



Centrum Badania Opinii Społecznej

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

SEKRETARIAT: 28-37-04
ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41
TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BD/431/84

listopad 1984 r.

OPINIE ROBOTNIKÓW O NOWYM SYSTEMIE WYNAGRODZEŃ

Zespół Badań Sondażowych

1. Wstęp

W lipcu bieżącego roku Centrum przeprowadziło badanie wśród robotników zatrudnionych w zakładach pracy o wielkości powyżej 500 osób. Założona wielkość próby wynosiła 2100 osób, faktyczna - 2041, co stanowiło 97,1% pierwotnie planowanej wielkości. Celem badania było poznanie opinii robotników o nowym systemie wynagrodzeń¹. Wydało nam się to istotne ze względu na fakt, że porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania podpisuje z jednej strony organ zakładowej organizacji związkowej, z drugiej strony kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej przedsiębiorstwa i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników /delegatów/.

Na podstawie wypowiedzi próbowaliśmy określić stopień zainteresowania tym systemem, porównać opinie o nowym i dotychczas istniejącym systemie, jak również odpowiedzieć na pytanie, jakie oczekiwania łączą robotnicy z wprowadzeniem nowego systemu wynagrodzeń.

2. Znajomość nowego systemu wynagrodzeń i jego ocena

Jak wynika z badań, deklarowana znajomość wymienionego systemu jest niewielka: 38,8% badanych nie wie o nim wcale, 51,4% ma jedynie ogólne wyobrażenie, jedynie 8,7% zadeklarowało dobrą znajomość. Większą orientację w ogólnych zasadach nowego systemu wynagrodzeń wykazały osoby zajmujące wyższe stanowiska oraz członkowie PZPR i działacze związków zawodowych. Zastanawiający jest fakt, że zależności takiej nie stwierdzono w przypadku przynależności do samorządu pracowniczego. A przecież miał on być ogniwem w konsultacjach dotyczących zasad i metod wdrażania nowych zasad motywacyjnego systemu płac w zakładzie pracy. Można to tłumaczyć brakiem zainteresowania lub źle funkcjonującym systemem informacji.

Znaczna część badanych wykazała faktycznie jedynie ogólną znajomość zasad nowego systemu.

Porównując dotychczas istniejący system wynagrodzeń z nowym, robotnicy stwierdzili, że niewątpliwie pozytywnym elementem nowego systemu jest jego prostota, czyli możliwość bardziej jednoznacznej oceny pracy. Za element negatywny uznali włączenie dodatków do płacy zasadniczej, co sprawia wrażenie pozornego jej wzrostu. Pewna część badanych w ogóle nie dostrzegała różnic między obydwojma systemami. Na tym tle ocena nowych zasad ustalania płac była następu-

¹Zasady tworzenia nowego systemu wynagrodzeń są zawarte w ustawie z 26 stycznia 1984 r.

jąca: zdecydowanie pozytywnie oceniło je 7,8% badanych, raczej pozytywnie - 48,8%, raczej negatywnie - 20,8%, zdecydowanie zaś negatywnie - 9,7%. Trzeba przy tym podkreślić, że ocena była uzależniona od tego, czy w okresie ostatnich 6 miesięcy wzrosła płaca badanych. W przypadku wzrostu ocena była bardziej pozytywna.

3. Stosowanie nowego systemu wynagrodzeń w zakładach pracy

Większość badanych robotników /64,6%/ uważa, że w ich zakładach pracy nie wprowadzono jeszcze nowego systemu wynagrodzeń, przy czym częściej sądziły tak osoby, których pensje w przeciągu ostatnich 6 miesięcy nie wzrosły lub też wzrosły nieznacznie. O stosowaniu nowych zasad wynagradzania w swoich zakładach pracy mówiło 23,7% badanych, przy czym osoby te mimo iż nie deklarowały lepszej znajomości zasad owego systemu uważały, że w ostatnim półroczu płace ich wzrosły. Część badanych /10,3%/ nie potrafiła określić, według jakiego systemu w ich zakładzie pracy ustala się wysokość zarobków. Można więc stwierdzić, że dla większości badanych otrzymanie podwyżki w ciągu ostatniego półroczia było równoznaczne z wprowadzeniem w ich miejscu pracy zasad nowego systemu, przy czym wysokość ustalonej płacy nie różnicuje opinii respondentów na ten temat.

Spośród respondentów, którzy stwierdzili, że w ich zakładach pracy nie wprowadzono jeszcze nowego systemu motywacyjnego, 38,1% nie wiedziało, co jest tego przyczyną, 16,2% winą za ten stan rzeczy obarczało administrację zakładu pracy akcentując jej bytną opieszałość, 8,4% wskazywało na brak funduszy, 8,7% zaś sądziło, że przyczyną tego jest brak porozumienia kierownictwa zakładu pracy z załogą. Część badanych /15%/ wskazywała na przyczyny zewnętrzne typu: brak wytycznych z góry /5%/ i niedopracowanie systemu na szczeblu zrzeszenia /10%/.

