa średnia płaca ogółem /r=0,334/, mniejsze problemy płacowe /r=0,211/, mniejsza dynamika płac na stanowiskach robotniczych /r=0,116/, większe trudności w zatrudnieniu /r=0,173/, częstsze stosowanie systemu kształtowania środków na wynagrodzenia opartego na wskaźnikach naturalnych /r=0,304/.

2. Większy udział gwarantowanego zaopatrzenia /r=0,158/, większe rozdzielnictwo zbytu /r=0,339/, mniejszy udział eksportu z wynikiem ujemnym³ /r=0,119/, mniejszy udział importu z II obszaru w ramach ROD /r=0,118/.

3. Rzadsza przynależność do zrzeszeń dobrowolnych /r=0,441/, większa zależność od administracji zrzeszeń /r=0,227/.

4. Większy udział procentowy nagród przyznawanych przez organ założycielski w dochodach dyrektora /r=0,157/, rzadsze wsparcie dyrektora przez KW PZPR w trudnych sytuacjach politycznych /r=0,137/.

5. Rzadsze występowanie strajków w latach 1982-1985 /r=0,132/.

6. Mniejszy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,287/.

³ Eksport z wynikiem ujemnym oznacza, że przedsiębiorstwo musi uzyskać dopłaty wyrównawcze do cen eksportowych ze skarbu państwa.

Przemysł metalurgiczny

1. Wyższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,110/.
2. Wyższa wartość sprzedaży /r=0,217/, większy udział gwarantowanego zaopatrzenia /r=0,107/.
3. Większy wpływ ulg i dotacji na wyniki przedsiębiorstwa /r=0,112/.
4. Rzadsza przynależność do zrzeszeń dobrowolnych /r=0,166/.
5. Większy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,150/.

Przemysł elektromaszynowy

1. Mniejsze znaczenie ograniczeń wynikających z braku zbytu /r=0,181/, mniejsza reglamentacja zbytu /r=0,253/.
2. Częstsze stosowanie parametrycznego systemu kształtowania środków na wynagrodzenia /r=0,128/.
3. Większy odsetek pracowników należących do PZPR /r=0,144/ i związków zawodowych /r=0,220/.
4. Mniej władczych ingerencji organu założycielskiego i zrzeszenia /r=0,127/.
5. Częstsze wsparcie dyrektora w trudnych sytuacjach gospodarczych przez Radę Ministrów i Komisję Planowania /r=0,130/.
6. Więcej strajków po 13 grudnia 1981 r. /r=0,103/, mniej w latach 1982-1985 /r=0,130/.
7. Mniejszy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,254/.

Przemysł chemiczny

1. Większy udział eksportu z wynikiem ujemnym /r=0,139/.
2. Częstsze stosowanie parametrycznego systemu kształtowania środków na wynagrodzenia /r=0,139/.
3. Częstsza przynależność do zrzeszeń dobrowolnych /r=0,120/.

Przemysł mineralny

1. Wyższa średnia płaca ogółem /r=0,163/ i wyższa akumulacja /r=0,342/, mniejszy udział ulg i dotacji w akumulacji /r=0,113/.
2. Mniejszy wpływ ulg i dotacji na wyniki przedsiębiorstwa /r=0,113/.
3. Częstsze wsparcie dyrektora w trudnych sytuacjach gospodarczych /r=0,121/ przez władze terenowe.
4. Mniejszy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,154/.

Przemysł drzewno-papierniczy

1. Mniejsza dynamika płac na stanowiskach robotniczych /r=0,133/.
2. Większy udział eksportu z wynikiem ujemnym /r=0,108/, większy udział importu z II obszaru w ramach ROD /r=0,141/, mniejszy udział gwarantowanego zaopatrzenia /r=0,130/.
3. Częstsza przynależność do zrzeszenia dobrowolnego /r=0,154/.
4. Większy udział nagród przyznawanych przez organ założycielski w dochodach dyrektora /r=0,163/.

