

Elżbieta Karczmarczyk*

PRACA I PŁACA W PRZEDSIĘBIORSTWIE W ŚWIETLE WYNIKÓW
ANALITYCZNEGO WARTOŚCIOWANIA PRACY

I. WSTĘP

Jak wynika z wielu badań, pracownicy dokonują oceny otrzymywanej płacy nie tylko pod względem jej poziomu, ale i porównują ją z płacą innych¹. Najczęściej dokonują tego w swoim miejscu pracy. Stwierdzają wówczas, że ich płaca jest taka sama bądź inna niż płaca drugiego pracownika. Nie wiedzą jednak czy jest to sprawiedliwe.

Pojęcie płacy sprawiedliwej jest różnie interpretowane przez samych zainteresowanych, jak i publicystów. Zasadnicze wątpliwość dotyczą tego, czy płaca sprawiedliwa to płaca równa czy różna. W zależności od sytuacji mówi się wówczas o tzw. niesprawiedliwej równości bądź sprawiedliwej nierówności. Odczucie sprawiedliwości płacowej jest tym, co zachęca pracownika do wzrostu efektywności pracy czy też zmiany stanowiska lub zakładu pracy.

Aby jednak móc w miarę obiektywnie dokonać oceny słuszności otrzymywanego wynagrodzenia, jest potrzebna odpowiednia informacja na temat wykonywanej pracy. Takich danych dostarcza analityczne wartościowanie pracy.

W niniejszym opracowaniu zaprezentowano wyniki analitycznego wartościowania pracy przy pomocy metody "UMEWAP-87" w przedsię-

* Dr, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

¹ A. B u c h n e r-J e z i o r s k a, Funkcje płac w świadomości społecznej i gospodarce, Łódź 1989.

biorstwie przemysłu lekkiego. Poza samym źródnicowaniem pracy na różnych stanowiskach pokazano istniejącą zakładową strukturę płac na tle tych wyników. Zbadano korelację pomiędzy wynikami wartościowania pracy a poziomem otrzymywanych płac. Pokazano niesprawiedliwą równość i sprawiedliwą nierówność płacową, różnicę między otrzymywaną i należną płacą. Badania dotyczą roku 1988.

II. POJĘCIE PŁACY SPRAWIEDLIWEJ

Jak już wcześniej wspomiano, pojęcie płacy sprawiedliwej jest pojęciem względnym i niejednoznacznym. Płaca w ogóle - jako taka - jest kategorią ekonomiczną, wymierną. Natomiast płaca sprawiedliwa jest raczej kategorią psychospołeczną. Wyraża subiektywne odczucie płacobiorky, stwarza określoną postawę wobec pracy. V. H. Vroom sformułował to tak: "jednostka może być zadowolona nawet z małej ilości nagród, jeżeli uważa, że stanowią one odpowiednią nagrodę za jej pracę"². Każdy pracownik dokonuje od czasu do czasu porównań między swoją pracą a poziomem otrzymywanej płacy³. Ocenia w ten sposób słuszność otrzymywanej płacy. Według niego:

płaca słuszna = ekwiwalent wykonywanej pracy

W wyniku porównań, zwłaszcza gdy są one oparte jedynie na subiektywnej ocenie, pracownik może dojść do wniosku, że jego płaca:

- a) jest mniejsza od należnej mu z racji pracy,
- b) jest odpowiednia,
- c) jest większa niż mu się należy z tytułu pracy.

Z wielu badań empirycznych wynika, że najczęściej pracownicy uważają, że otrzymują zbyt małe wynagrodzenie za swoją pracę.

Pracownik dokonuje też porównań własnego poziomu płac z poziomem płac innego pracownika wykonującego taką samą lub podobną pra-

² A. Buchner-Jezior ska, A. Wojciechowska-Gieślak, Społeczna sytuacja pracy w przemyśle - pracownicy umysłowi, Warszawa 1977, s. 28.

