



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

BS/138/5/87

ZRÓŻNICOWANIE PŁAC W ŚWIETLE WYPOWIEDZI
PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWYCH ZAKŁADÓW PRACY

/Komunikat z badań/

Czerwiec 1987 r.

Na przełomie lutego i marca 1987 r. CBOS zrealizowało badanie pod hasłem "W moim zakładzie". Ocenie pracowników państwowych zakładów¹ poddano w nim m.in. koncepcję polityki płacowej opartą na zasadzie znacznego różnicowania płac według wkładu pracy, zakładającą, iż konsekwentne stosowanie tej zasady może przynieść wymierne efekty gospodarcze w postaci lepszej i wydajniejszej pracy oraz długofalowe skutki społeczne polegające na odbudowaniu ethosu pracy, przywróceniu dobrej pracy społecznego prestiżu. Można było oczekiwać, iż sama zasada zostanie dość powszechnie zaaprobowana chociażby ze względu na to, że odwołuje się pośrednio do poczucia sprawiedliwości. Ważne wydawało się zatem ustalenie, czy taka aprobata zawiera w sobie również zgodę na konsekwencje: zróżnicowanie płac nie tylko w tym samym zawodzie, ale także na tym samym stanowisku i w tej samej grupie pracowniczej. Za rzecz nie bez znaczenia uznaliśmy określenie, jakie granice tego zróżnicowania są uważane za możliwe do zaaprobowania, a także ustalenie, kto będzie zwolennikiem, a kto przeciwnikiem takiej polityki płacowej. W tym miejscu trzeba się jeszcze odnieść do jednego z wcześniejszych badań CBOS², w którym pytano najogólniej, bez określenia kryteriów o zróżnicowania płacowe między robotnikami oraz między robotnikami a dyrektorem. Sformułowanie pytania - /ile razy więcej powinien zarabiać/ - odzwierciedlało nasz sposób widzenia problemu odwołujący się do skali zróżnicowania płac, jakie obecnie w gospodarce występuje. W odpowiedziach respondentów dostrzegaliśmy silną tendencję do płacowego egalitaryzmu /tab. 1/. Obserwacja ta skłoniła nas do takiego postawienia tego samego pytania, aby respondenci określili kwoty zarobków, badacz zaś na tej podstawie ustalał, jakie proponują oni zróżnicowanie.

¹ Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie losowej pracowników 17 państwowych zakładów pracy zatrudniających powyżej 500 osób /N=1573/.

² Opinie o gospodarce. Losowa próba 2245 robotników i 343 kierowników z 380 przedsiębiorstw przemysłowych zatrudniających powyżej 500 pracowników /bez kopalni węgla kamiennego/. Wybrane aspekty zróżnicowania płacowego w przedsiębiorstwie - opinie robotników i kadry kierowniczej. CBOS, marzec 1987 r.

Tabela 1

w procentach

Proponowane zróżnicowanie zarobków w przedsiębiorstwie									
między robotnikiem opłacanym najwyżej i najniżej					między dyrektorem a najniżej opłacanym robotnikiem				
do 2	2	3	4-5	6 razy więcej	do 2	2	3	4-5	6 razy więcej
24,7	50,5	17,6	4,6	0,2	0,1	16,2	32,5	36,2	12,3

1. Opinie

Przeciwników wprowadzenia w życie zasady, aby dobrze pracujący dużo skorzystał, uczciwie pracujący nie stracił, źle pracujący zaś poniósł dotkliwe konsekwencje, praktycznie nie ma wśród naszych ankietowanych. Życzenie, aby jej nie stosować, w sposób zdecydowany wyraziło bowiem 0,5%, w formie "raczej nie" - 2,7% respondentów³. Pozostali byli "za" - 69,3% i "raczej za" - 24,7%. Znikoma liczba badanych /2,5%/ nie miała wyrobionego zdania. Nie dostrzegano także przeciwników takiego opłacania pracy wśród funkcjonujących w zakładzie grup pracowniczych czy organizacji społeczno-politycznych - tabela 2.

Tabela 2

w procentach

Grupy pracownicze i organizacje społeczno-polityczne	Będą		Trudno powiedzieć
	za	przeciw	
Administracja	48,0	22,2	29,0
Dyrekcja	77,7	6,0	15,4
Średnia kadra kierownicza	80,7	4,9	13,1
Organizacje partyjne	75,0	2,5	21,4
Samorząd pracowniczy	84,1	1,5	13,3
Związki zawodowe	76,3	3,5	19,0
Robotnicy	80,7	4,9	13,1

³ Byli to głównie mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej.