Przemysł lekki

1. Niższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,169/, niższa średnia płaca ogółem /r=0,160/, większa dynamika płac na stanowiskach robotniczych /r=0,224/, częstsze stosowanie parametrycznego systemu kształtowania środków na wynagrodzenia /r=0,226/.
2. Częstsza przynależność do zrzeszeń dobrowolnych /r=0,290/.
3. Częstsze wsparcie dyrektora w trudnych sytuacjach politycznych /r=0,106/ przez KW i KD PZPR.
4. Większy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,613/.

Przemysł spożywczy

1. Niższa średnia płaca na stanowiskach robotniczych /r=0,149/, niższa średnia płaca ogółem /r=0,126/, mniejsza dynamika płac robotników /r=0,177/, częstsze stosowanie systemu kształtowania środków na wynagrodzenia opartego na wskaźnikach naturalnych /r=0,246/.
2. Mniejszy udział eksportu z wynikiem ujemnym /r=0,160/, mniejszy udział importu z II obszaru w ramach ROD /r=0,116/.
3. Większy wpływ ulg i dotacji na wyniki przedsiębiorstwa /r=0,143/, większa reglamentacja zbytu /r=0,183/, większe pokrycie zapasów kredytem obrotowym /r=0,197/.
4. Częstsze wsparcie dyrektora przez KW PZPR w trudnych sytuacjach politycznych /r=0,126/ i przez władze terenowe w trudnych sytuacjach gospodarczych /r=0,187/.
5. Mniejszy odsetek pracowników należących do PZPR /r=0,137/, a większy - do związków zawodowych /r=0,113/.
6. Rzadsze występowanie strajków w 1981 r. /r=0,116/.
7. Większy udział kobiet w zatrudnieniu ogółem /r=0,106/.

12. Wpływ przynależności do zrzeszenia na sytuację przedsiębiorstwa

Ważnym elementem opisu sytuacji zewnętrznej przedsiębiorstwa jest jego przynależność do określonego typu zrzeszenia. Spośród badanych przedsiębiorstw najwięcej należy do zrzeszenia dobrowolnego - 275 /60,4%/, w skład zrzeszeń obligatoryjnych wchodzi 124 /27,3%/ przedsiębiorstwa, 56 /12,3%/ zaś nie należy do zrzeszeń.

Zróżnicowanie potencjału produkcyjnego⁴

Największym potencjałem siły roboczej dysponują przedsiębiorstwa należące do zrzeszeń obligatoryjnych - średnie zatrudnienie 4063 pracowników. Na drugim miejscu sytuują się przedsiębiorstwa nie zrzeszone - średnio 2402 pracowników, na trzecim zaś należące do zrzeszeń dobrowolnych - średnio 1406 pracowników /F=9,95/.

Średnia płaca miesięczna /wraz z wypłatami z zysku/ jest największa w zakładach nie zrzeszonych - 20 089 zł, w zrzeszeniach obligatoryjnych wynosi 18 766 zł, w zrzeszeniach dobrowolnych zaś 16 596 zł /F=11,68/.

Największe trudności związane z niskimi płacami i brakiem ludzi do pracy sygnalizowali dyrektorzy przedsiębiorstw nie zrzeszonych, następnie należących do zrzeszeń obligatoryjnych i dobrowolnych /F=3,33/.

Wartość sprzedaży jest największa w zrzeszeniach obligatoryjnych - średnio 6853 mln zł, mniejsza w przedsiębiorstwach nie zrzeszonych - średnio 3467 mln zł, najmniejsza zaś w zrzeszeniach dobrowolnych - średnio 2697 mln zł /F=13,90/.

Istotnym miernikiem potencjału produkcyjnego przedsiębiorstwa są jego zdolności inwestycyjne. Zastosowane w badaniu wskaźniki obejmują stosunek wartości funduszu rozwoju przedsiębiorstwa do wartości brutto środków trwałych oraz udział inwestycji realizowanych ze środków funduszu rozwoju w wartości inwestycji realizowanych przez przedsiębiorstwo.