³ N. Majer, O odczuciu sprawiedliwości płacy, "Przegląd Organizacji" 1975, nr 1, s. 35; też X. Głiszczczyńska, Motywacja do pracy, Warszawa 1981, s. 132-139.

cę. Ocenia w ten sposób płace pod kątem ich sprawiedliwości. Według niego:

$\text{płaca sprawiedliwa} = \text{płaca/praca własna} = \text{płaca/praca cudza}$

Wynika z tego jasno, że za płacę sprawiedliwą pracownik może uważać płacę równą, jak i różną w stosunku do innego pracownika. Ważne jest, by był przekonany o tym, że są zachowane odpowiednie proporcje płacowe, wynikające ze zróżnicowania prac, że przy ustalaniu stawki płac jest przestrzegana formuła "każdemu według pracy", czyli równość płacowa wobec równych prac. Chodzi tu o przestrzeganie prawa podziału według pracy - zwłaszcza w miejscu pracy.

Różne mogą być układy odniesienia własnej płacy i pracy z innymi. Najważniejszym, bo najbliższym układem odniesienia jest płaca i praca pracowników w tym samym przedsiębiorstwie lub w jego oddziałach. Wynika to głównie ze znajomości rodzajów pracy w przedsiębiorstwie i proporcji płac istniejących w danym zakładzie pracy, z którym pracownik na co dzień się styka. Jest to nadal subiektywna ocena pracownika, dopóki: nie będzie miał wymiernej informacji na temat różnicy w poziomie trudności i złożoności prac na różnych stanowiskach, pomiar i ocena prac na interesujących go stanowiskach nie będzie dokonywana według takich samych kryteriów i metod, będą stosowane różne zasady ustalania płac na podstawie wycen prac. Warunkiem dostarczenia obiektywnych przesłanek różnicowania płac jest zatem analityczne wartościowanie pracy.

Oprócz zasady "każdemu według jego pracy" stosuje się również i inne formuły płacy sprawiedliwej. Należy tu wymienić zasadę "każdemu to samo", "każdemu według jego potrzeb", "każdemu według jego pozycji", "każdemu według prawa", "każdemu według jego zasług"⁴.

W niniejszym opracowaniu zajęto się przede wszystkim kwestią, czy przy różnicowaniu płac należy się kierować zasadą "każdemu to samo" czy też "każdemu różnie".

W myśl rozporządzenia RM z dnia 16 lutego 1987 r. przedsiębiorstwa zostały zobligowane do przeprowadzenia wartościowania pracy przy użyciu analityczno-punktowej metody. Zgodnie z zaleceniem ministra pracy i polityki socjalnej za wiodącą metodę wartościowa-

⁴ B u c h n e r - J e z i o r s k a, op. cit., s. 49-66.

nia pracy uznano metodę "UMEWAP-87". Według tej metody przeprowadzono wartościowanie pracy w danym przedsiębiorstwie. Uzyskano w ten sposób wiele cennych, porównywalnych i wymiernych informacji na temat poszczególnych rodzajów pracy. Dzięki temu otrzymano w miarę obiektywne podstawy do oceny istniejących różnic w płacach indywidualnych pracowników. Pozwoliło ono ukazać niesprawiedliwą równość i sprawiedliwą nierówność płacową występującą w danym przedsiębiorstwie.

III. NIESPRAWIEDLIWA RÓWNOŚĆ I SPRAWIEDLIWA NIERÓWNOŚĆ

Gdy mówi się o równości płacowej, ma się zwykle na uwadze poziom płac otrzymywanych przez różnych pracowników. Zdaniem zwolenników tzw. egalitaryzmu płacowego powinno się dążyć do zrównania pracowników pod względem płacowym⁵. Takie idee znane już były w starożytnej chrześcijańskiej filozofii, stanowiły one składnik programu socjalizmu utopijnego i komunizmu. U podstaw tych myśli było założenie, że wszyscy powinni posiadać takie same szanse, warunki życiowe, prawa i dochody niezależnie od indywidualnych potrzeb, wkładu pracy, wykształcenia i umiejętności ludzi. Zakładano równość, choć ludzie różnią się między sobą. Była to zatem swego rodzaju niesprawiedliwa równość.

