

Kofia Ożerska

PROBLEMY OSZCZĘDNIJSZEGO GOSPODAROWANIA W OPINII UCZESTNIKÓW
I KRAJOWEJ NARADY AKTYWU ROBOTNICZEGO

Informacja z badań

Badania przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej w sierpniu '83 r. wśród uczestników I Krajowej Narady Aktywu Robotniczego poświęcone były m. in. zagadnieniom oszczędniejszego gospodarowania.- tak w zakładzie pracy, jak i na stanowisku pracy respondenta.

W samowrotnej ankiecie pocztowej wypowiedziały się 633 osoby /40% ogółu ankietowanych/. Niemal 90% tej liczby to mężczyźni. Przeważali respondenci w średnim wieku: do lat 30. było 20,4% badanych, od 31 do 40 lat było 36,4%, a powyżej 41 lat było 43,1%. Zdecydowanie przeważali respondenci o wykształceniu średnim:

- wykształcenie podstawowe miało	10,0%	osób,
- " zasadnicze zawodowe miało	24,5%	"
- " średnie miało	47,9%	"
- " powyżej średniego miało	17,4%	"

Zaznaczyła się pewna przewaga szczebla średniego nadzoru: 38,2%. Nieco mniej, bo 30,3%, było robotników. 22,1% stanowik aktyw społeczno-polityczny zakładów, 3,6% kadra kierownicza, 5% pracownicy umysłowi.

Do związków zawodowych należało 67% badanych, do PZPR 58%. W ramach PRON-u działało 25,6%, a w ramach samorządów 20,5%. Do innych organizacji społeczno-politycznych należało 19,4%, a do ZSMP 19%.

Reprezentowane były następujące branże: górnictwo, hutnictwo i przemysł maszynowy /42% badanych/, przemysł chemiczny i lekki /22%/, leśnictwo, przem. drzewny oraz rolnictwo i gospodarka żywnościowa /15%/, budownictwo i przem. mat. budowlanych /11%/.

1. Oszczędność w zakładzie pracy.

Uczestnicy Krajowej Narady Aktywu Robotniczego byli pytani o to, jakie w chwili obecnej istnieją w ich zakładach możliwości oszczędniejszego wykorzystania paliw, energii, materiałów oraz stosowania surowców wtórnych i zamienników krajowych.

Znamienne jest to, że odpowiedzi "są bardzo duże możliwości" były używane oszczędnie. W odniesieniu do energii elektrycznej uzyskały około 21% wyborów, ciepła - 17%, a lepszego zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych - ok. 15%. Pozostałe czynniki uzyskały od 3 do 8% takich wyborów.

Globalne wyniki, jeśli chodzi o postrzeganie możliwości oszczędniejszego wykorzystania przedstawionych respondentom czynników, układają się wg następującego porządku. /Odpowiedzi "są bardzo duże możliwości" oraz "są pewne możliwości" ujęte łącznie/.

Tab.1. Możliwości oszczędniejszego gospodarowania w zakładzie surowcami i energią.

l.p.	zakres	ocena możliwości są	nie ma	nie dotyczy mojego zakładu
1.	energia elektryczna	92,9%	5,6%	1,5%
2.	paliwa płynne i oleje silnikowe	79,6%	14,6%	5,5%
3.	ciepło	79,5%	13,5%	7,0%
4.	lepsze zagospodarowanie odpadów poprodukcyjnych	72,0%	11,7%	16,3%
5.	węgiel i olej opałowy	69,7%	12,6%	17,7%
6.	stosowanie zamienników krajowych	60,9%	11,3%	27,7%
7.	metale kolorowe	45,3%	19,7%	34,9%
8.	surowce rolnicze i leśne	22,3%	11,3%	66,4%

Stosunkowo największe możliwości oszczędzania w zakładzie pracy dotyczą energii elektrycznej, około 93% badanych postrzega je w swoim zakładzie pracy. "Bardzo duże możliwości" są deklarerowane

częściej przez respondentów zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i w miarę przesuwania się w górę po drabinie hierarchii służbowej - maleją. Natomiast "pewne możliwości" są postrzegane częściej przez badanych z wyższych stanowisk pracy. Bardzo duże możliwości oszczędzania energii elektrycznej rosną wraz ze wzrostem zakładu pracy. Natomiast o pewnych możliwościach stosunkowo częściej mówią delegaci z zakładów pracy średniej wielkości. Członkowie samorządów postrzegają mniej możliwości "bardzo dużych", niż osoby nie należące do tej organizacji.

