

ZAKOŃCZENIE

Badania w zakresie pionowych relacji płac wykazały, że wynagrodzenia nie pełnią właściwie funkcji motywacyjnej.

1. Układ relacji wynagrodzeń nie sprzyja obejmowaniu stanowisk stawiających pracownikom wyższe wymagania, zatem nie skłania do podnoszenia kwalifikacji i nie umacnia dążeń do awansu. Z tego punktu widzenia wadliwy układ relacji wynagrodzeń uległ dalszemu pogorszeniu. Wystąpiło przy tym znamienne spłaszczenie relacji wynagrodzeń i koncentracja ich wokół średniej zakładowej. Szczególnie silnemu spłaszczeniu uległy rozpiętości wynagrodzeń personelu kierowniczego i wykonawczego.

2. Wynagrodzenia nie pozostają w wyraźnym związku z efektami pracy, a zatem nie skłaniają do ich poprawy. W latach 1980—1982 stale spadała produkcja i wydajność, a rosły koszty przy jednoczesnym wysokim wzroście wynagrodzeń.

3. W przypadku pracowników fizycznych poza akordem oddziałującym na ilość brak było zachęt do poprawy jakości pracy i obniżki kosztów. W przypadku pracowników umysłowych premie przybrały charakter dodatków uznaniowych do płac.

4. Wynagrodzenia nie skłaniały do racjonalizacji zatrudnienia. Wielkości dotyczące zatrudnienia wykazują w swym przebiegu większą regularność w stosunku do pracowników produkcyjnych niż do zatrudnionych w całym zakładzie.

5. Wewnętrzna struktura wynagrodzeń jest wysoce niewłaściwa. W latach 1980—1982 wystąpił znaczny udział premii i dodatków nie powiązanych z poprawą efektów pracy w całości wynagrodzeń. Nastąpił też gwałtowny wzrost udziału składników zupełnie nie powiązanych z pracą (rekompensaty i inne świadczenia socjalne). Musiało to doprowadzić do osłabienia motywacyjnej funkcji wynagrodzeń.

6. Wzrostowi wynagrodzeń na ogół nie towarzyszyły procesy porządkowania relacji i wewnętrznej struktury wynagrodzeń.

W budownictwie mimo całej jego odrębności, obserwuje się podobne zjawiska.

1. Dominującą formą wynagrodzenia w budownictwie do 1982 r. był akord. Mógłby on należycie pełnić funkcję motywacyjną pod warunkiem odpowiedniego przygotowania frontu robót, pełnego, terminowego oraz zgodnego z aktualnymi potrzebami brygad pokrycia w materiały, sprzęt i transport, dobrej kontroli czasu i jakości robót. Te warunki nie zostały jednak spełnione. W rezultacie wystąpił istotny spadek produkcji i wzrost kosztów, w tym płac.

2. Akord nie sprzyjał ani należytej jakości produkcji budowlanej, ani współpracy i współodpowiedzialności różnych brygad za efekt końcowy: budynek. Każda brygada, pracując w tym samym obiekcie troszczy się o właściwy zakres pracy bez względu na ich wpływ na pracę innych brygad i efekt końcowy. Sprzyja to marnotrawstwu. Akord nie sprzyja też podnoszeniu kwalifikacji ani awansom.

3. Występuje głębokie zróżnicowanie płac kierowników wykonujących prace podobne, zaszeregowane do tej samej kategorii, a więc jednakowo płatne. Różnice wynagrodzeń w obrębie jednej kategorii sięgają 8000 zł w skali miesięcznej. Przekracza to znacznie wzrost płac możliwy do uzyskania przy przejściu do wyższej kategorii co zniechęca do awansów.

4. Wydatnie spadło motywacyjne znaczenie zasadniczych stawek płac (i kategorii zaszeregowania) wskutek dużego wzrostu udziału wynagrodzeń ruchomych i socjalnych (rekompensaty).

5. Przy braku zachęt do awansowania faktyczne jego możliwości w obrębie zawodu są też niewielkie.

6. Wystąpiło spłaszczenie wynagrodzeń czasowych. Mistrzowie zarabiają najczęściej tyle lub mniej co podlegli im robotnicy. Z kolei zarobki mistrzów są równe lub wyższe od płac kierowników, chociaż zakres odpowiedzialności mistrzów jest znacznie mniejszy.