W zakładach pracy również często stosuje się taką zasadę przy ustalaniu indywidualnych płac. Przeprowadzone badanie dowiodło, że zróżnicowanie płac w badanym przedsiębiorstwie ($V = 11.1\%$ w grupie nierobotniczej i $V = 11.5\%$ w grupie robotniczej) było zdecydowanie mniejsze niż zróżnicowanie prac ($V = 30.1\%$ i $V = 17.8\%$). Małe zróżnicowanie płacy wynikało po części z wad konstrukcyjnych dawnego taryfikatora kwalifikacyjnego i małej rozpiętości tabeli płac, jak i z obowiązujących przepisów płacowych (dotyczących m. in. płacy dyrektorów przedsiębiorstw), ale i po części z obawy przed konfliktami społecznymi na tym tle. Tradycyjny, uznaniowy sposób wyceny prac nie pozwalał wyjaśniać i udowadniać nierówności płacowych w sposób zrozumiały i przekonujący pracowników.

⁵ G. K r u c z k o w s k a, Egalitaryzm a płace, Warszawa 1979, s. 28-39.

Dopiero wyniki punktowego wartościowania pracy dały podstawę do oceny tych jakże często niesprawiedliwych równości płacowych.

Czyż można uznać za sprawiedliwe fakt, że 95,9% ogółu mistrzów było zaszergowanych do tej samej XV kategorii i otrzymywało taką samą stawkę zasadniczą niezależnie od tego, czy byli wynagradzani według czasowej (68,0%) czy akordowej formy płac, a wycena prac udowodniła różnice w ich niezbędnym nakładzie pracy. Główny technolog - zaszergowany o jedną kategorię wyżej od kierownika sekcji eksportu i kierownika działu BHP - otrzymywał taką samą stawkę zasadniczą jak oni - choć jego pracę wyceniono o 53,1% i 27,6% wyżej od prac wykonywanych przez wymienionych kierowników.

Poniższe zestawienie również wskazuje na istnienie wyraźnych dysproporcji płacowych:

	płaca:	praca:	relacja:
specjalista konstruktor	1,00	1,00	1 : 1,00
samodzielna księgową	1,00	0,80	1 : 1,25
st. referent ds. szkolenia	1,00	0,68	1 : 1,47
specjalista ds. zbytu	1,00	0,60	1 : 1,60

Wynika z niego, że choć specjalista konstruktor wykonuje w tej grupie pracę najwyższej kwalifikowaną (156 pkt) i jest ona w stosunku do pracy specjalisty ds. zbytu (93 pkt) o 40,4% trudniejsza - wszyscy otrzymywali taką samą stawkę płac zasadniczych. Gdyby w tym przypadku ocenić sprawiedliwość płac - to okazałoby się, że:

płaca/praca specjalisty konstruktora = 156,4,

płaca/praca specjalisty ds. zbytu = 262,4.

Niesprawiedliwość płacową można również pokazać na przykładzie równości prac. I tak w grupie 28 elektromonterów dyżurnych, zaszergowanych według tradycyjnego taryfikatora do trzech różnych kategorii, wykonujących jednakowo kwalifikowaną pracę - różnica między najwyższą i najniższą stawką zasadniczą wynosiła 23%. Samodzielni referenci techniczni - pracujący w tym samym dziale przygotowania i koordynacji produkcji, których pracę wyceniono tak samo, otrzymywali stawki zasadnicze różniące się krańcowo o 15,4%. Jeszcze bardziej rażący przykład niesprawiedliwego zróżnicowania płac dotyczy stawki wspomnianego wcześniej specjalisty konstruktora - na tle płacy i pracy referenta ekonomicznego w dziale obrotu towarowego. Mimo iż ten ostatni wykonywał znacznie niżej kwalifikowaną pracę otrzymywał on jeszcze wyższe wynagrodzenie zasadnicze.

Stosunek płacy do pracy kształtował się odpowiednio 122,5 : 1 i 289,2 : 1.

Przytoczone przykłady liczbowe wskazują wyraźnie na potrzebę oparcia płac na wymiernych, zoobiektywizowanych podstawach ich zróżnicowania, jeśli dąży się do przestrzegania równości płacowej wobec wszystkich w danym zakładzie pracy, jeśli chce się stosować zasadę "każdemu według pracy" i w ten sposób ustalać płace sprawiedliwe. Tylko sprawiedliwa - odczuciu pracownika - płaca ma dla niego - wartość gratyfikacyjną i bodźcową.

