

PŁACE W OPINII ROBOTNIKÓW

/Wstępny raport z badań w warszawskich zakładach pracy/

**opracowanie: Janusz Godlewski
Elżbieta Gorajewska-Mieciek
Janusz Engel**

WPROWADZENIE

W kwietniu i maju 1983 r. Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło - na zlecenie Zespołu Ekspertów Ekonomicznych Prezesa Rady Ministrów - socjologiczne badania ankietowe na temat systemu płac.

Problematyka badań obejmowała następujące zagadnienia:

- jak oceniany jest funkcjonujący obecnie system płac, jakie dostrzega się w nim wady zgłoszone w odniesieniu do motywacyjnej funkcji płac;
- jakie są kierunki postulowanych zmian w tym zakresie w odniesieniu do podstawowych założeń i mechanizmów reformy gospodarczej;
- w jakim stopniu i kształcie zasady wynagradzania za pracę funkcjonują w świadomości ludzi pracy jako jeden z czynników różnicowania społecznego i jaki jest zakres i zakres występowania postaw egaliterystycznych;
- jaka jest społeczna definicja pojęcia "płaca sprawiedliwa".

Przystępując do realizacji tematu uczyniono podstawowe założenie, że interesują nas przede wszystkim opinie robotników, a ściślej biorąc robotników bezpośrednio lub pośrednio produkcyjnych. Ze względów tematycznych zdecydowano się zawęzić pole badań do następujących wielkich zakładów przemysłowych zlokalizowanych w aglomeracji warszawskiej: Zakłady Mechaniczne "URSUS", Fabryka Samochodów Osobowych, Huta "Warszawa" oraz Warszawskie Zakłady Maszyn Budowlanych im. L. Waryńskiego, Zakłady Wytwarzania Lamp Elektrycznych im. Róży Luksemburg. W zakładach tych próbę dobrano w sposób losowy proporcjonalnie do liczby zatrudnionych robotników produkcyjnych.

Poniższe zestawienie obrazuje liczebność próby założonej i zrealizowanej w poszczególnych zakładach.

Lp	Zakłady	Próba założona	Próba zrealizowana
1	Zakłady Mechaniczne "URSUS"	350	178
2	Fabryka Samochodów Osobowych	340	198
3	Huta "Warszawa"	250	118
4	ZWLE in. R. Luftsonburg	100	63
5	WZMB in. L. Waryńskiego	60	12
O G Ó Ł O N		1.100	569

W realizacji zastosowano technikę częściowo standaryzowanej ankiety samozwrotnej rozprowadzanej na terenie zakładów pracy do wylosowanych robotników przez pracowników CBOS z pomocą zakładowych służb psych-socjologicznych. Zwrot ankiet nastąpił bezpośrednio do rąk pracowników CBOS lub też w szczególnych przypadkach do pracowni psych-socjologicznych. Ankieta oczywiście była anonimowa, a wylosowano nazwiska służyży jedynie do określenia populacji badawczej. Informowano o tym szczegółowo poszczególnych respondentów.

Generalnie rzecz biorąc, ankietę wzbudziła znaczne zainteresowanie ze względu na aktualną problematykę jak również ze względu na nową, nieznaną dotychczas instytucję badawczą. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że w potocznej świadomości funkcjonuje ^{ona} jako "rządowe" Centrum Badania Opinii Społecznej. Wyrażano przy tym nadzieję, iż prezentowane opinie dotrą do czynników rządowych.

Z zestawienia liczebności próby założonej i zrealizowanej wynika, iż efektywność ankietyzacji wyniosła 52%. Jest to wynik

dość dobry, jeśli wziąć pod uwagę z literatury socjologicznej wskazujące, że zazwyczaj zwrotność tego rodzaju ankiet wynosi ok. 30%.

Trzeba przy tym wyraźnie powiedzieć, iż zdarzył się jeden przypadek demonstracyjnego podarcia ankiety /FSO/. Kilkanaście ankiet trzeba było odrzucić w procesie weryfikacji ze względu na niezbyt starannie wypożyczenie /dużo braku danych/. Uzyskana ostatecznie liczba ankiet - 569 pozwala na przeprowadzenie podstawowych operacji analitycznych z zastosowaniem ETO.

Należy dodać, iż tego rodzaju problematyką badawczą są żywo zainteresowane kierownictwa badanych zakładów, które spodziewają się otrzymania informacji o wynikach w odniesieniu do swoich zakładów. Wskaznikiem zainteresowania może być fakt, iż w Zakładzie nr 220 FSO zatrzymano na kilka dni porcję ankiet dotyczących tego właśnie zakładu i przeprowadzono analizę dla własnych potrzeb.

Zbiorowość opisywana w niniejszym raporcie składa się jak już zaznaczono z robotników produkcyjnych. Z tego 77,2% stanowią mężczyźni a 21,4% kobiety.

Dość znaczny odsetek /39,0%/ to młodzi robotnicy w wieku do 30 lat. 30,4% znajduje się w przedziale wieku 31-40 lat i taki sam odsetek badanych to ludzie w wieku 41 i więcej lat. Tak więc w badanej populacji reprezentowane są najistotniejsze pod względem produkcyjnym grupy wiekowe.

Podobną sytuację obserwujemy analizując staż pracy naszych respondentów. Mniej więcej robotników we wstępnym okresie adaptacji zawodowej w badanym zakładzie /11,1% do 2 lat pracy/, pracowników wchodzących w pierwszą fazę zawodowej stabilizacji /17,4% od 3 do 6 lat/, pracowników dobrze ustabilizowanych /32,9% od 7 do 15 l. oraz tych, których zazwyczaj określa się mianem "starych" pracow-

ników /36,9%/ o stażu pracy powyżej 16 lat./

Zdecydowana większość do robotnicy wykwalifikowani /87,1%/.
Opisywana zbiorowość jest więc pod tym względem w dużym stopniu
jednorodna.

Rozpatrując przynależność społeczno-polityczną stwierdzamy,
iż 12,1% badanych należy do PZPi, 5,6% do ZSiP, 7,0% to oszczędliwie
związków zawodowych a 3,5% działa w samorządach robotniczych.

I jeszcze informacja dość istotna z punktu widzenia tematu
badawczego - płace.

20,4% ankietowanych podało, iż w ostatnim miesiącu /marzec
1983 r./ uzyskało z tytułu pracy łącznie z rekompensatami, zasił-
kami ślubnymi, premiami, nagrodami i wszelkimi innymi dodatkami
do 10 tys. zł., 38,5% zadeklarowało zarobek w granicach do 14 tys. zł.,
27,1% do 18 tys. zł., a 11,2% powyżej 18 tys. zł.

Założeniem niniejszego raportu jest prezentacja jedynie pod-
stawowych wyników badań. Bardziej szczegółowa analiza zebranego
materiału ze względów technicznych zostanie dokonana w terminie
późniejszym.

