

Część I

METODYKA ANALIZY RELACJI WYNAGRODZEŃ

1. WPROWADZENIE

Dochody z pracy stanowią sumę wpływów, szczególnie pieniężnych, pracownika w związku z wykonywaną przez niego pracą produkcyjną i nieprodukcyjną.

W literaturze przedmiotu, jak i sprawozdawczości GUS, dochody z pracy utożsamiane są z reguły z wynagrodzeniem za pracę¹. Suma wynagrodzeń za pracę nie wyczerpuje jednak całości dochodów pracownika. Są one bowiem zwiększane poprzez udział pracowników w świadczeniach socjalno-bytowych zakładów pracy. Stąd też przyjęto, że na dochody z pracy² pracowników zatrudnionych w przemyśle w jednostkach gospodarki państwowej (pozostających w stosunku pracy) składają się z reguły płace oraz uprawnienia do świadczeń socjalnych dla pracującego i jego rodziny³.

¹ Do ogólnych dochodów z tytułu pracy zalicza się wynagrodzenia za pracę objęte funduszem płac oraz zasiłki. Wynagrodzenia za pracę obejmują wszystkie wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze zaliczane do funduszu płac niezależnie od źródeł finansowania tych wypłat i świadczeń. Natomiast do wynagrodzenia za pracę nie zalicza się m. in. wypłat należnych pracownikom ze środków ubezpieczenia społecznego, wydatków o charakterze świadczeń socjalnych i bytowych na rzecz pracowników i ich rodzin. Zob. *Zasady metodyczne statystyki przemysłu*, „Zeszyty Metodyczne GUS” 1979, nr 31.

² Przedmiotem zainteresowania pozostają tu dochody z pracy, stanowiące składnik całkowitych dochodów ludności, które określone są ponadto przez inne wynagrodzenia (zwłaszcza za pracę na rachunek własny oraz wynagrodzenia w gospodarstwach spółdzielczych), dochody płynące z niekontrolowanej redystrybucji między obywatelami itp., a także przez fundusz świadczeń na rzecz ludności.

³ Do ogólnych dochodów z pracy statystyka GUS zalicza także zasiłki wypłacane pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie ze środków ubezpieczenia społecznego ZUS. W prowadzonych badaniach zasiłki te (wyrównawcze, porodowe, macierzyńskie, opiekuńcze itp.) nie będą brane pod uwagę, ponieważ zasady ich

Te dwa rodzaje dochodów, choć teoretycznie podporządkowane różnym celom — co wyraża się w różnych kryteriach ich podziału według ilości i jakości pracy oraz według potrzeb — mają wspólną funkcję konsumpcyjną. Poziom konsumpcji każdego pracownika uzależniony jest w ten sposób częściowo od jego indywidualnej efektywności, a częściowo od jego potrzeb. Należy zwrócić uwagę, że polityka płac, jak i działalność socjalna ukierunkowana na pojedynczego pracownika w rzeczywistości wpływa na standard życia jego rodziny.

Podstawową sprawą w polityce płac jest stworzenie mechanizmów ścisłego powiązania płacy z wynikami pracy — na podstawie zasady podziału według ilości i jakości pracy — bez względu na wysokość dochodów z tego tytułu przypadających na członka rodziny pracownika. Polityka socjalna natomiast powinna zmierzać do zminimalizowania różnic w poziomie życia poprzez system świadczeń socjalno-bytowych.

Obowiązującą zasadą powinno być zróżnicowanie płac zgodnie z efektywnością pracy zatrudnionego oraz odpowiednio — zróżnicowanie świadczeń socjalnych, zgodnie z intensywnością potrzeb. Jednak uwzględnienie w ramach dochodów z pracy płac i świadczeń socjalnych poddyktowane zostało faktem, że w pewnych warunkach — najczęściej, gdy ilość i jakość świadczeń wiązana jest z wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstw — oba te rodzaje dochodów są elementem systemu zarządzania i pełnią funkcję motywacyjną. Warto także zwrócić uwagę na szczególnie charakter zakładowych świadczeń socjalnych, polegających na tym, że ich wyznacznikiem jest w pewnej mierze — przynajmniej pośrednio — zależność od pracy⁴.

Ujęcie dochodów z pracy w formie płac i materialnych świadczeń socjalnych wymaga sprecyzowania treści tych pojęć.