IV. ANALIZA WYMAGAŃ PRACY

Na wstępie należy przypomnieć że przedmiotem wartościowania pracy jest poznanie i kwantyfikacja czynników decydujących o złożoności, trudności pracy na stanowisku, wymagań stawianych przeciętnemu wykonawcy. Dotyczy ono zatem zawartości pracy na konkretnym stanowisku, a nie efektów, uzyskiwanych przez konkretnego pracownika.

Społeczny podział pracy prowadzi do zróżnicowanej zawartości pracy na stanowiskach. Nawet jednoimienne stanowiska pracy, występujące w różnych komórkach przedsiębiorstwa mogą się pod tym względem różnić. Przez stanowisko pracy - na potrzeby wartościowania - rozumieć należy jednorodny, wyodrębniony organizacyjnie i przestrzennie element procesu pracy, w którym wykonywane są w ramach podziału pracy określone czynności. Może ono być jedno- i wieloosobowe.

W badanym przedsiębiorstwie przeanalizowano i wyceniono pracę na wszystkich stanowiskach pracy - w sumie na 330, w tym na 158 robotniczych. Na tych stanowiskach pracowało łącznie 2596 osób. Złożoność, odpowiedzialność, uciążliwość i warunki pracy na każdym stanowisku analizowano i wyceniono według 17 kryteriów zgodnie z przyjętą metodą wartościowania pracy (tab. 1).

Ogół stanowisk pracy podzielono na dwie podstawowe grupy:

- 1) stanowiska robotnicze:
 - a) bezpośrednio produkcyjne,
 - b) pośrednio produkcyjne (pomocnicze);

Tabela 1

Uniwersalna metoda wartościowania pracy "UMEWAP-87"

Kryteria wartościowania	Maximum punktów
A. ZŁOŻONOŚĆ PRACY	225
1. Wykształcenie zawodowe	75
2. Doświadczenie zawodowe	55
3. Innowacyjność, twórczość	45
4. Zręczność	25
5. Współdziałanie	25
B. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA:	180
1. Przebieg i skutki pracy	60
2. Decyzje	50
3. Środki i przedmioty pracy	25
4. Bezpieczeństwo innych osób	25
5. Kontakty zewnętrzne	20
C. UCIAŻLIWOŚĆ PRACY	125
1. Wysiłek fizyczny	35
2. Wysiłek psychoneurwowy	25
3. Wysiłek umysłowy	25
4. Monotonia, monotypia	20
5. Obciążenie z tytułu niskiego prestiżu pracy	20
D. WARUNKI PRACY	90
1. Uciążliwość środowiska	70
2. Czynniki niebezpieczne	20
RAZEM:	630

Ź r ó d ł o: Rozporządzenie RM z dnia 16 lutego 1987 r.

2) stanowiska nierobotnicze:

a) kierownicze,

b) wykonawcze i specjalistów.

Zgodnie z obowiązującą Klasyfikacją zatrudnionych w gospodarce społecznej⁶: do stanowisk robotniczych - zaliczono stanowiska,

⁶ Zasady metodyczne statystyki pracy, wynagrodzeń i świadczeń społecznych, GUS, Warszawa 1986, z. 64.

na których wykonywano czynności (operacje) składające się na proces technologiczny wytwarzania produkcji lub świadczenia usług o charakterze materialnym (stanowiska robotników bezpośrednio produkcyjnych). Były to m. in. prace wykonywane na stanowisku: szwacza, cewiacza, tkacza, brakarza. Do grupy tej zaliczono również stanowiska, na których wykonywane są prace pomocnicze i obsługa w zakresie niezbędnym do sprawnego przebiegu wspomnianych procesów produkcyjnych (stanowiska robotników pomocniczych). Były to głównie stanowiska robotników: oddziału wykonawstwa inwestycyjnego (murarz, malarz, blacharz itp.), warsztatu mechanicznego (ślusarz), działu transportu (kierowca, robotnik transportu), magazynowych oraz działu gospodarczego.

Stanowiska nierobotnicze są to: stanowiska kierownicze (od członków dyrekcji - poprzez kierowników działów i wydziałów - do mistrzów) oraz stanowiska specjalistyczne samodzielne lub wykonawcze, nie mające charakteru kierowniczego, lecz wymagające gruntownego specjalistycznego przygotowania na poziomie wyższym lub średnim zawodowym albo wysokiego poziomu umiejętności twórczych lub artystycznych, jak również stanowiska, na których wykonywane są czynności pomocnicze (o charakterze manipulacyjnym) biurowe i gospodarcze wspomagające działalność prowadzoną na wymienionych stanowiskach.