1. OPINIE O ZASADACH WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

Praktycznie wszyscy ankietowani robotnicy /blisko 90% zgłaszają
różnorodne zastrzeżenia do funkcjonującego obecnie systemu płac,
przy czym 2/3 z nich stwierdza, iż jest to system zdecydowanie
zły - wymagający generalnych zmian.

Do najczęściej zgłaszanych zastrzeżeń należy brak związku płacy
z wydajnością i jakością pracy. Robotnicy stwierdzają, że płaca
nie motywuje do pracy, gdyż średnie zarobki można osiągnąć nie
pracując zbyt intensywnie. Ten, który pracuje więcej niż inni
w efekcie uzyskuje zarobki niewiele większe a w każdym razie

talnie, które nie rekompensują większego władu pracy. Nie są również premiowane w wystarczającym stopniu wysokie kwalifikacje i fachowość. Wysokiej klasy fachowce o długim stażu pracy zarabia stosunkowo niewiele więcej niż pracownik "średniej klasy" bez dużego zawodowego doświadczenia. Przyczyną tego stanu rzeczy upatruje się w złym systemie taryfikacyjnym, w którym nieprawni-
kowo określone normy, stawki i "wideżki" blokują lepszą pracę, ponieważ nie opłaca się lepiej pracować np. w akordzie, gdyż wynagrodzenie za dodatkową i bardziej intensywną pracę jest zbyt niskie w stosunku do włożonego wysiłku. Wiele zastrzeżeń budzi również stosowany system premiowania - różnice w premiowa-
niu pracowników dobrych i złych są zbyt małe, nie znaczące - nie mają waloru motywacyjnego. Zdecydowany sprzeciw robotników budzą również zbyt niskie dodatki za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy. Wywołuje to niepełne obsadzanie tego rodzaju stanowisk a w konsekwencji często zdarza się, iż przesuwani są na nie pracownicy z innych stanowisk, co wywołuje określone perturbacje w procesie produkcji.

Wiele uwag krytycznych wywołuje również forma wynagradza-
nia. Uważa się, że zbyt niska jest płaca zasadnicza, w całości wynagrodzenia jest zbyt wiele różnorodnych składników - dodatków z różnego tytułu, co zniekształca obraz całości płacy, wywołuje czę-
sto brak rozpoznania za co i ile pieniędzy otrzymuje pracownik.

Rozpartując odrębnie zagadnienie przejrzystości systemu płacowego stwierdzono, iż 58,2% respondentów oświadcza, że ma dobre rozpoznanie w zasadach wynagradzania za pracę na zajmowanym stanowisku, 35,7% badanych ma o nich jedynie ogólne wyobrażenie, a 3,7% zupełnie się w tej materii nie orientuje. Sytuacja taka, gdy blisko 40% opisywanej zbiorowości nie ma pełnej jasności

w zakresie obowiązującego na zajmowanych przez siebie stanowiskach systemu płac, nie wydaje się właściwa.

Rozpatrzmy, czy prezentowane opinie rozkładają się równomiernie w całej badanej populacji, czy też są takie cechy społeczno-demograficzne, które powodują ich zróżnicowanie.

Okazuje się, że najmniej zastrzeżeń do obowiązujących zasad wynagradzania zgłaszają respondenci najmłodsi /do 25 lat/.

Najbardziej krytyczni są w tej kwestii robotnicy w dwóch kategoriach wieku: 26-30 i 31-35 lat. W starszych grupach wiekowych niezadowolenie z otrzymywanych zarobków stopniowo opada, a w grupie robotników najstarszych spada poniżej średniej.

Tak więc szczególnego zainteresowania w aspekcie płacowym wymaga kategoria pracowników 26-35 lat. W tej bowiem grupie ogniskuje się największy ładunek niezadowolenia z obowiązujących zasad wynagradzania za pracę. Zjawisko to może mieć swoje źródło w obiektywnej sytuacji tej grupy. Są to bowiem stosunkowo młodzi ludzie rozpoczynający i kontynuujący samodzielne życie, zakładający rodziny, urządzający mieszkania itp. W tej sytuacji odnoszą oni zapewne otrzymywane płace do własnych niezaspokojonych potrzeb. Hipotezę tę potwierdza analiza zależności między sytuacją materialną pracownika /mierzoną w tym przypadku poziomem dochodu na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym/ a oceną płac. Ocena ta jest najbardziej negatywna w tej grupie osób, których poziom dochodu na osobę kształtuje się w granicach do 4 tys. zł. Wskaźnik ocen negatywnych spada systematycznie wraz ze wzrostem poziomu sytuacji materialnej i osiąga najniższą wartość w grupie legitymującej się dochodem powyżej 8 tys. zł na osobę.

W zakresie analizy czynników determinujących znajomość obowiązującego na danym stanowisku systemu wynagradzania okazuje

się, że najmniejszą wiedzą na ten temat dysponują kobiety oraz robotnicy niewykwalifikowani. W grupie mężczyzn oraz robotników wykwalifikowanych są znacznie wyższe.

Na tle ogólnej oceny funkcjonujących zasad wynagrodzenia zadano respondentom dwa następujące pytania: 1/ jakiego czynnik decyduje ich zdaniem o wysokości płac otrzymywanych przez pracowników danego zakładu i 2/ jakiego czynnik powinny o wysokości płac decydować. Uzyskano wyniki obrazujące poniższe zestawienie.

Czynniki wpływające na wysokość wynagrodzenia	1. czynnik obecnie decydujący		2. czynnik, który powinien decydować	
	%	R	%	R
kwalifikacje zawodowe	28,6	6	67,4	1
zajmowane stanowisko	60,5	1	16,5	10
staż pracy	47,1	2	44,3	5
wiek pracownika	17,0	10	7,2	13
skromność i uczciwość warunki pracy	28,8	5	53,8	3
odpowiedzialność ciężka na pracownika	9,5	14	27,2	8
stopień wysiłku niezobowiązujący do wykonania danej pracy	9,5	15	35,3	7
skomplikowanie i skomplikowanie pracy	5,4	17	23,6	9
stosunek do pracy, zaangażowanie, sumienność, dyscyplina	16,7	11	51,1	4

wydajność i jakość pracy	21,3	9	62,7	2
wyniki produkcyjne uzyskiwane przez zakład pracy	22,0	8	13,5	11
zatrudnienie w gałęzi gospodarki szczególnie istotnej dla funkcjonowania gospodarki państwa	14,1	13	4,2	15
niedobór ludzi do pracy w określonym zawodzie czy specjalności	24,8	7	7,0	14
przynależność do organizacji społeczno-politycznych	35,5	4	0,4	16
"układy" znajomości	45,7	3	-	-
trudna sytuacja materialna pracownika	9,0	16	7,6	12
wzrost cen i kosztów utrzymania	15,3	12	41,1	6

Uwaga: odsetki w poszczególnych kolumnach sumują się powyżej 100, gdyż jedna osoba mogła wybrać 5 czynników.