Jeśli uwzględnić fakt, że na ogół trudniej jest określić - co zrozumiałe - czyjeś stanowisko niż własne /więcej odpowiedzi trudno powiedzieć/, to jako jedyny ewentualny przeciwnik zasady wynagradzania za wkład pracy jawi się administracja zakładu. Najczęściej jest ona w ten sposób postrzegana przez inteligencję techniczną zakładu /33,3%/, najrzadziej widzi się w tej roli sama, choć 13,8% jej pracowników uważa, iż znajdzie się ona wśród przeciwników. Wiadomo jednak, że ocena ta wynika z przekonania naszych respondentów o małej przydatności administracji dla zakładu, niewielkich efektach jej pracy⁴. Można stąd wnosić, że respondenci zastanawiając się, kto może być zwolennikiem, a kto przeciwnikiem tej zasady, przyjęli, iż źle pracujący będą przeciw, dobrze pracujący zaś opowiedzą się za jej wprowadzeniem w życie. Staje się wobec tego ważne, do której z grup - dobrze, uczciwie czy źle pracujących - dany pracownik zalicza sam siebie. Według samych zatrudnionych, przełożeni oceniają ich jako: bardzo dobrych pracowników - 11,7%, dobrych pracowników - 65,2%, przeciętnych - 21,3%, złych - 0,3%, bardzo złych - 0,0%. Ponieważ nie ma "złych" pracowników, nie ma także takich, którzy ponieśliby dotkliwie konsekwencje różnicowania płac według wkładu pracy, a więc nie ma i przeciwników. Aprobata zawiera w sobie nadzieję na lepszy zarobek i tak też - jako nadzieja na zmianę na lepsze - jest przez znaczną część respondentów rozumiana. Oni pracują przecież bardzo dobrze i dobrze, i tak ich praca jest oceniana.

2. Jak duże mogą to być różnice?

Z powszechności zgody na różnicowanie płac według pracy nie wynika jeszcze, do jakich granic może sięgać różnicowanie. Aby to ustalić, zapytaliśmy, ile powinien zarabiać w danym zawodzie przeciętnie pracujący, a ile jego kolega po fachu bardzo dobrze wykonujący robotę.

Podane w tabeli 3 kwoty odzwierciedlają oczywiście subiektywne przekonanie badanych dotyczące zarobków w poszczególnych zawodach i bywają wyższe lub niższe od faktycznie występujących,

⁴ Przekonaliśmy się o tym na podstawie odpowiedzi na pytanie: "Jaki procent pracowników poszczególnych grup można by zwolnić i mimo to wykonywać zadania na dotychczasowym poziomie?". Nikogo z robotników - odpowiedziało 82,4% respondentów, nikogo spośród średniego dozoru technicznego i dyrekcji - odpowiedziało 49,6 i 45,7%, nikogo z administracji - już tylko 18,7%.

Tabela 3

Zawód	Proponowane przez respondentów średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika wykonującego swoje obowiązki:		Różnica ^{a/}	
	przeciętnie	bardzo dobrze	zł	%
Nauczyciel	23 500	30 598	7 157	30,4
Ślusarz	26 728	34 331	7 670	28,6
Dyrektor dużego przedsiębiorstwa przemysłowego	50 236	66 399	16 448	32,7
Ekspedientka	20 644	26 262	5 631	27,2
Lekarz rejonowy	29 990	39 554	9 640	32,1
Górnik dołowy	50 148	65 816	15 783	31,4
Referent w biurze	19 260	24 388	5 183	26,9
Aktor w teatrze	28 588	38 511	10 049	35,1
Robotnik w hucie	39 753	51 100	11 456	28,8
Pielęgniarka	22 459	28 813	6 391	28,4
Technik na stanowisku mistrza	27 695	34 840	7 178	25,9
Dziennikarz	28 644	37 049	8 440	29,4
Robotnik rolny	30 827	40 226	9 502	30,8
Inżynier na stanowisku kierownika wydziału	34 733	43 312	8 722	25,1

a/ Różnica nie jest wynikiem prostego odejmowania średnich - została obliczona po wyłączeniu kategorii "brak danych".

ale nie o to chodzi. Warto podkreślić jest co najwyżej to, że najwyższa dopuszczalna różnica w wysokości płacy /powyżej 15 tys. zł/ między pracownikiem przeciętnym a bardzo dobrym dotyczy dwóch zawodów: dyrektora dużego przedsiębiorstwa przemysłowego i górnika dołowego. Wynika to czy też bierze się raczej z wyobrażenia o wysokości ich zarobków niż z faktycznego zróżnicowania.

Respondentów, którzy w większości z podanych zawodów ograniczyliby różnicę płac do 25%, było 50,5%. Za płacaniem za bardzo dobrą pracę o 25-50% więcej niż za przeciętną opowiedziało się 29,2%⁵. Takich, którzy za to samo płaciliby więcej niż po-

⁵ W przypadku 8,8% respondentów wskaźnik ten nie był brany pod uwagę, jako że nie wypełnili oni całości tabeli.

łową pensji, ale nie więcej niż jedną pensję, było 10,4%. Wyjątek stanowili ci /1,1%/, którzy widzieliby różnicę tę w skali większej.

Za relatywnie największym zróżnicowaniem byli ci, których nazywamy inteligencją techniczną zakładu /22,9% proponowało zróżnicowanie od 50 do 100%/. Za najmniejszym - robotnicy wykwalifikowani /69,7% z nich ograniczyliby zróżnicowanie do 25%/.

