

**PLACE W OPINII ROBOTNIKÓW**  
/wyciąg z raportu z badań/

**Opracowali:**  
dr Janusz Godlewski  
mgr Elżbieta Gorajewska

W kwietniu i maju 1983 Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło - na zlecenie Zespołu Doradców Ekonomicznych Prezesa Rady Ministrów - socjologiczne badanie ankietowe, którego podstawowym celem było poznanie opinii robotników o systemie wynagradzania za pracę.

Badanie miało odpowiedzieć na następujące pytania:

- jak oceniany jest funkcjonujący obecnie system płac, a zwłaszcza jakie dostrzega się w nim wady;
- jakie są kierunki postulowanych zmian w tym zakresie;
- co robotnicy sądzą o zróżnicowaniu płac i w jaki sposób funkcjonuje w ich świadomości pojęcie "płaca sprawiedliwa".

Badania przeprowadzono w następujących zakładach przemysłowych: Zakłady Mechaniczne "URSUS", Fabryka Samochodów Osobowych Huta "Warszawa", Zakłady Wytwórcze Lamp Elektrycznych im. R. Luxemburg oraz Warszawskie Zakłady Maszyn Budowlanych im. Ludwika Waryńskiego.

Odpowiedzi na ankietę uzyskano od 569 /na 1100 rozdanych ankiet/ robotników produkcyjnych, głównie wykwalifikowanych.

Prawie wszyscy respondenci zgłaszają różnorodne zastrzeżenia do funkcjonującego obecnie systemu płac. Jako wadę podstawą wskazuje się 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 znacznie więcej niż inni, uzyskuje zarobki stosunkowo niewiele większe - nie rekompensujące wkładu pracy. Nie funkcjonuje również prawidłowy system oceny wysokich kwalifikacji i zawodowej fachowości. Dobry fachowiec o długim stażu zawodowym zarabia niewiele więcej niż pracownik "średniej klasy". Przyczyną tego stanu rzeczy upatruje się głównie w złym systemie taryfikacji.

cyjnym, w którym nieprawidłowo określone normy i stawki są hamulcem lepszej pracy. Robotnicy uważają, iż nie opłaca się pracować również w akordzie, gdyż wynagrodzenie za dodatkową lub intensywniejszą pracę jest niewspółmiernie niskie w stosunku do włożonego wysiłku.

Podobne zastrzeżenia formułuje się pod adresem stosowanego systemu premiowania. Różnice w premiach pracowników dobrych i przeciętnych są zbyt małe, w aktualnej sytuacji ekonomicznej nie znaczące, a tym samym nie mają waloru motywacyjnego.

Wiele uwag krytycznych wywołuje również forma wynagradzania. Powszechnie uważa się, że zbyt niska jest płaca zasadnicza, za dużo różnorodnych składników, dodatków z różnego tytułu, co wywołuje często brak rozumienia za co i ile pieniędzy otrzymuje pracownik. Na tym tle blisko 40% badanych stwierdza, że ma jedynie ogólne wyobrażenie o zasadach wynagradzania na zajmowanym stanowisku, bądź też zupełnie się w nich nie orientuje. Zdecydowany sprzeciw budzą zbyt niskie, nie rekompensujące w żadnym stopniu strat zdrowotnych dodatki za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy. Ten problem winien być przedmiotem szczególnej troski w przygotowywanej ustawie o zasadach wynagradzania, gdyż w świadomości robotników funkcjonuje jako istotny element konfliktowy. Obiektywnym wskaźnikiem tego stanu rzeczy jest "ucieczka" robotników z tego rodzaju stanowisk.

Na tle ogólnej oceny funkcjonującego systemu płac zadano w ankiecie dwa następujące pytania: 1/ jakie czynniki decydują zdaniem badanych o wysokości płac otrzymywanych przez pracowników danego zakładu i 2/ jakie decydować powinny.