Z danych tych wyłaniają się dwa obrazy zasad wynagradzania za pracę funkcjonujące w świadomości badanych robotników. Przy czym są to dwie hierarchie czynników determinujących system płac zasadniczo rozbieżne. System funkcjonujący aktualnie określany jest głównie przez formalnie zajmowane stanowisko /grupa, zaszerogowanie/, staż pracy, nieformalnie "układy" w środowisku pracy oraz przynależność społeczno-polityczną. Głównymi czynnikami systemu postulowanego to przede wszystkim kwalifikacje zawodowe poparte wydajną i o wysokiej jakości pracą, uwzględnienie spoczynki stanowisk o wysokiej szkodliwości dla zdrowia i zaangażowanej postawy w pracy zawodowej. Rozbieżność tych dwóch układów

nieśie ze sobą, jak się wydaje znaczny ładunek potencjalnych sytuacji konfliktowych w procesie produkcji i funkcjonowania zakładu pracy jako systemu społecznego. Należy ponadto podkreślić, że konstruując pewien model zasad wynagradzania robotnicy wychodzą poza układ zakładu pracy włączając do podstawowych czynników, które powinny określać poziom płac, wzrost cen i kosztów utrzymania.

Reforma gospodarcza zakładu nie tylko modernizację mechanizmów ekonomicznych lecz również psychospołecznych w procesie wytwarzania. Truizmem jest stwierdzenie, że bez przełamania dotychczasowych postaw wobec pracy nowe koncepcje ekonomiczne choćby niosły w sobie teoretycznie rzecz biorąc najdalej posuniętą optymalizację procesów ekonomicznych mogą w określonych warunkach społecznych napotkać bariery, które uniemożliwiają bądź też poważnie utrudniają wprowadzenie choćby najszlachetniejszych systemów ekonomicznych. Dlatego też w omawianych badaniach postawiono sobie pytanie: czy wśród robotników istnieją jakieś postawy, które mogą być dysfunkcyjne w stosunku do podstawowych założeń reformy.

Ponad połowa /56,8%/ badanych stwierdza, że nie warto dobrze pracować, ponieważ płaca jest w małym stopniu związana z wydajnością i jakością pracy. Wydaje się, że tego rodzaju postawa jest utrwalana przez obowiązujący aktualnie system płac i ten stan rzeczy z pewnością nie będzie sprzyjał nowym rozwiązaniom ekonomicznym.

Ponad 1/3 respondentów nie widzi możliwości realizacji motywacyjnej funkcji płac w sytuacji, gdy na znaczną część wynagrodzenia składają się rekompensaty, zasiłki a więc elementy, które zależą od sytuacji materialnej pracownika, a nie od efektów jego pracy.

Postawa pierwszego rodzaju jest w badanej grupie powszechna i nie jest zróżnicowana w sposób istotny przez śladno zmienne. Natomiast przekonanie o antymotywacyjnym charakterze pracy w związku z poźnieniem przez nią również funkcji społecznych najmocniejsze jest w zbiorowości robotników starszych, o dużym stażu pracy. Ten stan rzeczy prezentuje poniższa tabela zestawiająca kontrastowe postawy robotników najmłodszych i najstarszych o najmniejszym i największym stażu.

v %

"Nie warto wydajnie pracować, ponieważ dużą część zarobków zależy od sytuacji materialnej i rodzinnej pracownika"	ogółem n=569 =100%	Wiek		Staż pracy ogółem	
		do 25 lat n=90 =100%	46 i więcej lat n=196 =100%	do 3 lat n=57 =100%	31 i więcej lat n=42 =100%
tak	35,3	27,8	49,0	22,3	45,2
nie	46,4	56,6	33,3	63,2	33,4
trudno powiedzieć	16,5	14,4	13,5	14,0	19,0
brak danych	1,8	1,1	4,2	-	2,4

Wyniki tej analizy korelacyjnej wskazują wyraźnie, że postawy najbardziej pesymistyczne dominują w grupie robotników starszych o dużym stażu pracy, a więc o znacznym doświadczeniu zawodowym. Stosowana dotychczas praktyka łączenia motywacyjnej funkcji pracy z funkcją społeczną budzi najwięcej zastrzeżeń w tej kategorii respondentów.

Motywacja do pracy wykazuje silny związek z ogólną sytuacją gospodarczą kraju, a zwłaszcza z sytuacją rynkową. Ponad połowa

/55,4%/ ankietowanych stwierdza, że "nie warto wydajnie pracować, ponieważ za pieniądze otrzymywane za pracę nie można kupić potrzebnych towarów". Postawa tego rodzaju jest wśród badanych robotników jednolita, nie różnicują jej żadne cechy społeczno-demograficzne.

2. POSTAWY WOBEC REFORMY SYSTEMU PŁAC

Zebraany materiał oprócz opinii na temat aktualnych zasad wynagradzania, dostarczył informacji dotyczących oczekiwań robotników w zakresie zmian systemu płac.

Postulaty zmian systemu wynagradzania za pracę powstają u robotników w oparciu o krytykę dotychczasowych ich zasad - dominacji wad polityki płac nad jej zaletami.

Badani robotnicy za najbardziej odpowiednią formę wynagradzania za pracę na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych uważają akord indywidualny - 33,7% ogółu respondentów oraz formy oparte na systemach zadaniowych - dniówką zadaniową 26,5% ogółu i system zadaniowy - 10,9%. Znacznie mniejszym zainteresowaniem wśród robotników cieszył się system dniówkowy - wybrało go 3,3% badanych. Rozpatrzmy jak rozkładają się odpowiedzi po wprowadzeniu zmiennych niezależnych - cech społeczno-demograficznych badanej zbiorowości. Okazuje się, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni opowiadają się za akordem indywidualnym, natomiast mężczyźni za dniówką zadaniową. Również za akordem indywidualnym częściej wypowiadają się młodsze grupy robotników niż starsze. Należy sądzić że spowodowane jest to tym, że akord daje większe możliwości zarobkowania /zwłaszcza kobietom i osobom młodszym/ a ponadto bardziej wiąże efekty pracy z wysokością płacy.

W większości badani przez nas robotnicy /ponad 60% ogółu/ uważają, że na swoim stanowisku pracy mogliby osiągnąć lepsze wyniki produkcyjne.

Jako główne przeszkody utrudniające im bardziej wydajną pracę wymieniają przede wszystkim: złą organizację pracy, w zakładzie, zło zaopatrzenie w surowce, materiały oraz narzędzia pracy.

Badaliśmy również postawę robotników wobec uzyskania przez zakład samodzielności w zakresie ustalania wysokości płac pracowników. Przeważająca większość respondentów aż 92,6% jest zdania, że taką swobodę zakład pracy winien otrzymać. O wysokości zarobków w warunkach swobody zakładu pracy, powinien ich zdaniem decydować przede wszystkim - mistrz, brygadziści - 50,77%, kierownik działu /wydziału/ - 25,7% lub zespół pracowników /kolejny z brygady/ - 10,2%. Widać z tego, że robotnicy oczekują większego uzależnienia wysokości ich płacy od własnej oceny ich pracy. Taką ocenę można wydać bezpośrednio przełożony, będący najbliższym robotnika.