⁴ Dane dotyczą roku 1984. Do pomiaru istotności różnic zastosowano test F. Różnica pomiędzy danymi typami przedsiębiorstw jest istotna statystycznie dla: F=2,99 przy poziomie istotności $\alpha=0,05$; F=4,6 przy $\alpha=0,01$, F=6,91 przy $\alpha=0,001$. Dokładniej rzecz biorąc, test F mierzy różnice pomiędzy wartościami średnimi dla danej grupy przedsiębiorstw. Wzrost wartości testu F można interpretować jako wskaźnik większego zróżnicowania.

W wyniku analizy statystycznej ustalono następującą hierarchię przedsiębiorstw z punktu widzenia posiadanego przez nie potencjału inwestycyjnego: należące do zrzeszeń dobrowolnych, należące do zrzeszeń obligatoryjnych, nie należące do zrzeszeń /F=3,19/.

Zaopatrzenie i zbył

W systemie zasilania przedsiębiorstwa istotną rolę odgrywa zaopatrzenie po cenach urzędowych oraz zaopatrzenie gwarantowane. Udział tych form zasilania w wartości zaopatrzenia ogółem został potraktowany jako wskaźnik pozycji przedsiębiorstwa w tej kwestii. Najkorzystniejszą pozycję zajmują przedsiębiorstwa nie należące do zrzeszeń, najgorszą zaś należące do zrzeszeń dobrowolnych. Pośrodku sytuują się członkowie zrzeszeń obligatoryjnych /F=14,94/.

Z kolei analiza sytuacji przedsiębiorstw w aspekcie swobody wyboru dostawcy ujawnia odmienną zależność: największe możliwości manewru mają przedsiębiorstwa należące do zrzeszeń dobrowolnych, najmniejsze członkowie zrzeszeń obligatoryjnych, przedsiębiorstwa nie zrzeszone zajmują pozycję pośrednią /F=5,13/.

Innym wyznacznikiem samodzielności przedsiębiorstwa jest rozdzielnictwo zbytu. Za punkt odniesienia uznano udział wyrobów sprzedawanych po cenach urzędowych oraz wyrobów objętych centralnym bilansowaniem w wartości sprzedaży ogółem. Największe ograniczenia w tym względzie występowały w przedsiębiorstwach należących do zrzeszeń obligatoryjnych, nieco mniejsze w przedsiębiorstwach niezrzeszonych, największą zaś samodzielność mieli członkowie zrzeszeń dobrowolnych /F=41,0/.

Ułgi i dotacje⁵

Istotnym elementem sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa jest poziom uzyskanych indywidualnie ulg i dotacji. Ze względu na ich liczbę najkorzystniejszą pozycję zajmują przedsiębiorstwa niezrzeszone, nieco mniej otrzymały przedsiębiorstwa należące do zrzeszeń dobrowolnych, najmniej zaś uprzywilejowani pod tym względem są członkowie zrzeszeń obligatoryjnych /F=3,40/.

W przypadku ulg w PFAZ zróżnicowanie jest znacznie większe /F=7,83/.

⁵ Informacje dotyczą wyłącznie ulg, o które przedsiębiorstwa ubiegały się indywidualnie.

Hierarchia uprzywilejowania przedstawia się następująco: zrzeszenia dobrowolne, zrzeszenia obligatoryjne, przedsiębiorstwa nie zrzeszone.

Osobno zostały rozpatrzone ulgi podmiotowe w podatku dochodowym oraz indywidualne obniżenie stopy podatku obrotowego. Najczęściej byli preferowani członkowie zrzeszeń dobrowolnych, w dalszej kolejności przedsiębiorstw nie zrzeszonych i należących do zrzeszeń obligatoryjnych /F=4,31/.

Wpływ ulg i dotacji na wyniki ekonomiczne najsilniej podkreślały przedsiębiorstwa należące do zrzeszeń obligatoryjnych, w mniejszym stopniu wchodzące w skład zrzeszeń dobrowolnych, najsłabiej - przedsiębiorstwa nie zrzeszone /F=7,61/.