W badanym przedsiębiorstwie - na 104 stanowiskach robotniczych bezpośrednio produkcyjnych (31,5% ogółu stanowisk) pracowało 1741 osób, co stanowiło 67,1% ogółu zatrudnionych. Oznacza to, że robotnicy zatrudnieni bezpośrednio przy produkcji stanowili największą grupę pracowniczą i wykonywali pracę najbardziej jednorodną, często monotonną. Na takim samym stanowisku pracowało średnio 16 osób. Pracę wykonywaną na tych stanowiskach cechował przede wszystkim bardzo duży wysiłek fizyczny oraz uciążliwość materialnego środowiska pracy (tab. 2). Ponadto wymagała ona przeważnie zasadniczego wykształcenia zawodowego oraz dużej zręczności manualnej. Biorąc pod uwagę średnią statystyczną była to najłatwiejsza praca w przekroju badanych grup stanowisk (110 pkt). Rzutowała na nią duża liczba robotników, wykonujących proste prace (np.: gotowacz napojów, woziciel, pakowacz, składacz), gdyż praca na wiodących stanowiskach produkcyjnych (tkacz, drapacz, zgrzeblarz, skręcacz) jest trudna i została zaszeregowana do najwyższych kategorii zaszeregowania robotników.

Tabela 2

Czynniki decydujące o trudności pracy robotniczej według metody "UMEWAP-87" w badanym przedsiębiorstwie

Kryteria wartościowania	Stanowisko robotnicze		
	prod.	pomocn.	ogółem
1. Wykształcenie zawodowe	13	15	14
2. Doświadczenie zawodowe	6	10	7
3. Innowacyjność	5	4	5
4. Zręczność	12	11	12
5. Współdziałanie	2	6	3
Odpowiedzialność za:			
6. Przebieg i skutki pracy	5	7	6
7. Decyzje	1	4	2
8. Środki i przedmioty pracy	7	10	8
9. Bezpieczeństwo innych osób	5	7	6
10. Kontakty zewnętrzne	0	1	0
11. Wysiłek fizyczny	16	14	15
12. Wysiłek psychonerwowy	9	8	9
13. Wysiłek umysłowy	5	5	5
14. Monotonia, monotypia	3	1	2
15. Obciążenie z tytułu niskiego prestiżu pracy	1	1	1
16. Uciążliwość środowiska	16	11	14
17. Czynniki niebezpieczne	4	6	5
Średnia trudność w punktach:	110	121	114

Źródło: Badania własne.

Na 54 stanowiskach robotników pomocniczych praca okazała się przeciętnie nieco trudniejsza (121 pkt) niż przy produkcji. Wykonywanie jej wymagało nieco większych kwalifikacji zawodowych. Wysiłek fizyczny, zręczność manualna, warunki bhp - to kolejne czynniki decydujące o trudności tego rodzaju pracy; 433 osoby zatrudnione na tych stanowiskach wykonywały bardziej zróżnicowaną pra-

cę. Taką samą pracę wykonywało średnio 8 osób. Najłatwiejszą pracę wykonywała rejestratorka w Przychodni Zakładowej (52 pkt), najtrudniejszą zaś - ślusarz remontowy (spawacz) i elektromonter dyżurny (173 pkt). Zróżnicowanie pracy na stanowiskach robotniczych nie było zbyt duże, o czym świadczy wartość współczynnika zmienności $V = 17,8\%$.

Praca nierobotnicza różni się w zasadniczy sposób od pracy robotniczej, jest bardziej urozmaicona i różni się od siebie na różnych stanowiskach ($V = 30,1\%$). Szczególne miejsce zajmuje praca kierownicza. Prawie każde stanowisko kierownicze różniło się od innego pod względem zawartości. Najtrudniejszą pracę kierowniczą wykonywał dyrektor naczelny (362 pkt) i jego zastępcy. Praca kierownika biblioteki zakładowej (117 pkt) okazała się najłatwiejsza w tej zbiorowości. Względnie jednorodną pracę wykonywali mistrzowie na wydziałach produkcyjnych. Praca kierownicza jest powszechnie uważana za pracę najtrudniejszą w przedsiębiorstwie. Tak też było w badanej jednostce gospodarczej (tab. 3). Największe wymagania stawiane jej wykonawcom dotyczyły złożoności i odpowiedzialności. Statystyczny kierownik sprawował nadzór nad 11 podwładnymi, w tym 10 robotnikami.