Niejednokrotnie występowały wypowiedzi stwierdzające, że decyzja bezpośredniego przełożonego powinna być konsultowana z samorządem robotniczym. Natomiast wysokość wynagrodzenia w warunkach pełnej samodzielności pracowników w ich zespole, brygadzie zdaniem badanych robotników powinna być przede wszystkim uzależniona od: wydajności i jakości pracy /67,5%/, posiadanych kwalifikacji /24%/, oraz od sumienności i zaangażowania i dyscyplinowania danego pracownika /5%/>.

Wynika stąd wniosek, iż niezmiernie ważnym dla robotników jest oparcie wysokości ich płacy o wymierne kryteria oceny pracy, jakimi są wydajność i jakość pracy wsparte o własną ocenę kwalifikacji oraz postawy wobec pracy.

Pytaliśmy również respondentów o powody, dla których nie można stosować w ich zakładzie pracy prawidłowych zasad wynagrodzenia za pracę. Jako bariery przeszkadzające w prawidłowym wynagrodzeniu za pracę w zakładzie pracy, robotnicy wymieniają przede wszystkim - brak samodzielności zakładu pracy /odgórno dyrektywy/;

niewłaściwa struktura zatrudnienia w zakładach pracy - rozumiana jako nadmiar administracji; nieaktualne taryfikatory i niewłaściwe rozwiązania prawne - wskazywano na potrzeby zmiany aktualnego kodeksu pracy. W nielicznych wypowiedziach wskazywano się zastrzeżenia wobec Funduszu Aktywizacji Zawodowej - zmiłom badanych utrudniających ^{ego} stosowanie właściwej polityki płac w zakładach pracy.

W 17,8% przypadków stwierdzono, że w ich zakładach nie ma żadnych przesłód w stosowaniu prawidłowych zasad wynagradzania. Jeżeli przyjrzymy się bliżej strukturze wypowiedzi, okazuje się, że występuje pewna prawidłowość - im wyższe wykształcenie badanego tym częściej występuje jako przeszkoda - brak samodzielności zakładu pracy.

Czyli można zaryzykować stwierdzenie, że wraz ze wzrostem wykształcenia częściej występuje postawa dostrzegania przyczyn niewłaściwej polityki płac poza własnym zakładem pracy. Uzyskanie swobody zakładu pracy w zakresie ustalania płac pracowników, jest ważnym czynnikiem w kształtowaniu właściwej płacy - płacy sprawiedliwej - dowodem tego, jest częsty wybór jako rezultatu samodzielności zakładu pracy kategorii "płace będą sprawiedliwsze" - 51,7% ogółu badanych.

Poza tym samodzielność placowa zakładu pracy kojarzy się badanym również ze wzrostem produkcji, z bardziej ekonomicznym podejściem do struktury zatrudnienia w zakładach - czyli zmniejszenie ^m zakładowej administracji oraz racjonalnym wykorzystaniem czasu pracy.

Ważnym elementem zapewniającym płacy jej motywacyjny charakter jest dla każdego pracownika awans placowy. Badani przez nas robotnicy w większości sądzą, że w najbliższym czasie ich płace nie wzrosną - 41,5%.

Niedostrzegając możliwości wzrostu płacy wręcza się wraz z zajmowaniem wyższego stanowiska w hierarchii wydziału. Robotnicy częściej oceniali wzrost swojej płacy niż brygadziści i mistrzowie. Wzrost swoich zarobków umiatają przede wszystkim od:

- poprawy organizacji pracy w zakładzie - 28,2%;
- otrzymania przez przedsiębiorstwo swobody w ustalaniu płac - 24,5%;
- poprawy zaopatrzenia w surowce - 19,1%.

Znaczenie rzadziej, zaledwie w 12,4% przypadków, jako warunków wzrostu płacy wskazuje się na podwyższenie wydajności i jakości pracy. Jest to dalszym dowodem na podstawową wadę systemu płac - braku związku wysokości płacy z wydajnością i jakością pracy, a ponadto na dezorganizację pracy /przeestoje z braku surowców i materiałów itp./ w zakładach uniemożliwiająca przewidzianą pracę robotnika.

Płace robotnika w warunkach reformy gospodarczej w większym stopniu zostaną uzależnione od efektów pracy osiągniętych przez całe zespoły, brygady oraz od efektów osiągniętych globalnie przez przedsiębiorstwa.

Dlatego też bardzo ważnym, swianoscia dla dobrego pracownika - pracującego wydajnie, jest aby wszyscy w brygadzie pracowali również dobrze - również wydajnie. Zatem: jaka jest tendencja wśród robotników do eliminacji z ich zespołu /brygady/ osoby źle pracującej, niedyscyplinowanej?

Po analizie wyników naszych badań okazało się, że tendencja do eliminacji takiej osoby z pracy uzależniona jest od przedstawienia jej sytuacji. Jeśli, zaznaczyliśmy, że taka osoba ma ciężką sytuację materialną i rodzinną - to tendencja do jej zwolnienia jest nieznaczna - 13,5%.

W stosunku do takiej osoby badani uważają za właściwsze zastosowanie takich kar, jak: nieprzyznawanie jej prawni, ingrid - 32,2%; udzielenie nagany, upomnienia - 26,7%.

Natemniast jeżeli w pytaniu nie mówi się o sytuacji materialnej i rodzinnej osoby źle pracującej, tendencja do zastosowania wobec niej surowszej kary jest znacząco większa - 47,4% ogółu badanych jest za usunięciem takiej osoby.

Po wprowadzeniu do analizy zebranych niezależnych, dostrzegamy, że postawę wobec osoby źle pracującej różnicuje w pewnym stopniu staż pracy badanego - im wyższy staż pracy, tym większa tendencja do bardziej radykalnych działań wobec takiej osoby.

Badani robotnicy są również za szykanami /bankructwem/ przedsiębiorstw, które nie przynoszą zysków - taką postawę wyrażają 67,8% ogółu badanych.

Postawę wobec źle funkcjonujących przedsiębiorstw różnicują zarobki - im wyższa grupa zarobków, tym bardziej radykalne spojrzenie na gospodarkę przedsiębiorstwa.

Badaliśmy również postawę robotników wobec ograniczenia zarobków - wprowadzenia górnej granicy płac. Zdaniem większości respondentów wprowadzenie górnej granicy zarobków będzie wpływało negatywnie na wydajność i jakość pracy - tak uważa 55,9%. Rozpatrując wypowiedzi w zależności od wieku badanych widzimy, że młodsi - tzn. robotnicy w wieku do 30 lat częściej niż starsi wiążą ograniczenie zarobków ze spadkiem wydajności i jakości pracy.

Postawa wobec ograniczenia zarobków a wiek.