Podobne spostrzeżenia przynosi analiza relacji płac w układzie przestrzennym, przy czym podkreślić trzeba, że niezbędne jest pilne dostosowanie statystyki GUS w zakresie wynagrodzeń i zatrudnienia do układów wojewódzkich, tak aby możliwe były analizy przestrzennego zróżnicowania wynagrodzeń. Obecne statystyki nie spełniają tego warunku.

Występuje znaczne zróżnicowanie średnich płac w przekroju województw. Wyniosło ono 1 : 1,49 w 1980 r. (w porównaniu do województwa,

gdzie wystąpiła najniższa płaca średnia). W przekroju makroregionów zróżnicowanie to wyniosło 1 : 1,28.

Największe zróżnicowanie występuje w samym przemyśle. Największe rozpiętości obserwuje się między najwyżej opłacanymi przemysłami: paliwowo-energetycznym i metalurgicznym i najgorzej opłacanymi: lekkim i spożywczym. Oznacza to, że zróżnicowanie przestrzenne w dużej mierze zależy od struktury gałęzi przemysłu występujących w obrębie województwa czy makroregionu.

Regiony o wysokich płacach średnich uzyskały je dzięki wysokiemu udziałowi pracowników, osiągających wysokie zarobki. Zróżnicowanie przestrzenne płac najniższych jest niewielkie.



BIBLIOGRAFIA

- Bogus A., *Dochody różnych grup pracowników z zakładowych świadczeń społecznych*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 10—11.
- Borc L., *Problemy struktury płac w przedsiębiorstwach przemysłowych*, Warszawa 1965.
- Borc L., *Prawo podziału według pracy*, Warszawa 1970.
- Borc L., *Relacje płac w przedsiębiorstwach*, Warszawa 1980.
- Jacukowicz Z., *Proporcje płac w Polsce*, Warszawa 1974.
- Krajewska A., *Wykształcenie a zróżnicowanie płac*, Warszawa 1974.
- Kruczkowska G., *Egalitaryzm a płace*, Warszawa 1979.
- Luszniewicz A., *Statystyka społeczna*, Warszawa 1978.
- Melich A., *Podstawy teorii płac w socjalizmie*, Warszawa 1973.
- Morecka Z., *Społeczny fundusz spożycia a problemy równości*, „Ekonomista” 1971, nr 2.
- Morecka Z., *Społeczne aspekty gospodarowania*, Warszawa 1981.
- Polityka płac. Wybrane zagadnienia*, red. M. Kabaj, Warszawa 1981.
- Polityka społeczna*, red. A. Rajkiewicz, Warszawa 1979.
- Polityka socjalna wobec rozpiętości dochodów*, „Przegląd Związkowy” 1972, nr 4.
- Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 1979.
- Zasady metodyczne statystyki zatrudnienia i płac w gospodarce uspołecznionej*. „Zeszyty Metodyczne GUS” 1979, nr 29.
- Zasady metodyczne statystyki przemysłu*, „Zeszyty Metodyczne GUS” 1979, nr 30.

STRUCTURE OF WAGES

(Summary)

The aim of the study was analysis of differentiation in wages in accordance with requirements posed by the law of wage division according to input of work. The authors proceed from an assumption that:

a) there must be examined not only wage relations but also all incomes from work (wages in the state sector) as they determine the final differentiation of employees' income situation and degree of realization of the law of wage division according to work input,

b) wage relations must be examined not only in spatial cross-section but also in vertical (branch cross-section),

c) wage relations must be examined not only with reference to the so-called work quality (performance standards) but to work effects as well.

Accordingly, the study consists of three parts, out of which the first part presents a method of analysis of relations not only in the case of wages but all incomes from work. The second part presents methods and results of research on wage relations in spatial cross-section. It is followed by the third part being a synthesis of results of studies conducted according to a common method in different sectors, branches, and industries including trade, construction, state and cooperative enterprises. In one company producing refractory materials, there was studied relationship between wages, and work inputs (quality) and effects, while in others — only between wages and inputs. It is planned that these studies will be further expanded in their next stage.

The presented results of studies have been obtained during work on the so-called key research project MR.III.4 coordinated by the University of Lodz.