Stosunki z władzami gospodarczymi i politycznymi

Podstawowym miernikiem intensywności kontaktów z otoczeniem jest liczba ingerencji /władcze wkroczenie/ organu założycielskiego. Najwięcej tego typu sytuacji wystąpiło w zrzeszeniach dobrowolnych, następnie w przedsiębiorstwach nie zrzeszonych i w zrzeszonych obligatoryjnych /F=12,38/.

Nieco inaczej przedstawia się problem kontaktów dyrektorów przedsiębiorstw z KW PZPR i władzami lokalnymi. Najwyższą aktywność w tej dziedzinie deklarowali dyrektorzy przedsiębiorstw nie zrzeszonych, na drugim miejscu usytuowali się dyrektorzy przedsiębiorstw należących do zrzeszeń obligatoryjnych, na trzecim - do zrzeszeń dobrowolnych /F=4,21/.

Inne elementy różnicowania

Najwięcej kobiet pracuje w przedsiębiorstwach należących do zrzeszeń dobrowolnych; następne miejsca zajmują zrzeszenia obligatoryjne i przedsiębiorstwa nie zrzeszone /F=36,99/.

Rady pracownicze powstawały przed 13 grudnia 1981 r. najczęściej w przedsiębiorstwach należących do zrzeszeń dobrowolnych, następnie do zrzeszeń obligatoryjnych, przedsiębiorstwa nie zrzeszone zajmowały trzecie miejsce /F=9,63/.

Przedsiębiorstwa nie zrzeszone częściej są usytuowane w wielkich miastach. Dalsza kolejność: zrzeszenia obligatoryjne, zrzeszenia dobrowolne /F=4,62/.

System kształtowania środków na wynagrodzenia wynikający z mierników naturalnych najczęściej występuje w przedsiębiorstwach nie zrzeszonych i następnie w należących do zrzeszeń obligatoryjnych i dobrowolnych /F=10,38/.

Podsumowanie

Analiza zjawiska monopolizacji pozwala dostrzec następujące, związane z nim mechanizmy społeczne i gospodarcze:

1. Zaobserwowano bardzo wysoki stopień monopolizacji w grupie przedsiębiorstw o dużym znaczeniu dla gospodarki. W branżach zmonopolizowanych działa ponad 65% badanych przedsiębiorstw.

2. Istniejące struktury monopolistyczne są wielostronne - obejmują produkcję, zaopatrzenie i zbytność, co w istotny sposób ogranicza podatność całych branż na sterowanie parametryczne przez centrum gospodarcze. Stwarza to sprzyjające warunki poprzez swoisty mechanizm przetargu i nacisku do uzyskiwania przez przedsiębiorstwa nieuzasadnionych ekonomicznie korzyści.

3. Wraz ze wzrostem stopnia monopolizacji w branżach przedsiębiorstwa uzyskują więcej ulg i dotacji. Mają też mniejsze trudności ze zbytem własnych wyrobów i z uzyskaniem kredytów obrotowych. Dyrektorzy tych przedsiębiorstw mają mniejszy wpływ na sferę inwestycji.

4. Największa monopolizacja produkcji występuje w przemysłach /według kwalifikacji GUS/ elektromaszynowym i paliwowo-energetycznym, najmniejsza zaś w przemyśle lekkim.

5. Dyrektorzy przedsiębiorstw o większym stopniu monopolizacji mają większy wpływ na decyzje płacowe.

6. Przedsiębiorstwa działające w branżach zmonopolizowanych mają wyższe płace na stanowiskach robotniczych i wyższe płace ogółem.

Dopuszczalny jest wniosek, że pogłębianie monopolizacji okazuje się w obecnej sytuacji gospodarczej korzystne dla przedsiębiorstw, co więcej, wydaje się słuszne stwierdzenie, iż monopole wygrały. Staje się to w pełni zrozumiałe, gdy uzyskane wyniki badań konfrontujemy z założeniami reformy gospodarczej: okazuje się, że reformę przegrywa.