Postawa	do 25 lat	WIEK				51 i więcej	OGOLEM
		26-30	31-35	41-45	46-50		
Zgadzan się, że wprowadzenie górnej granicy zarobków wpłynie negatywnie na wydajność pracy	61,1	65,2	58,3	30,0	44,2	50,0	55,9
nie zgodzan się	25,6	25,7	27,2	37,1	42,9	37,1	31,5
trudno mi powiedzieć	13,3	9,1	14,5	12,9	12,9	12,9	12,7

Najbardziej w przypadku wykształcenia okazuje się, że najbardziej skłonni do zaakceptowania wprowadzenia górnej granicy zarobków ze względu na wydajność i jakość pracy są badani legitymujący się średnim wykształceniem.

Wykształcenie a postawa wobec wprowadzenia górnej granicy zarobków

Postawa	podstawowe	WYKSZTAŁCENIE			OGOLEM
		zasadniczo zawodowe	niepełne średnie	średnie	
Zgadzan się, że wprowadzenie górnej granicy płac wpłynie negatywnie na wydajność pracy	52,4	48,5	44,7	62,5	55,9
nie zgodzan się	27,1	26,0	47,4	28,0	31,5
trudno mi powiedzieć	20,5	25,5	6,6	9,5	12,7

Ankieta nasza zwróciła także kilka pytań o postawy wobec kryzysu. Czy, i w jakim stopniu robotnicy skłonni są do wydajnej pracy bez podwyżek płac? Jaki jest ich stosunek do "zamrożenia płac", którego celem byłoby uporzędowanie rynku?

Wyniki badań wykazały, że badani nie zgadzają się z zamrożeniem płac, którego efektem byłoby w założeniu uporzędowanie rynku. Załóżmy 8,3% ogółu badanych zgadza się z "zamrożeniem płac", natomiast 77,1% takiej "recepty" na wyjście z kryzysu nie przyjmuje.

Bardziej skłonni do przyjęcia propozycji "zamrożenia płac" są badani o niższych grupach zarobków.

Najbardziej skłonni do odrzucenia tej propozycji są osoby mające zarobki powyżej 18 tys. zł. Nasi respondenci uważają, iż w chwili obecnej wraz ze wydajnością pracy powinna podążyć podwyżka płac równoważąca wzrost kosztów utrzymania. Za stanowiskiem, że za wydajnością pracy powinno osiągnąć się wzrost płac całkowicie równoważący wzrost kosztów utrzymania, opowiada się 50,1% ogółu badanych.

Natomiast za wzrostem płac, chociaż częściowo równoważącym wzrost kosztów utrzymania jest 42,4% badanych. Załóżmy 1,6% jest w tym, aby wydajnie pracować nie wnosząc zgód płacowych przez pewien okres. Wyniosła się tu okresy od 3 miesięcy do 3 lat. Można sądzić, że postawa rozczarowana wobec płac jest wynikiem zbyt wielkim w ostatnim okresie podwyżek cen na podstawowe artykuły. Dowodem tego jest odrzucenie kategorii "w obecnej sytuacji ekonomicznej podwyżki cen są nieobędne" - nie zgadza się z tym 74,2% ogółu badanych.

Badalicy również zauważyli zasad refleksy płac. Należy stwierdzić, iż orientacja w tym zakresie jest bardzo niska

- wskaźnikiem tego jest ponad 50% odpowiedzi "nie wiem" i brak danych.

W pozostałych przypadkach reformę płac kojarzy się najczęściej z większym powiązaniem efektów pracy /czy wydajności i jakości/ z wysokością płacy - kategoria ta występuje u ponad 30% ogółu badanych.

Zdaniem części respondentów przyszły system płac, będzie bardziej zrozumiały i przejrzysty dla pracowników.

B. PŁACE JAKO CZYNNIK RÓŻNICOWANIA SPOŁECZEGO

Badani robotnicy zakładów warszawskich w zdecydowany sposób opowiadają się za silnym zróżnicowaniem zarobków, zależnie od kwalifikacji i stanowiska - 66,2% popiera takie rozwiązanie. Stanowisko negujące konieczność silnego zróżnicowania deklaruje w sumie 23,4% badanych /w tym 8,3% zdecydowanie nie popiera/. Wyraźny jest także odsetek robotników, którzy nie zadeklarowali własnego stanowiska w tej sprawie - ok. 10%.

Po uwzględnieniu w analizie takiej zmiennej niezależnej jak płeć okazało się, że:

- mężczyźni częściej deklarują konieczność silnego zróżnicowania zarobków w stosunku do kobiet /o ok. 9 punktów procentowych/, natomiast kobiety częściej deklarowały brak zdecydowania.

Wyższy poziom wykształcenia sprzyja występowaniu opinii opowiadających się za silnym zróżnicowaniem zarobków, zależnie od kwalifikacji i stanowiska np.

podstawowo i niżej - 52,3%
zasadnicze zawodowe - 63,5%
średnie i wyżej - 74,3%

U
Ia dany pracownik zajmuje wyższe stanowisko w hierarchii (zakłado-

woj, to tym częściej deklaruje poparcie dla silnego zróżnicowania zarobków, zależnie od kwalifikacji i stanowiska.

- robotnicy niewykształceni	- 57,4%
- robotnicy wykształceni	- 65,4%
- brygadziści	- 70,8%

Po zaszeregowaniu do tych przedziałów stażu pracy ogółem /do 9 lat, 10-20, 21 i więcej./ wystąpiła zależność na słabszym poziomie, że im robotnik ma dłuższy staż pracy ogółem, to tym bardziej opowiada się za zróżnicowaniem zarobków. Podobną zależność można zaobserwować co do stażu pracy w obecnym zakładzie pracy.

- do 10 lat	- 62,0%
- 11-20	- 66,7%
- 21 i więcej	- 75,4%

Dochód na osobę w gospodarstwie domowym nie różnicuje zbyt wyraźnie odpowiedzi. Natomiast wpływ zarobków, które uzyskali badani robotnicy w ostatnim miesiącu /łącznie z rekompensatami, zasiłkami rodzinnymi, premiami, nagrodami, wszelkimi dodatkami itp./ jest wyraźny. Im wyższe zarobki, tym częściej badani opowiadają się za silnym zróżnicowaniem zarobków, zależnie od kwalifikacji i stanowiska.

do 10.000 tys. zł	- 57,0%
10.001 - 14.000	- 64,3%
14.001 - 18.000	- 70,1%
18.001 i więcej	- 79,7%

W sondażu uwzględniono także stosunek robotników do postulatu zapewnienia "mniej więcej równych zarobków wszystkim obywatelom". Blisko 70,0% badanych robotników nie popiera tego postulatu /25,5% - raczej nie popiera, a 44,5% - zdecydowanie nie popiera/.