Duże możliwości oszczędzania dotyczą paliw płynnych i olei silnikowych, deklaruje je około 80% badanych. Stosunkowo największej "bardzo dużych możliwości" postrzegają badani ze szczebla robotniczego. Czym wyższe stanowisko w hierarchii służbowej, tym więcej postrzegania "pewnych możliwości". Stosunkowo największe możliwości są postrzegane w bardzo dużych zakładach pracy, a najmniejsze - w zakładach średniej wielkości. Delegaci tym częściej deklarują "pewne możliwości", im większy jest zakład, który reprezentują. Stosunkowo największe możliwości oszczędniejszego gospodarowania paliwami płynnymi i olejami są postrzegane w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych, a najmniejsze - w przemyśle chemicznym i lekkim. "Pewne możliwości" są deklarowane stosunkowo częściej przez pracowników resortu górnictwa, hutnictwa i przemysłu maszynowego. Członkowie PZPR postrzegają te możliwości stosunkowo częściej, niż osoby nienależące do tej organizacji.

Również około 80% badanych deklaruje, że widzi możliwości oszczędniejszego gospodarowania ciepłem na terenie ich zakładów pracy. Bardzo duże możliwości są postrzegane częściej w miarę wzrostu zakładu pracy. Natomiast pewne możliwości są stosunkowo częściej postrzegane w małych zakładach, niż w dużych. Członkowie PZPR postrzegają możliwości częściej, niż osoby nienależące do tej organizacji.

O możliwościach lepszego zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych mówi ponad 70% badanych. Bardzo duże możliwości są postrzegane częściej w miarę wzrostu zakładu pracy. Natomiast pewne możliwości są stosunkowo częściej postrzegane w dużych zakładach, niż w małych. Bardzo duże możliwości są stosunkowo częściej postrzegane przez delegatów z przemysłów: chemicznego i lekkiego oraz górnictwa, hutnictwa i maszynowego, niż przez budowlanego. Natomiast pewne możliwości są stosunkowo częściej postrzegane przez przedstawicieli resortu górnictwa, hutnictwa i przem. maszynowego, niż leśnictwa, rolnictwa i gospodarki żywnościowej. Członkowie związków zawodowych stosunkowo częściej postrzegają pewne możliwości w tej dziedzinie, natomiast rzadziej - bardzo duże możliwości.

Około 70% badanych deklaruje możliwości oszczędzania w ich zakładach pracy węgla i oleju opałowego. Tutaj postrzeganie pewnych możliwości rośnie wraz z wiekiem badanych.

Ponad 60% badanych mówi o możliwościach stosowania zamienników krajowych. Postrzeganie pewnych możliwości rośnie wraz ze wzrostem zakładu pracy. Bardzo duże możliwości są postrzegane stosunkowo częściej przez przedstawicieli resortu chemicznego i lekkiego, niż budownictwa i przem. mat. budowlanych. Członkowie PZPR, związków zawodowych oraz samorządów częściej postrzegają bardzo duże możliwości, niż osoby nienależące do tych organizacji.

Ponad 45% badanych postrzega możliwości oszczędniejszego gospodarowania metalami kolorowymi. Stosunkowo najwięcej możliwości "bardzo dużych" i "pewnych" widać delegaci z resortów: górnictwa, hutnictwa i przem. maszynowego, a najmniej - z leśnictwa, rolnictwa i gospodarki żywnościowej. Postrzeganie możliwości rośnie wraz z wielkością zakładu pracy respondenta. Członkowie PZPR i PRON widać stosunkowo więcej możliwości, niż osoby nienależące do tych organizacji.