Na pozostałych 83 stanowiskach nierobotniczych pracowało 212 osób, co stanowiło 8,2% ogółu zatrudnionych. Czynniki decydujące o trudności pracy na tych stanowiskach to przede wszystkim niezbędne wykształcenie i doświadczenie zawodowe, wysiłek umysłowy i psychonerwowy oraz konieczność współdziałania z innymi (tab. 3).

Zgodnie z zasadami kwalifikowania pracy zawartymi w metodzie "UMEWAP-87" każdemu stanowisku przypisano określoną kategorię zaszeregowania, wynikającą z liczby uzyskanych punktów. Badane stanowiska zostały zaszeregowane do 16 z możliwych 22 kategorii. Jak widać z tab. 4, najłatwiejsze prace zostały zaszeregowane do IV kategorii, najtrudniejsze do XX. Dzięki temu, że zastosowano tę metodę wartościowania pracy, można było wszystkie stanowiska (niezależnie od rodzaju wykonywanych czynności) jednolicie zakwalifikować do poszczególnych kategorii. W wyniku tego taką samą kategorię zaszeregowania pracy mają czasami zarówno stanowiska robotnicze, jak i nierobotnicze, w tym nawet kierownicze (kategoria VIII-XI). Dane liczebne świadczą też o tym, że do tej samej kategorii należą prace nie tylko różniące się pod względem charakteru, ale

T a b e l a 3

Czynniki decydujące o trudności pracy nierobotniczej według metody "UMEWAP-87" w badanym przedsiębiorstwie

Kryteria wartościowania	Stanowisko pracy		
	kier.	wykon.	ogółem
1. Wykształcenie zawodowe	50	39	45
2. Doświadczenie zawodowe	19	12	16
3. Innowacyjność	14	6	10
4. Zręczność	6	6	6
5. Współdziałanie	14	9	13
Odpowiedzialność za:			
6. Przebieg i skutki pracy	18	8	13
7. Decyzje	14	4	9
8. Środki i przedmioty pracy	15	7	11
9. Bezpieczeństwo innych osób	12	2	7
10. Kontakty zewnętrzne	8	5	7
11. Wysiłek fizyczny	4	3	3
12. Wysiłek psychonerwowy	14	9	12
13. Wysiłek umysłowy	16	10	13
14. Monotonia, monotypia	0	1	0
15. Obciążenie z tytułu niskiego prestiżu pracy	0	0	0
16. Uciążliwość środowiska	4	1	3
17. Czynniki niebezpieczne	2	1	2
Średnia trudność w punktach:	210	123	170

Ź r ó d ł o: Badania własne.

i trudności pracy. I tak na przykład spośród prac zakwalifikowanych do IX kategorii statystycznie najłatwiejszą pracę wykonywano na stanowisku nierobotniczym o charakterze wykonawczym i robotniczym bezpośrednio produkcyjnym (130 pkt). Praca na stanowisku robotniczym pośrednio produkcyjnym zaszeregowany do tej kategorii była

Przeciętne zróżnicowanie pracy według rodzaju i kategorii zaszeregowania stanowisk (w punktach)

Kategoria zaszeregowania	Ogółem	Stanowisko pracy			
		robotniczej		nierobotniczej	
		prod.	pomocn.	kierown.	wykon.
IV	60	63	60	-	-
V	72	76	68	-	78
VI	91	88	93	-	89
VII	104	102	105	-	103
VIII	119	120	116	117	120
IX	134	130	138	137	130
X	150	147	150	151	146
XI	168	161	168	172	170
XII	189	-	-	189	188
XIII	205	-	-	205	205
XIV	230	-	-	231	227
XV	247	-	-	247	-
XVI	273	-	-	273	-
XVII	290	-	-	290	-
XVIII	-	-	-	-	-
XIX	336	-	-	336	-
XX	362	-	-	362	-
Ogółem:	145	110	121	210	123