Wiek nie różnicuje uzyskanych odpowiedzi. Poziom wykształcenia robotników oddziałuje bardziej znacząco i chociaż różnica między osobami z podstawowym i niższym, a zasadniczym zawodowym nie jest zbyt duża /tylko 3,6 pkt procentowego/, to można sformułować "szłą" zależność, że im wyższe wykształcenie to mniejsze poparcie dla egalitaryzmu płacowego.

podstawowo i niżej	- 62,4%
zasadniczo zawodowe	- 66,0%
średnio i wyżej	- 76,2%

Im niższe stanowisko w hierarchii zakładowej, to tym ostrzejsze poparcie dla zasady egalitaryzmu płacowego:

	Poparcie	Brak poparcia
robotnicy niewykształceni	31,9%	59,6%
robotnicy wykształceni	23,1%	69,7%
brygadziści	18,0%	71,9%

Im wyższy dochód na osobę w gospodarstwie domowym robotnika, tym wyższy odsetek negujących zasadę egalitaryzmu płacowego:

do 5.000	- 61,3%
5.001 - 9.000	- 77,6%
9.001 i więcej	- 86,7%

Podobna zależność występuje w przypadku zarobków w zakładzie w ostatnim miesiącu:

do 10.000	- 56,0%
10.001 - 14.000	- 72,6%
14.001 - 18.000	- 80,0%
18.001 & więcej	- 81,2%

Jednym z kolejnych pytań dotyczących zagadnień zróżnicowania płac było pytanie następujące: Jakie kategorie pracowników, zdaniem Pana/i/ należałoby objąć podwyżką, na którą zakład uzyskał środki?

Badani robotnicy w zdecydowanej większości opowiedzieli się, że "przede wszystkim dla wydajnie pracujących" - 67,8%, następnie "obdzielić wszystkich pracowników zakładu mniej więcej równo" - 18,1% oraz "dla osób najmniej zarabiających" - 7,9%.

Takie zmienne niezależne jak płeć, wiek, wykształcenie nie różnicowały uzyskanego rozkładu odpowiedzi.

Zajmowane stanowisko w strukturze formalnej zakładu wpływa na rozkład odpowiedzi w stosunku do dwóch punktów, a i to niejednoznacznie:

- przede wszystkim dla najmniej zarabiających,
- przede wszystkim dla wydajnie pracujących.

	dla najmniej zarabiających	dla wydajnie pracujących	mniej więcej równo dla wszystkich
robotnicy niewykwalifikowani	12,8	55,3	31,9
robotnicy wykwalifikowani	7,9	66,6	18,9
brygadzisci	6,7	75,3	9,0

Najbardziej wykrystalizowaną zależność obserwujemy w kolumnie drugiej, gdzie im dany pracownik zajmuje wyższe stanowisko w strukturze formalnej, to tym częściej deklaruje wybór - "przede wszystkim dla wydajnie pracujących". Im dłuższy staż pracy ogółem, tym częściej dany robotnik wybiera wydajnie pracujących. W dwóch pozostałych przypadkach /najmniej zarabiający i podział równy/ zależność jest odwrotna, ale stosunkowo słaba, bo różnice między frakcjami niekiedy nie przekraczają 5 punktów procentowych.

Podobne zależności wystąpiły po uwzględnieniu stażu pracy w danym zakładzie jako zmiennej niezależnej

	przedo wszystkim dla wydajnie pracujących
do 9 lat	56,6%
10-20	69,1%
21 i więcej	77,6%

Natomiast dochód na osobę w gospodarstwie domowym badanych robotników nie różnicuje uzyskanych odpowiedzi.

Zarobki uzyskane przez badanych robotników różnicują tylko poparcie dla osób wydajnie pracujących, tj. im robotnik zarabia więcej to uzyskane przez zakład środki przeznaczyłoby dla pracowników wydajnie pracujących. W pozostałych przypadkach zależność jest odwrotna, ale stosunkowo słaba /poniżej 5 pkt procentowych/.

	dla wydajnie pracujących	dla najmniej zarabiających	równy procent
do 10.000	53,4%	19,0%	25,0%
10.001 - 14.000	67,1%	7,3%	18,7%
14.001 - 18.000	72,0%	5,2%	15,6%
18.001 i więcej	81,2%	3,1%	10,9%

Wstępna analiza wyników badań wykazuje, że w badanej przez nich zbiorowości robotników dominuje tendencja do zróżnicowania płac w oparciu o wydajną pracę.

W badaniu zadano także pytanie wprost: czy płace w naszym kraju w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej powinny być zróżnicowane? Około 70% badanych robotników opowiedziało się za zróżnicowaniem płacowym, a za względnie wyrównanymi płacami tylko 22,3% robotników.

Czynnikami, które powinny decydować według badanych o zróżnicowaniu płac to:

- wydajność i jakość pracy	- 39,8%
- warunki pracy	- 26,4%
- kwalifikacje, fachowość	- 22,1%
- wysiłek wkładany w pracę	- 18,3%
- rodzaj pracy	- 15,0%
- specyfika różnych zakładów i stanowisk	- 14,5%
- stosunek do pracy	- 13,2%

Badanych robotników pytano także o zasady wynagradzania dla ludzi pracujących w tym samym zawodzie, mających takie same kwalifikacje i jednako dobrze pracujących. Blisko 65% badanych robotników uzależnia płace dla takich pracowników od warunków pracy, w których oni pracują. Zaś 26% uważa, że powinni oni otrzymywać wynagrodzenie jednako. Region i branża, gdzie znajduje się dany zakład uzyskały minimalne odsetki wskazań.

W sondzie pytano także robotników, czy uważają swoją pracę za sprawiedliwą. Okazało się, że 66,6% badanych robotników uważa swoją płacę za niesprawiedliwą, a 9,8% za sprawiedliwą. Jednocześnie 23% badanych robotników nie zajęło stanowiska w tej sprawie.

Mężczyźni krytycznie oceniają swoje płace w stosunku do kobiet. Wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko, staż pracy ogółem i w obecnym zakładzie nie różnicuje uzyskanych odpowiedzi. Robotnicy nie należący do PZPR stosunkowo częściej deklarują, że ich płaca w ich odczuciu nie jest sprawiedliwa /różnica 16,4 pkt procentowych/. Dochód na głowę, zarobki nie wpływają na rozkład uzyskanych opinii.

Nadanych robotników poproszono o umotywowanie swoich opinii. Do najczęściej wymienianych przyczyn, z powodu których robotnicy uważają swoje płace za niesprawiedliwe można zaliczyć:

- płaca niesprawiedliwa	
a/ w stosunku do potrzeb, cen i kosztów utrzymania	- 24,5%
b/ w odniesieniu do wydajności, jakości i wkładu pracy	- 22,2%
c/ w odniesieniu do wysiłku wkładanego w pracę	- 14,5%
d/ w odniesieniu do warunków pracy	- 11,9%
e/ w odniesieniu do kwalifikacji i fachowości	- 10,6%
f/ w odniesieniu do danych pracowników /ogólnie/	- 10,0%

Pytano także robotników ile trzeba wydać miesięcznie na osobę w rodzinie, aby zapewnić jej utrzymanie?