Ponad 22% badanych widzi możliwości oszczędniejszego gospodarowania surowcami rolniczymi i leśnymi. Stosunkowo najwięcej takich możliwości widzą ludzie młodszy wiekiem oraz z wykształceniem podstawowym. Oczywiście stosunkowo najwięcej takich możliwości postrzegają przedstawiciele restrukturyzacji: leśnictwa, rolnictwa i gospodarki żywnościowej. Najmniej - z przemysłu chemicznego i lekkiego.

Natomiast jeśli chodzi o odpowiedzi "nie ma takich możliwości" to stosunkowo najwięcej ich dotyczyło metali kolorowych - tak twierdziło około 20% badanych. Stosunkowo najwięcej takich głosów pochodziło z resortu chemii i przem. lekkiego, a najmniej - z górnictwa, hutnictwa i przem. maszynowego. Ze względu na wielkość zakładów pracy stosunkowo najwięcej ze średnich, a najmniej - z dużych.

Ponad 14% badanych twierdziło, że w ich zakładach pracy nie ma możliwości oszczędniejszego gospodarowania paliwami płynnymi i olejami silnikowymi. Stosunkowo najwięcej takich głosów pochodziło od osób ze szczebla średniego nadzoru, a najmniej, - od aktywu społeczno-politycznego. Głosy takie były też częstsze wśród przedstawicieli zakładów pracy średniej wielkości, a rzadsze - z bardzo dużych. Stosunkowo najwięcej takich poglądów wyrażali przedstawiciele resortu przem. chemicznego i lekkiego, a najmniej - górnictwa, hutnictwa i przem. maszynowego.

Ponad 13% badanych nie widziało możliwości oszczędniejszego gospodarowania ciepłem w ich zakładach pracy. Stosunkowo najwięcej takich głosów padło z ust przedstawicieli małych zakładów pracy.

Około 13% respondentów nie widziało możliwości oszczędniejszego wykorzystania węgla i celju opakowego. Stosunkowo najwięcej takich głosów padło z ust ludzi młodszy wiekiem.

11% - 12% badanych nie widziało możliwości oszczędniejszego gospodarowania surowcami rolniczymi i leśnymi, stosowania samoników krajowych, lepszego zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych

Respondenci byli proszeni o wybranie z pódanej listy trzech czynników, które - ich zdaniem - mają największy wpływ na zwiększenie oszczędności w zakładzie pracy.

Tab. 2. Czynniki mające największy wpływ na zwiększenie oszczędzania w zakładzie pracy respondenta.

l.p.	Czynniki	% wyborów
1.	Poprawa organizacji pracy	47,0%
2.	Stworzenie systemu motywacyjnego dla oszczędzania	42,3%
3.	Poprawa zaopatrzenia materiałowego i surowcowego	35,7%
4.	Zmiana stosunku do pracy	30,2%
5.	Poprawa stanu parku maszynowego	28,0%
6.	Stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy	23,4%
7.	Zmiana zasad wynagradzania	21,8%
8.	Poprawa dyscypliny pracy, zmniejszenie absencji	14,0%
9.	Poprawa systemu motywacyjnego dla racjonalizacji	13,1%
10.	Zmiany systemowe w całej branży	12,9%
11.	Poprawa struktury zatrudnienia	11,8%
12.	Poprawa wydajności pracy	9,6%
13.	Zmniejszenie fluktuacji	7,6%

Zmienne społeczno-demograficzne nie różnicują wypowiedzi. Niemal połowa wszystkich wyborów dotyczyła poprawy organizacji pracy. Stworzenie systemu motywacyjnego dla oszczędzania znalazło się dopiero na drugim miejscu! Problem poprawy organizacji pracy wysuwa się na pierwsze miejsce niemal przy wszystkich poruszanych w ankiecie zagadnieniach. Badani przywiązują wielką wagę do tego bezinwestycyjnego środka, który - w ich mniemaniu - warunkuje uporanie się z wieloma bolączkami zawodowego życia codziennego.