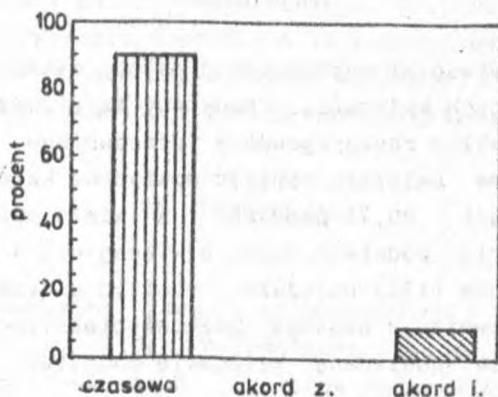
Ź r ó d ł o: Badania własne.

przeciętnie trudniejsza od pracy kierowniczej. Rozpiętość między najłatwiejszą i najtrudniejszą pracą w danym zakładzie wynosiła 1 : 7.

V. OCENA OTRZYMYWANYCH PŁAC

Reforma gospodarcza zapoczątkowana w 1982 r. stworzyła nową sytuację na odcinku płac. Szczególnym aktem rządowym okazała się ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakłado-

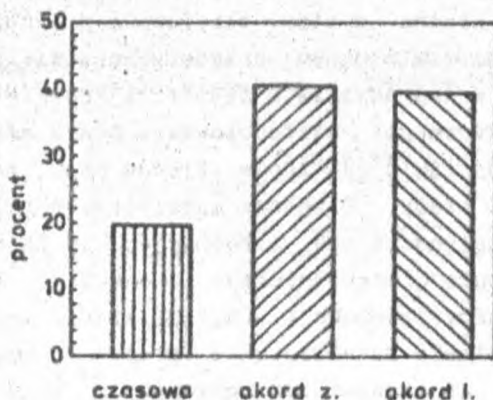
wych systemów wynagrodzenia. Zgodnie z nią zakłady pracy mogły opracować swoje własne systemy taryfowe i prowadzić własne zasady różnicowania płac. W badanym przedsiębiorstwie skonstruowano zakładowy system wynagrodzenia w 1985 r. i równie szybko przystąpiono do analitycznego wartościowania pracy metodą "UMEWAP-87", aby stopniowo poprawić zakładowe relacje płac zgodnie z zasadą podziału według pracy. Diagnoza istniejących relacji wskazała na bardzo dużą zależność stawki zasadniczej od zajmowanego stanowiska pracy w grupie nierobotniczej ($r = 0,86$). Natomiast stwierdzono bardzo luźny związek ($r = 0,22$) między wynikiem wartościowania pracy a stawką zasadniczą w grupie robotniczej. Miało to zapewne związek ze stosowaniem odmiennych form wynagrodzenia w tych grupach pracowniczych (rys. 1, 2).



Rys. 1. Struktura pracowników według form płacy na stanowiskach nierobotniczych

W przedsiębiorstwie stosowano następujące formy płac: 1) czasowo-premiovą, 2) akord indywidualny, 3) akord współzależny. Czasowo-premiovą formą płac dominowała w grupie nierobotniczej i obejmowała w sumie 31,2% ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Według akordowego systemu płac wynagradzano pracę większości (80,4%) robotników. Najwięcej pracowników, bo 902, w tym 863 robotników, pracowało w akordzie indywidualnym.

Najniższe wynagrodzenie zasadnicze wynoszące w 1988 r. 15 000 zł miesięcznie stanowiło 65% przeciętnej płacy robotnika i 55% średniej płacy zasadniczej pracownika na stanowisku nierobotniczym.



Rys. 2. Struktura pracowników według form płacy na stanowiskach robotniczych

Zgodnie z wymogami zastosowanej metody zaszeregowano stanowiska do określonych kategorii. Punktowy taryfikator zmienił w zasadniczy sposób układ zaszeregowania pracowników. W sumie 16,9% ogółu pracowników należało obniżyć posiadaną kategorię zaszeregowania, a większości - 80,7% podnieść. W wielu przypadkach (34,7%) należało kategorię podnieść nawet o więcej niż 3 kategorie. Również wielu osobom (191) należało obniżyć o tyle posiadaną kategorię zaszeregowania. W badanym przedsiębiorstwie robotnikom należało generalnie posiadaną kategorię podnieść, natomiast w grupie nierobotniczej obniżyć.