Uzyskano następujący rozkład odpowiedzi:

do 3.000 zł.	-	
3.001 - 4.000	- 0,5%	
4.001 - 5.000	- 3,3%	
5.001 - 6.000	- 8,1%	
6.001 - 7.000	- 18,6%	
7.001 - 8.000	- 16,7%	
8.001 - 9.000	- 16,7%	64,3%
9.001 - 10.000	- 12,3%	

10.000 - 11.000	-- 9,3%
11.000 i więcej	-- 9,8%
trudno powiedzieć	-- 3,0%

Jak widać 64,3% badanych robotników niechęć się w przedziale od 6.000 do 10.000.

Ponadto pytano robotników czy są zwolennikami ustalenia górnej granicy płac w kraju.

51,3% badanych osób zadeklarowało się, że nie są zwolennikami ustalenia górnej granicy płac w kraju, 31,5% - opowiedziało się za nią, a 16,9% -- nie wyznaczyło swego zdania.

Mężczyźni ogólniej niż kobiety wyrażali brak poparcia dla ustanowienia górnej granicy płac.

Im starsza grupa wieku tym więcej zwolenników ustalenia górnej granicy płac w kraju.

	Zwolennicy górnego granicy płac	Przeciwnicy
do 35 lat	26,2%	57,8%
36 - 50	37,3%	43,2%
51 i więcej	45,2%	38,1%

Pozycja wykształcenia, zajmowane stanowisko, staż pracy ogólnie nie różnicuje uzyskanych odpowiedzi.

Ale ten krótszy staż pracy w danych zakładzie, to większy odsetek osób uważających, że nie należy wprowadzać górnej granicy płac w kraju

	Zwolennicy	Przeciwnicy
do 10 lat	22,9%	58,5%
11 - 20 lat	37,5	46,9%
21 i więcej	38,6%	43,9%

Jednakże powyższa zależność nie należy do najmocniejszych.

Dochód na głowę i zarobki nie wpływają wyraźnie na układ odpowiedzi, chociaż wśród osób, które nie są zwolennikami górnej granicy płac w kraju, stosunkowo częściej występują osoby z wyższymi zarobkami. Zależność stanie się bardziej widoczna, jeżeli dwie grupy dochodowe: 10.001 - 14.000 i 14.001 - 18.000 zł.

do 10.000 zł.	- 38,0%
10.001 - 18.000	- 52,5%
18.001 - i więcej	- 65,6%

Tak więc osoby zarabiające stosunkowo dużo znacznie rzadziej popierają koncepcję wprowadzenia górnej granicy płac

Zwolenników ustanowienia górnej granicy płac w kraju poproszono o podanie ile powinna ona wynosić /maksymalna kwota płacy miesięcznej/.

Uzyskano następujący rozkład odpowiedzi:

15.000 zł.	- 9,2%	
20.000 zł.	- 23,5%	
25.000 zł.	- 14,8%	64,8%
30.000 zł.	- 26,5%	
35.000 zł.	- 3,6%	
40.000 zł.	- 5,1%	
45.000 zł.	- 0,0%	
50.000 i więcej	7,1%	
brak danych	- 10,2%	

Widać więc, że ponad 2/3 badanych zbiorowości opowiada się za ustanowieniem górnej granicy płac w gospodarce uspołecznionej w przedziale 20 - 30 tys. zł.

Także samych robotników pytano, ile powinna wynosić najniższa płaca w gospodarce uspołecznionej.

A oto rozkład odpowiedzi:

tyle samo co obecnie	- 0,4%	
5.401 - 6.000	- 0,9%	
6.001 - 7.000	- 5,6%	
7.001 - 8.000	- 13,2%	
8.001 - 9.000	- 14,8%	
9.001 - 10.000	- 19,9%	82,0%
10.001 i więcej	- 34,1%	
brak danych	- 1,4%	

Zdecydowana większość respondentów opowiada się za przesunięciem granicy płacy najniższej zdecydowanie "w górę" rozpoczynając od 7 tys. zł.

W sondażu poruszono też zagadnienia związane z kierunkiem rozdysonowania środków w aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej czy na płace?, czy na świadczenia socjalne?

Badanie wykazało, że robotnicy najczęściej wskazywali na rozwiązanie pośrednie - "tyle samo na płace, co na świadczeniach socjalnych" /57,5%/ , dalej - przede wszystkim na wysoki płace pracowników /20,4%/ . Same świadczenia socjalne uzyskały tylko 9,3%.

11,2% badanych robotników nie miało w tej sprawie zdania.

Zastosowane w analizie korelacyjnej zmienne nie wykazały zróżnicowania tego rodzaju poglądów w zależności od cech społeczno-demograficznych badanej zbiorowości. Można jedynie zauważyć, iż ankietowanych robotników cechuje swoisty dualizm poglądów w tej kwestii: chcieliby jednocześnie i wysokich płac i dużych środków na świadczenia socjalne nie biorąc pod uwagę konkretnej sytuacji ekonomicznej w jakiej obecnie znajduje się nasza gospodarka.

PODSUMOWANIE

Niniejszy raport oparty jest na pierwszych w CBOS ankietowych badaniach klasy robotniczej. Zasięg badań ze względów techniczno-organizacyjnych został zawężony do terenu wybranych dużych warszawskich zakładów przemysłowych. Stąd też prezentowane badania nie mają waloru reprezentatywnego w skali ogólnopolskiej. Jednakże uzyskane wyniki mogą być jak się wydaje szerszy walor wskaźnikowy.

W naszym systemie społeczno-ekonomicznym płaca obok funkcji ceny za pracę pełni jeszcze - dość rozbudowaną - funkcję socjalną. Podstawowe założenia reformy gospodarczej zakładają preferowanie przede wszystkim motywacyjnej funkcji płacy. Opiera się bowiem o nią mechanizm efektywności ekonomicznej polegający m.in. na skutecznym kierowaniu ludźmi i wywoływaniu pożądaných zachowań produkcyjnych.

Jednym z problemów badawczych - przełożonych na język ankiety - było zbadanie: czy aktualny system płac zapewnia realizację podstawowych mechanizmów i celów reformy gospodarczej.

Badana zbiorowość robotników produkcyjnych warszawskich zakładów przemysłowych generalnie rzecz biorąc odpowiada na to pytanie przecząco. System płac jest zły wymaga generalnej przebudowy. Naczelną wadą obowiązującego systemu płac jest to, że nie zapewnia związku płacy z wydajnością i jakością pracy - jest zdecydowanie antymotywacyjny. Podstawowym źródłem tego stanu rzeczy jest zdaniem robotnika obowiązujący, zły system taryfikacyjny - przestarzały i niefunkcjonalny wobec wymagań nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Nie pełni on funkcji motywacyjnej, gdyż w sposób sztuczny stwarzane bariery dla bardziej intensywnej pracy ponieważ ze względu na obowiązujące stawki np. skordowe jest ona nie opłacalna. Robotnicy stwierdzają, że nie opłaca się pracować zbyt dobrze - średnią płacą

można osiągnąć bez większego wysiłku a dodatkowy wkład pracy nie jest w odpowiedni sposób rekompensowany. Niewłaściwy jest również system premiowania - premie dzielone są w zasadzie "po równo", niezależnie od indywidualnego wkładu pracy.