Uzyskane wyniki wskazują na funkcjonowanie w świadomości robotników dwóch zasadniczo rozbieżnych hierarchii czynników

determinujących system płac. Obowiązująca obecnie - ich zdaniem - określana jest głównie przez formalnie zajmowane stanowisko /grupę zaszerogowania/, staż pracy, nieformalnie "układy" w środowisku pracy oraz przynależność społeczno-polityczną /głównie do PZPR/. Postulowana - przede wszystkim przez kwalifikacje zawodowe poparte wydajną pracą, uwzględnienie specyfiki stanowisk o wysokim stopniu szkodliwości dla zdrowia, zaangażowaną postawę w pracy zawodowej oraz wzrost cen i kosztów utrzymania. Rozbieżność tych dwóch układów /istniejącego i postulowanego/ niesie za sobą, jak się wydaje, znaczny ładunek potencjalnych sytuacji konfliktowych w procesie produkcji i funkcjonowania zakładu pracy jako pewnej społeczności.

Można w tym miejscu postawić również pytanie: czy stereotyp wpływu przynależności partyjnej na wysokość płac ma swoje źródła w rzeczywistości, czy jest to pozostałość "solidarnościowej" propagandy z minionego okresu.

Niezależnie jednak od odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że w badanej zbiorowości w znacznym stopniu utrwaliły się postawy, które nie sprzyjają i nie będą sprzyjać wprowadzaniu w życie podstawowych mechanizmów reformy gospodarczej. Postawy te można sprowadzić do wspólnego mianownika akceptowanym przez ponad połowę badanej grupy stwierdzeniem: "Nie warto dobrze pracować, gdyż płaca jest w małym stopniu związana z wydajnością i jakością pracy". Trzeba przy tym podkreślić, iż tego rodzaju pesymizm dominuje w kategorii robotników starszych, o dużym zawodowym doświadczeniu. Z całą pewnością jest on wynikiem funkcjonowania obowiązującego systemu płac i z równą pewnością nie będzie sprzyjał nowym rozwiązaniom w tym zakresie.

Ponad 90% ankietowanych optuje za pełną swobodą w ustalaniu

wysokości płac przez zakład pracy, z tym, że decydujący głos w sprawie wysokości wynagrodzenia powinien należeć do bezpośrednich przełożonych /mistrz, brygadzysta, kierownik działu/. Często pojawiały się wypowiedzi wskazujące na potrzebę konsultacji w tym zakresie z samorządem robotniczym. Związki zawodowe jako czynnik konsultacyjny uzyskały niewielki odsetek wskazań.

W ankiecie znalazło się również pytanie o powody dla których - zdaniem respondentów - w ich zakładzie pracy nie można stosować prawidłowych zasad wynagradzania. Jako podstawowe bariery wymienia się tu przede wszystkim brak lub poważne ograniczenie samodzielności zakładu przez kierujące centrum, niewłaściwą strukturę zatrudnienia rozumianą jako nadmiar administracji zakładowej i pracowników nie produkcyjnych oraz nieaktualne taryfikatory i generalnie rzecz biorąc prawne rozwiązania dotyczące procesu pracy. Zdarzały się również zastrzeżenia wobec FAZ-u - zdaniem badanych - w sposób istotny utrudniającego stosowanie właściwej polityki płac.

Powszechność postulatów dotyczących samodzielności zakładu nasuwa refleksję tego rodzaju: czy samodzielność ta byłaby tak gremialnie akceptowana, gdyby wprowadzono łącznie z nią element ryzyka płacowego w przypadku złych wyników produkcyjnych. Jest to problem do dalszych badań. Dla ankietowanych robotników samodzielność zakładu kojarzy się bowiem przede wszystkim z bardziej sprawiedliwymi płacami, w dalszej kolejności ze wzrostem produkcji, ekonomiczniejszym podejściem do struktury zatrudnienia w zakładzie /zmniejszenie administracji/ oraz racjonalnym wykorzystaniem czasu pracy. Warto ponadto zauważyć, iż samodzielność zakładu jest - zdaniem respondentów - obok poprawy organizacji pracy i poprawy zaopatrzenia w surowce i materiały - podstawowym warunkiem wzrostu płac /uzależnionego od samodzielne