4. Ocena dotychczasowego systemu wynagrodzeń i problemy z nim związane

Wysokość otrzymywanych obecnie zarobków, zdaniem badanych, zależy głównie od: jakości i wydajności pracy /67,2%/ , kwalifikacji, fachowości /50,7%/ , czyli od wkładu pracy jednostki. Nieco mniej wyborów uzyskały staż pracy /41,5%/ , zajmowane stanowisko /37,3%/ oraz efekty osiągnięte przez cały zakład pracy /37,6%/.

Mimo akceptacji pewnych zasad omawianego systemu wynagrodzeń tylko 4,6% badanych stwierdziło, że w ich zakładach pracy nie ma żadnych problemów z ustalaniem płac. Najważniejszą sprawą dla 45% respondentów były zbyt niskie pensje. W związku z tym postanowiliśmy zanalizować wypowiedzi badanych o ich obecnych zarobkach i dochodach. Stwierdziliśmy, że przeciętna płaca według deklaracji badanych wynosiła 15 570 zł, dochód na rodzinę - 24 794 zł, dochód zaś w przeliczeniu na 1 osobę w rodzinie kształtował się następująco:

<u>dochód</u> /tys.zł/	<u>osoby</u> /%/
do 4	14,5
5	15,1
6	15,3
7	11,9
8	8,9
powyżej 8	33,7

Z przedstawionych danych można wnosić, że przynajmniej ci badani, którzy oceniają swoją sytuację materialną jako złą, będą oczekiwać podwyżki wynagrodzenia. W ramach zmiany płac w okresie ostatnich 6 miesięcy 3,4% badanych odczuło znaczny ich wzrost, 43,5% - nieznaczny, 45,7% stwierdziło, że nie uległy one zmianie, 6,1% zaś - że faktycznie uległy obniżeniu. Wzrostu swojej płacy spodziewało się 42,2% badanych, 51,7% nie oczekiwało, 5,7% nie miało na ten temat zdania. Należy zaznaczyć, że nie ma zależności między otrzymaniem podwyżki w ostatnim półroczu a oczekiwaniem kolejnego wzrostu płacy w najbliższych miesiącach.

Wysokość podwyżki, która satysfakcjonowałaby badanych, można określić jako różnicę pomiędzy płacą deklarowaną przez nich /a więc taką, która dawałaby im zadowolenie/ a realną /posiadaną obecnie/. Dla 52,5% osób różnica ta zawierała się w granicach 4-9 tys. zł /12,7%/, najczęściej jednak wynosiła 6 tys.zł. Dla pozostałych kategorii była rozproszona. Wysokość średniej płacy oczekiwanej przez badanych wynosiła 23 392 zł /przy odchyleniu 9333 zł/, była zatem bardzo zbliżona do średniego dochodu rodziny /24 794 zł/. Nasunęło to hipotezę, że dochód jest punktem odniesienia przy ustalaniu przez badanych zarobków, które by ich satysfakcjonowały. Weryfikując tę

hipotezę na podstawie bezpośredniego porównania dochodu z postulowaną płacą, otrzymaliśmy informację, że 40,5% osób chciałoby, aby ich płace były wyższe od obecnego dochodu rodziny, przy czym częściej dotyczyło to mężczyzn /79,7%/ niż kobiet /20,8%/. Zarobki równe obecnemu dochodowi rodziny chciałoby mieć 51% badanych, przy czym znowu częściej deklarowali to mężczyźni niż kobiety. Zarobki niższe od obecnych dochodów rodziny chciałoby otrzymywać zaledwie 8,5% badanych, z czego większość stanowiły kobiety. Dążenie do uzyskiwania zarobków wyższych, niższych lub równych aktualnym dochodom rodziny wynika z oceny własnej sytuacji materialnej - im gorzej jest ona postrzegana, tym większe oczekiwania badanych co do wysokości płacy.

Wśród innych problemów związanych z systemem wynagrodzeń - poza omówioną już wysokością płacy - znalazły się takie, jak: niedocenywanie fachowości pracowników /8%/, niejasny system obliczania płacy podstawowej /8,5%/, różnicowanie płac na tych samych stanowiskach /7,9%/, zbyt niskie płace za godziny nadliczbowe /2,4%/ oraz fakt, że osoby "zbliżone" do kierownictwa, należące do partii zarabiają więcej.

x

x

x

Podsumowując można stwierdzić, że obydwa omawiane systemy wynagrodzeń są pozytywnie oceniane przez większość badanych. Głównym jednak problemem jest wysokość płacy, 42,2% respondentów spodziewa się bowiem wzrostu swojej płacy w ciągu najbliższych kilku miesięcy. Dla 45% badanych głównym powodem niezadowolenia robotników z dotychczasowego systemu wynagradzania są zbyt niskie płace. Potwierdza to również fakt, że 91,5% badanych chciałoby mieć zarobki na takim samym lub wyższym poziomie jak obecne dochody rodziny. W tej sytuacji zainteresowanie reformą płac głównie jako czynnikiem wzrostu wynagrodzeń wydaje się zrozumiałe. Z drugiej strony dają się zaobserwować zjawisko traktowania nowego systemu jako źródła zagrożenia dla rzeczywistego wzrostu płac /pozorna podwyżka płac/.