3. Wyrównywać, różnicować czy płacić sprawiedliwie?

Czy kwoty, jakie proponują respondenci, to zróżnicowanie "duże" czy "małe"? Odpowiedź na to pytanie z pozoru tylko jest prosta i oczywista. Wszystko zależy bowiem od tego, co uznamy za punkt odniesienia, z czym te propozycje porównamy.

Zacznijmy od zróżnicowania zarobków w tych samych zawodach, jakie występują obecnie w skali gospodarki /tab.4/.

Okazuje się, że według danych GUS za 1986 r.⁶ zróżnicowanie zarobków w tym samym zawodzie jest znacznie większe od proponowanego przez respondentów. Prowadzi nas to do takiego przynajmniej wniosku, iż deklaracji poparcia dla samej zasady nie należy utożsamiać ze zgodą na konsekwencje jej wprowadzenia w życie, nawet jeśli wydają się one oczywiste. Zdeklarowani zwolennicy stają się faktycznie przeciwnikami w konkretnych sprawach.

Nie zmienia tego wniosku ani to, iż dane z tabeli 4 dotyczą nie tylko płacy: obejmują wszystko, co wpłynęło do kieszeni przedstawicieli poszczególnych zawodów w przeciętnym miesiącu, ani również to, że obecne zróżnicowanie wynika ze stosowania innych kryteriów niż jakość i ilość pracy. Możliwe jednak, że rozpiętość płac w gospodarce nie jest powszechnie znana i że respondenci opierają swój sąd na obserwacji różnic płacowych w swoim miejscu pracy /tab.5/. Rzeczywiście proponowane przez nich zróżnicowanie utrzymuje się na poziomie zbli-

⁶ Informacja oparta na danych Departamentu Pracy i Płac GUS.

Tabela 4

Zawód	Zarobki		Różnice	
	przeciętne	maksymalne		
	zł		%	
Nauczyciel ^{a/}	21 058	54 000	32 942	156,4
Ślusarz	26 121	92 593	66 472	254,4
Dyrektor dużego przedsiębiorstwa przemysłowego	48 738	159 674	110 936	227,6
Ekspedientka	15 087	31 178	16 091	106,6
Lekarz rejonowy	24 134	45 809	21 675	89,8
Górnik dołowy	65 410	102 167	36 757	56,1
Referent w biurze	13 254	22 498	9 244	69,7
Aktor w teatrze	21 892	54 800	32 908	150,3
Robotnik w hucie	39 050	69 912	30 862	79,0
Pielęgniarka	16 095	41 408	25 313	157,2
Technik na stanowisku mistrza	29 328	83 460	54 132	184,5
Dziennikarz	35 877	101 300	65 423	182,3
Robotnik rolny	17 703	46 669	28 966	163,6
Inżynier na stanowisku kierownika wydziału	27 488	74 754	47 266	171,9
a/ Z wykształceniem wyższym i przygotowaniem pedagogicznym.				

Tabela 5

Grupy pracowników	Średnia ważona zarobków			Różnica między średnimi zarobków przeciętnych i największych	
	najmniejszych	przeciętnych	największych		
	zł			%	
Inteligencja techniczna ^a	15 300	23 760	32 000	8240	34,6
Robotnicy wykwalifikowani ^b	14 600	22 478	27 200	4722	21,0
a/ Analizą objęto 63 osoby, w tym 11 osób o najmniejszych zarobkach, 13 - przeciętnych, 10 - największych.					
b/ Grupa liczyła 214 osób, w tym 22 osoby o najniższych zarobkach, 23 - przeciętnych i 22 - największych.					

żonym do obecnie występującego w jednym z zakładów objętych badaniem. Ale to może znaczyć z kolei, że pod tym względem nie oczekuje się żadnych zmian, zawarta zaś w zgodzie na związanie płacy z pracą nadzieja dotyczy nie wielkości różnic, lecz samych podstaw ich kształtowania, pewności, że pracujący dobrze zawsze - w każdym zakładzie i zawodzie - zarobi więcej, nawet jeśli to więcej oznacza niewiele. Tak też odpowiadało 50,5% respondentów na pytanie o powody, jakie skłaniają ich do opowiedzenia się za zróżnicowaniem płacy według pracy. Pewna część respondentów powróciła do tego, że "pozwoliłoby to więcej zarobić" /16,8%. Jeszcze inni uważali, że mobilizowałoby do pracy /11,2%, pozwoliło pozbyć się obiboków /8,3%, poprawić stosunek do pracy /5%.

Dwa omówione tu sposoby rozpatrywania problemu nie wyczerpują oczywiście wszystkich możliwości. Można jeszcze rozważać na przykład, na jakie zróżnicowanie stać nas w obecnych warunkach i inne podobne kwestie. Na pewno warto jednak wyciągnąć stąd wnioski, że aby można było precyzyjnie określić zwolenników czy przeciwników jakiegoś gospodarczego posunięcia, należy mówić o nim konkretnie. Inaczej bowiem liczymy zwolenników tego, czego się "oni domyślają", a nie zwolenników tego, "co sami myślimy".