decyzji przedsiębiorstwa/. Znacznie rzadziej wskazuje się przy tym na podwyższenie wydajności i jakości pracy. Jest to z jednej strony wskaźnikiem funkcjonującego w świadomości robotników brak związku płacy z wydajnością i jakością pracy, z drugiej zaś wskaźnikiem pewnej obiektywnej sytuacji w procesie produkcji, na którą bezpośrednio wykonawca nie ma większego wpływu.

Jednym z założeń reformy gospodarczej jest uzależnienie płacy pojedynczego pracownika od wyników produkcyjnych większych zespołów. Wymaga to, z obiektywnego punktu widzenia, eliminacji z zespołów pracowniczych osób źle pracujących, niezdyscyplinowanych itp. W badanej zbiorowości nie istnieje jednoznaczny stosunek do tego problemu. Jeśli w pytaniu zaznaczono, że osoba taka ma ciężką sytuację materialną i rodzinną, wtedy tendencja do jej zwolnienia z pracy jest niewielka /ponad 10%/. Jeśli natomiast nie mówi się nic o sytuacji materialnej i rodzinnej, złego pracownika, skłonność do eliminacji go z zespołu jest znacznie większa /blisko 50%/.

Badano również postawę robotników wobec ograniczania wysokich zarobków przez wprowadzenie górnej granicy płac. Zdaniem ponad połowy respondentów wpłynie to negatywnie na wydajność i jakość pracy.

Robotnicy nie akceptują także koncepcji "zamrożenia płac", której celem byłoby uporządkowanie rynku - ponad 3/4 badanej grupy nie zgadza się z tą koncepcją. Zdaniem robotników za wzrostem ich wydajności pracy powinien następować wzrost płac równoważący całkowicie lub chociaż częściowo wzrost cen i kosztów utrzymania.

Odnosząc problem płacowy do szerszych mechanizmów życia społecznego stwierdzono, że w badanej zbiorowości stosunkowo

siabe są postawy egalitarne. Większość opowiada się za silnym zróżnicowaniem zarobków w zależności od kwalifikacji oraz wydajności i jakości pracy. Za bardzo istotny czynnik zróżnicowania płac uważa się również warunki pracy oraz wysiłek wkładany w pracę.

Elementy te w sposób najistotniejszy określają również "płacę sprawiedliwą", przy czym na czoło wysuwa się tu odniesienie tego pojęcia do potrzeb, cen i kosztów utrzymania. Na tym tle ponad 80% badanych robotników postuluje przesunięcie dolnej granicy najniższej prawnie zagwarantowanej płacy w gospodarce społecznej do 7 tys. zł /uznanych za najniższy poziom, jaki byłby obecnie do przyjęcia/.

Zawarte w tym opracowaniu ustalenia i wnioski należy traktować jako wstępne rozpoznanie psychospołecznego kontekstu, w jakim funkcjonuje obecny system płac. Do takiego zastrzeżenia skłania nas zasięg badań, na których został oparty zaprezentowany materiał. Nie ma on bowiem waloru reprezentatywności w skali ogólnopolskiej, na jego podstawie nie należy wyciągać zbyt daleko idących uogólnień.

Uzyskane dane empiryczne pokazują jednak zasadnicze psychologiczne i społeczne uwarunkowania postaw badanych przez nas warszawskich robotników wobec mechanizmów motywacyjnych, bez których niemożliwa jest realizacja podstawowych założeń reformy gospodarczej. Zaobserwowane zależności i trendy są na tyle ważne, że warto je poddać dalszym, bardziej szczegółowym badaniom o zasięgu ogólnopolskim, tak aby nowy model polityki płac uwzględniał nie tylko realia ekonomiczne, ale i psychospołeczne, bez czego nie będzie mógł być społecznie akceptowany.