Istnieje wiele sposobów transformacji wyników wartościowania pracy na płacę. Mogą one prowadzić do tworzenia konkretnych stawek płac dla każdej wartości punktowej z wyceny pracy lub też być podstawą budowy widełek płacowych dla grupy stanowisk zaszeregowanych do tej samej kategorii. Przy tworzeniu konkretnych stawek płac dla każdego stanowiska pracy istnieje ściśle współzależność pomiędzy poziomem jednostkowej płacy zasadniczej pracownika a liczbą punktów z wyceny jego pracy. Taka technika przyczynia się do lepszej realizacji prawa podziału według pracy, ale ściśle uzależnienie stawki od stopnia dokładności pomiaru pracy jest źródłem wielu konfliktów na tle płacowym. Spośród statystycznych

metod wiązania płac z wynikami wartościowania pracy istnieje metoda najmniejszych kwadratów. Zgodnie z nią płaca nierobotników powinna być budowana według takiego równania: $y = 18,529 + 52,3x$, gdzie y to należna płaca, x - wynik wartościowania pracy w punktach. We wspomnianym rozporządzeniu RM z dnia 16 lutego 1987 r. określono sposób budowy zakładowych tabel płac. Z przeprowadzonych obliczeń wynika, że podstawą do obliczania stawek zasadniczych powinno być następujące równanie płac: $y = 15,000 + 75,8x$. Zbudowana tabela płac, oparta na wartości pieniężnej punktu 63 zł pozwalała na tworzenie widełek płacowych dla kategorii o zaledwie 4% rozpiętości.

Gdy porównano otrzymywane stawki z tymi, które wynikają z nowego zaszeregowania i nowej tabeli płac, okazało się, że właściwe stawki zasadnicze (mieszczące się w nowych widełkach) otrzymywało - 47,8% robotników i 60,4% nierobotników. Zbyt niskie - w stosunku do należnych otrzymywało z kolei 36,4% robotników i 3,1% pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Należy tu zaznaczyć, że nowego podziału płac dokonano w ramach niepowiększonego funduszu płac.

VI. PODSUMOWANIE

Błędy konstrukcyjne zawarte w centralnych i branżowych systemach taryfikacyjnych, które przedsiębiorstwa musiały stosować do chwili opracowania własnych systemów wynagradzania, spowodowały duże dysproporcje płacowe. Ich stosowanie przyczyniło się do zmniejszenia motywacyjnej funkcji płac, rozluźnił się związek między płacą a pracą. Odczucie niesprawiedliwości płacowej wpłynęło na niekorzystną postawę pracowników wobec wykonywanej pracy i zakładu pracy. Płaca stała się czynnikiem inflacyjogennym. Dzięki temu, że zakłady pracy przeprowadziły wartościowanie pracy w sposób analityczny i punktowy, istnieje podstawa do oceny zakładowych dysproporcji płacowych. Warto jednakże jeszcze dodać na zakończenie, że wartościowanie pracy - w tradycyjnym aspekcie - jest podstawą do wyznaczania tylko jednego elementu całego wynagrodzenia, mianowicie stawki zasadniczej. Nie można w nim zatem pokładać wszystkich nadziei związanych z ustalaniem prawidłowych relacji płacowych.

Elżbieta Karczmarczyk

WORK AND PAY IN AN ENTERPRISE IN THE LIGHT OF RESULTS
OF ANALYTICAL VALUATION OF WORK

Proper division of wages in a plant is of fundamental importance for ensuring successful motivation through wages in conditions of the economic reform and autonomy of enterprises. What is meant here is especially observance of the principle of division according to work being opposite to wage egalitarianism.

For an employee a wage is of a gratifying and motivating value when it is just and right according to them. The article shows the essence and conceptions of a just wage.

In order to convince themselves what wages received by them are like employees make appropriate comparisons in their immediate occupational environment and such comparisons determine their stance towards performed work and obtained pay.

The basic information for a proper differentiation of wages is provided by analytical valuation of work. The article describes differentiation of wages and work on worker- and non-worker-jobs in an industrial enterprise against the background of results of work valuation by means of "UMEWAP-87" method. Moreover, there are shown changes in the field of employees' grading and wages caused by the new system of employees' grading.