Zastrzeżenia budzi również sama forma płacy. Zbyt niską jest płaca zasadnicza, dużo jest różnorodnych dodatków i w tej sytuacji pracownik nie ma często rozumienia za co ile pieniędzy otrzymuje. Wyrażem jest natomiast akceptacja jednego dodatku - za szkodliwie i uciążliwie warunki pracy. Zdaniem robotników jest to dodatek zbyt mały jeśli wziąć pod uwagę straty zdrowotne. Obiektywnym wskaźnikiem tego stanu rzeczy jest "ucieczka" robotników z tego rodzaju stanowisk.

Stwierdzono ponadto, iż w świadomości robotników funkcjonują dwa odmiennie układy zasad wynagradzania. Jeden obowiązujący i drugi - postulowany. W układzie realnym płace determinowane są - zdaniem badanych - przede wszystkim przez przyporządkowanie pracownika do określonego stanowiska /grupy szeregowania/, staż pracy, posiadanie nieformalnych "układów" w zakładzie oraz przynależność społeczno-polityczną /głównie przynależność do PZPR/. W układzie postulowanym preferuje się przede wszystkim wysokie kwalifikacje zawodowe i związaną z nimi dobrą pracę, szkodliwie dla zdrowia warunki pracy, oraz zaangażowany stosunek do pracy. Czynnikiem sumptuarnym, który powinien mieć duży wpływ na poziom płac winien być wzrost cen i kosztów utrzymania.

Na tle obowiązującego systemu płac formują się określone postawy wobec pracy. Stan robotniczej świadomości może w tym zakresie budzić poważne zaniepokojenie. Generalnie możemy stwierdzić, że są to postawy, które nie będą sprzyjać wprowadzaniu mechanizmów reformy gospodarczej.

Jakich zmian w zakresie płac oczekują robotnicy? Przede wszystkim uważają, że zmiany w systemie płac należy rozpocząć od stworzenia możliwości wprowadzenia przez zakłady pracy samodzielnej polityki w zakresie ustalania wysokości płac pracowników. Od tego bowiem uzależniają stosowanie prawidłowej - sprawiedliwej polityki płac w zakładzie pracy.

Badani przez nas robotnicy uważają, że ich płaca winna być oparta na właściwej ocenie wydajności pracy, kwalifikacji i stosunku do pracy. Warunkiem właściwej oceny pracy jest zapewnienie, aby o wysokości ich płacy decydowali bezpośredni przełożeni - brygadziści i mistrzowie.

Robotnicy stwierdzają, że na swoich stanowiskach pracy są w stanie pracować wydajniej, ale należy stworzyć im do tego warunki. tzn. poprawić organizację pracy w zakładzie, zapobiegać przestoju na czas dostarczenia surowca i materiały.

Sytuacja gospodarcza kraju stawia przed społeczeństwem szereg wymagań i stwarza konieczność zajęcia poważnej postawy, w tym zwłaszcza od robotników. Oczekuje się przede wszystkim wydajnej pracy, która nie byłaby nagradzana wysokim wzrostem płac. Należy wyraźnie zaznaczyć, że wyniki naszych badań wskazują iż robotnicy nie są skłonni do wydajnej pracy bez podwyżki płac. Zdecydowanie przeciwstawiają się propozycjom "zamrożenia płac" jak też nie uznają za słuszną dalszych podwyżek cen.

Jednocześnie należy stwierdzić, że badani robotnicy popierają zasady reformy gospodarczej w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstw - zgadzają się, że nierentownie przedsiębiorstwa należy zamknąć.

Nie przyjmują tak radykalnej postawy wobec źle pracujących osób, od których wyników pracy w warunkach reformy gospodarczej zależą również płace innych osób w brygadzie, zespole.

Postawę wobec takich osób różnicuje przedstawienie sytuacji materialnej i rodzinnej osoby źle pracującej. Bardziej skłonni są do surowszych działań wobec osób o których sytuacji materialnej i rodzinnej nic nie wiemy. - postawa ekonomiczna zdeterminowana jest względami humanitarnymi.

Spotykamy się więc z postawą robotników, którzy odrzuca wszelkie rękodania do rezygnacji z podwyżek płac, a tym samym dalszego obniżania poziomu życia. Robotnicy będą wydajnie pracować, ale tylko w sytuacji kiedy ich praca zostanie nagrodzona płacą rekompensującą wzrost kosztów utrzymania.

Z naszych badań wynika, iż postawy egalitarne wśród robotników występują rzadziej niż postawy efektywnościowe - tzn. ułieruskowane na silne zróżnicowanie płac. O zróżnicowaniu płac, zdaniem robotników powinny decydować wydajność i jakość pracy oraz warunki pracy. Robotnicy odrzucają politykę płac, która zapewniałaby podział "każdemu po równo". Uzyskane zyski chcą dzielić przede wszystkim wśród tych, którzy wydajnie pracowali.

Postawy efektywnościowe wśród robotników wyrażają się również w nieprzyjęciu propozycji ograniczenia zarobków w kraju. Zdaniem badanych wprowadzenie górnej granicy płac wpłynie antymotywacyjnie na wydajność i jakość pracy.

Większość badanych przez nas robotników ma świadomość niesprawiedliwej oceny swojej pracy. Uważają swoją płacę za niesprawiedliwą, szczególnie w odniesieniu do wzrostu cen, kosztów utrzymania oraz efektów swojej pracy. Niejednokrotnie w wypowiedziach robotników pojawiały się sformułowania wskazujące na istniejący antagonizm w stosunku do administracji zakładowej - uważają za niesprawiedliwe swoje płace w stosunku do płac administracji.

Niezależnie od wszelkich ograniczeń poznawczych i metodologicznych badań, na wyniskach których oparty jest niniejszy raport, wydaje się, że diagnoza psychospołecznych aspektów funkcjonowania systemu płac w środowiskach robotniczych/a dokładniej mówiąc w zbiorowości robotników produkcyjnych, gdyż ta grupa jest najżywczej zainteresowana we wszelkich zmianach systemu wynagrodzenia za pracę/. Staje się niezbędnym elementem polityki płac prowadzonej przez państwo.

Poznanie opinii wielkoprzemysłowej klasy robotniczej w tym zakresie jest niezbędne, aby skonstruowany model polityki płac uwzględniał istniejące zarówno ekonomiczne jak i psychospołeczne realia i był społecznie akceptowany. Tego rodzaju badania mogą również dostarczyć danych do prowadzenia właściwej działalności polityczno-propagandowej mającej na celu kształtowanie odpowiednich postaw społecznych w zakresie stosunku do płacy i pracy.