Respondenci byli pytani o to, jakie - ich zdaniem - istnieją możliwości zmniejszenia w ich zakładzie strat surowców, materiałów i wyrobów w wszystkich fazach przetwarzania, transportu i magazynowania. Odpowiedzi mówiące o bardzo dużych możliwościach i tu były dawane niezwykle oszczędnie: tylko 7% badanych widziało je właśnie na takim poziomie. Duże możliwości widziało 40% badanych, a niewielkie - 47,9%. Nie widziało w ogóle takich możliwości 4,1% badanych. Członkowie PZPR oraz związków zawodowych widzą więcej takich możliwości, niż osoby nienależące do tych organizacji. Odpowiedź na to pytanie podzieliła respondentów na dwa równoliczne obozy: bardzo duże i duże możliwości zmniejszenia strat widziało 47,0% badanych, a niewielkie - 47,9%. Rozkład ten wskazuje na interesujący dla badacza obszar naszej rzeczywistości gospodarczej.

W ankiecie zajęto się też problemem trwałości i niezawodności wyrobów /jakością świadczonych usług/. Zdecydowana większość widzi możliwość poprawienia tych parametrów /65,5%/, 10,6% jest odmiennego zdania, a 21,8% nie ma sprecyzowanych poglądów na ten temat. Stosunkowo najwięcej takich możliwości postrzegają respondenci z resortu budownictwa i przem. materiałów budowlanych oraz zatrudnieni w zakładach pracy średniej wielkości.

Wśród czynników wymianianych jak mających największy wpływ na poprawę trwałości i niezawodności wyrobów produkowanych przez zakład pracy respondenta /lub jakość świadczonych usług/ pierwsze miejsce zajmuje poprawa zaopatrzenia materiałowego i surowcowego: ~~wymianianą~~ ^{otrzymaną} 49,1% wyborów. Mówią o tym przede wszystkim przedstawiciele małych zakładów pracy.

Ponad 40% wyborów otrzymały: stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy /42,3%/ oraz poprawa stanu parku maszynowego /40,3%/. O poprawie parku maszynowego mówią przede wszystkim delegaci resortu przemysłu chemicznego i lekkiego. Brak natomiast wpływu zmiennych społeczno-demograficznych przy problemie ^{otrzymaną} systemu motywacyjnego dla jakości pracy.

Stosunkowo dużą liczbę wyborów otrzymało też:

- poprawa organizacji pracy	33,3%
- zmiana stosunku do pracy	29,9%

O poprawie organizacji pracy mówią wszyscy bez względu na zmienne społeczno-demograficzne, natomiast o zmianie stosunku do pracy mówią stosunkowo częściej członkowie PZPR. Waga tego zagadnienia rośnie wraz z wiekiem respondentów.

Podsumowanie:

Zgodnie z oczekiwaniami większość badanych na ogół dostrzega duże możliwości oszczędniejszego gospodarowania w ich zakładach pracy energią, paliwami, ciepłem, lepszemu zagospodarowaniu odpadów poprodukcyjnych i stosowania zamienników krajowych. Tym niemniej ponad 14% badanych stwierdza, że w ich zakładach nie ma możliwości oszczędniejszego gospodarowania paliwami płynnymi i olejami silnikowymi. Takie głosy padały przede wszystkim z ust średniego nadzoru, zwłaszcza z zakładów średniej wielkości, z resortu przemysłu chemicznego i lekkiego. Ponad 13% badanych nie widzi możliwości oszczędniejszego gospodarowania ciepłem, były to na ogół głosy z małych zakładów pracy.

Wśród czynników, które mają największy wpływ na zwiększenie oszczędzania w zakładzie pracy stosunkowo największą liczbę wyborów uzyskały: poprawa organizacji pracy oraz stworzenie systemu motywacyjnego dla oszczędzania. Czynniki materialno-techniczne oraz zmiana zasad wynagradzania zajęły dalsze pozycje.

Ocena możliwości zmniejszenia strat surowcowo-materiałowych podzieliła badanych na dwie równoliczne części: prawie połowa twierdziła, że w ich zakładach nie ma możliwości lepszego gospodarowania pod tym względem, a druga niemal-połowa widziała takie możliwości.

Wśród czynników, które mają największy wpływ na poprawę jakości wyrobów pierwsze miejsce zajęła poprawa zaopatrzenia materiałowo-surowcowego, a zaraz po niej - stworzenie systemu

motywacyjnego dla jakości pracy oraz poprawa stanu parku maszynowego.