Płace — traktowane w szerokim ujęciu — przyjmują postać wypłat pieniężnych oraz wartość świadczeń w naturze zaliczanych do funduszu płac, w tym osobowego, bezosobowego funduszu płac i zakładowego funduszu nagród, a także nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac (załącznik 1).

Uprawnienia do świadczeń socjalnych dla pracującego i jego rodziny określono jako pozapłacowe dochody z pracy. W zakładowym systemie świadczeń socjalnych wyróżnia się świadczenia w postaci dóbr i usług

przyznawania są jednolite przynajmniej w przemyśle oraz ich wysokość nie jest związana z rodzajem wykonywanej pracy, a ze stanem rodzinnym czy szczególnymi przypadkami losowymi.

⁴ Jako wyznacznik funduszy społecznych spożycia przyjmuje się bezekwiwalentność świadczeń i w zasadzie ich niezależność od pracy oraz jednoznaczność adresata, do którego są one skierowane.

otrzymywane bezpłatnie lub ulgowo oraz świadczenia pieniężne w zakresie:

- ochrony zdrowia,
- kultury i oświaty,
- opieki i wychowania dzieci (żłobki, przedszkola, kolonie, obozy),
- żywienia w stołówce,
- wypoczynku (wczasy lecznicze i wypoczynkowe, wycieczki, ogródki działkowe),
- finansowej pomocy mieszkaniowej,
- zapomóg bezzwrotnych, w tym pomoc dla młodych małżeństw,
- imprez okolicznościowych.

W dochodach z pracy należy rozpatrywać także wpływy wynikające m. in. z pewnych przywilejów w uzyskiwaniu dóbr i usług, np.: wyjazdy zagraniczne, możliwość zakupu produktów przez siebie wytworzonych.

Poziom dochodów z pracy jest wynikiem oddziaływania różnorodnych przyczyn, zwanych czynnikami różnicowania. Czynniki te działają jako rezultat funkcjonowania określonych mechanizmów rozumianych zarówno jako zespół współpracujących ze sobą części składowych, jak i następujące po sobie w pewnej kolejności stany, procesy, zjawiska. W odniesieniu do czynników różnicujących wynagrodzenia są to, najogólniej, elementy systemu ekonomiczno-finansowego gospodarki, bądź też zjawiska ekonomiczno-społeczne i organizacyjne.

Wyważenie wartości poszczególnych czynników różnicowania, a zwłaszcza mechanizmów ich powstawania ma niewątpliwie zasadnicze znaczenie dla problematyki relacji płac i dochodów z pracy. Dlatego też podjęte badania stanowią próbę ustalenia czynników różnicowania płac i dochodów z pracy oraz siły ich wpływu, a także próbę oceny mechanizmów stanowiących źródło tych czynników z punktu widzenia możliwości sterowania nimi.

Z punktu widzenia tak postawionego celu pracy przyjęte na wstępie określenie dochodów z pracy — dzielące te dochody na płace oraz świadczenia socjalne — narzuca odrębne podejście badawcze do tych dwóch podstawowych grup dochodów.

2. CZYNNIKI RÓŻNICOWANIA PŁAC

Punktem wyjścia pozostaje założenie, że wysokość płac ostatecznych w sferze produkcyjnej jest wynikiem wieloszczeblowego procesu przebiegającego między centralnym organem kierującym polityką płac,

przedsiębiorstwami i pracownikami⁵. W rezultacie więc płace kształtują się pod wpływem przynajmniej trzech zasadniczych grup czynników:

1) preferencji szczebla centralnego dla wybranych dziedzin gospodarki,

2) motywów postępowania kierownictwa przedsiębiorstwa wynikających m. in. z systemu zarządzania, mechanizmu zatrudnienia i kształtowania funduszu płac, uwarunkowań procesu wykonywania planu, sytuacji na rynku pracy itp.,

3) cech pracy — wydajność indywidualna, odpowiedzialność, uciążliwość, złożoność wiążąca się z wymaganiami kwalifikacyjnymi.

Wymienione czynniki dotyczą podziału funduszu płac, natomiast innym zagadnieniem jest mechanizm tworzenia tego funduszu.