2. Oszczędność na własnym stanowisku pracy.

Interesująco wygląda porównanie możliwości oszczędniejszego gospodarowania w zakładzie pracy z możliwościami oszczędzania na swoim stanowisku pracy. Jak i poprzednio, odpowiedni "są bardzo duże możliwości" były używane niezwykle oszczędnie. Na terenie zakładu pracy respondenci widzieli takie możliwości w znacznie większym wymiarze: najwyższy poziom osiągnęła energia elektryczna - 20,9% badanych twierdziło, że widzi bardzo duże możliwości jej oszczędzania. Natomiast na poziomie swojego stanowiska pracy "bardzo duże możliwości" nie przekroczyły 5% ogółu wypowiedzi.

W odpowiedziach "nie widzę takiej możliwości" badani są uderzająco zgodni: około 10% respondentów udziela takich właśnie odpowiedzi niezależnie od przedmiotu oszczędzania.

Z Rozkład odpowiedzi "są pewne możliwości" obrazuje tabelka.
Tab. 3. Możliwości oszczędzania na stanowisku pracy badanego.

l.p.	zakres	% wyborów "pewnych możliwości"
1.	Mniejsze zużycie materiałów i surowców	44,9%
2.	" " opaku, paliw, ciepła i energii	38,2%
3.	Lepsze zagospodarowanie odpadów poprodukcyjnych	28,4%
4.	Stosowanie zamienników krajowych	22,9%

Jak z tego widać, respondenci postrzegają swoje własne możliwości znacznie niżej, niż wówczas, gdy mówią o zakładzie pracy. W odniesieniu do zakładu pracy aż 75% odpowiedzi "są pewne możliwości" przekraczało poziom 50% wyborów, podczas gdy w stosunku do własnego stanowiska pracy te wybory nie przekraczają poziomu 45%.

Stosunkowo najczęściej postrzegali swoje możliwości oszczędzania badani ze szczebla średniego nadzoru. Możliwości mniejszego zużycia materiałów oraz opaku stosunkowo częściej postrzegają badani z małych zakładów pracy. Możliwości oszczędzania na swoim stanowisku pracy opaku oraz stosowania zamienników krajowych deklarują stosunkowo częściej członkowie PZPR i PRON.

Na pytanie o czynniki mające największy wpływ na zwiększenie oszczędzania na swoim stanowisku pracy badani udzielili podobnych odpowiedzi, jak i w odniesieniu do zakładu pracy w ogóle. Pierwsze trzy czynniki /a badani mieli dokonać trzech wyborów/ są identyczne zarówno dla zakładu pracy, jak i własnego stanowiska. Wypowiedzi różnią się tylko natężeniem. W stosunku do własnego stanowiska poziom wyborów jest przeciętnie o 10% niższy, niż gdy chodzi o zakład pracy w ogóle.

Proszono respondentów również o to, by określili, od czego przede wszystkim zależy możliwość zwiększenia wydajności ich pracy oraz poprawienie jej jakości. Jeśli chodzi o wydajność, to stosunkowo najczęściej mówiono o poprawie organizacji pracy /około 50% wyborów/ oraz o poprawie zaopatrzenia materiałowego i surowcowego /około 47% wyborów/. Ponad 1/3 badanych podnosiła znaczenie poprawy stanu parku maszynowego /37,4% wyborów/ oraz zmian zasad wynagradzania / 37,1% wyborów/. Niemal 1/4 badanych kładła nacisk na stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy. W odpowiedziach tych zmienne społeczno-demograficzne nie różnicują wypowiedzi.

W odniesieniu do problemu jakości własnej pracy odpowiedzi są zbliżone. Wprawdzie na czoło wysuwa się stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy /43% wyborów/, ale pozostałe czynniki zachowują niemal dokładnie swoją kolejność. Zmienne społeczno-demograficzne również nie różnicują wypowiedzi.

Postrzegane możliwości oszczędzania na własnym stanowisku pracy są niższe od dostrzeganych w zakładzie pracy w ogóle.