W badaniach przyjęto koncepcję, że podstawową sprawą w polityce płac jest stworzenie mechanizmów ścisłego powiązania płacy z wynikami pracy. O ile płaca jest jedną z form wynagrodzenia za pracę, to jej wysokość zależy właśnie od samej pracy i jej efektów.

Przedmiotem badania pozostaje wpływ ustalonych wyżej czynników na wysokość płac — ze szczególnym uwzględnieniem mechanizmu ich powstawania — w przekroju międzygałęziowym przemysłu. Chodzi także o ustalenie stopnia zbieżności między założeniami centralnej polityki płac a oddolnym mechanizmem podziału. W tym celu analizę koncentruje się na:

1) zasadach różnicowania płac przyjętych w układach zbiorowych pracy, systemach taryfowych, regulaminach premiowania, przepisach i ustaleniach, będących wyrazem prowadzonej przez szczebel centralny (państwo i związki zawodowe) polityki w dziedzinie różnicowania płac;

2) wysokości rzeczywistych płac indywidualnych wytypowanych do badań pracowników: badanie wewnętrznej struktury rzeczywistych płac indywidualnych umożliwiające ustalenie czynników różnicowania płac, a także mechanizm i ich źródła powstawania;

3) analizie zbieżności płac rzeczywistych i taryfowych; ustalenie czynników różnicowania płac wynikających z:

— założeń organów centralnych, w tym wpływu negocjacji między władzami państwowymi i związkowymi;

— reakcji przedsiębiorstw na zastosowane narzędzia podziału oraz na sytuację na rynku pracy, uwarunkowania wykonywania planu itp.;

— postępowania samych pracowników.

Punktem wyjścia do badań relacji płac są zasady różnicowania płac

⁵ Przyjęte założenia jak i prezentowane hipotezy badawcze oparto w dużej mierze na wynikach badań tej problematyki zawartych w rozprawie J. Andrycz, *Międzygałęziowe relacje płac w zawodach jednoimiennych a rynek pracy w regionie wysoko uprzemysłowionym*.

ustalone przez szczebel centralny przy udziale związków zawodowych. Układy zbiorowe pracy, systemy taryfowe, inne przepisy i regulaminy stanowią podstawę ustalenia wysokości i wewnętrznej struktury wynagrodzenia możliwego do uzyskania przez pracowników zatrudnionych w różnych gałęziach przemysłu z punktu widzenia różnicujących je przyczyn. Ujęcie takie pozwoli na ocenę systemu taryfowego, jak i preferencji szczebla centralnego, a także na analizę wpływu negocjacji władz ze związkami zawodowymi w zakresie ustalania wysokości płac.

Dalszą, bardziej wnikliwą ocenę systemu taryfowego, jako podstawowego mechanizmu różnicowania płac, umożliwi badanie rzeczywistych płac indywidualnych. W tym celu należy przeprowadzić analizę w dwóch etapach.

1. Zbadanie struktury wszystkich zatrudnionych pracowników na badanych stanowiskach według kategorii osobistego zaszerogowania w celu uzyskania przewidywanej i rzeczywistej liczby kategorii osobistego zaszerogowania. Znajomość tego stanu pozwoli ocenić możliwości gospodarowania kadrą z punktu widzenia awansowania, doskonalenia kwalifikacji itp. Dotychczasowy stan badań w tym zakresie świadczy, że najniższe kategorie nie są wykorzystane, natomiast w kategoriach wyższych i najwyższych zatrudniona jest większość pracowników, dlatego też przyjęto stanowisko o konieczności zwiększenia rozpiętości płac zasadniczych (rozpiętości tabel płac), chociaż prowadzone badania mają tę hipotezę jeszcze raz potwierdzić. Należy także zwrócić uwagę, jakie podstawowe czynniki rzutują na taki stan: czy jest to rezultat sytuacji na rynku pracy (brak kadr w określonych zawodach, chęć zapobieżenia fluktuacji), dopływu środków na płace, systemu zarządzania, czy warunków wykonywania zadań itp.

2. Analiza w odniesieniu do stałych elementów płac oraz płac ogółem otrzymywanych faktycznie przez indywidualnych pracowników. Mając na uwadze konieczność zmniejszenia rozpiętości płac całkowitych, celowe jest zbadanie szczególnie składników ruchomej części płac, w której znajdują wyraz: organizacja pracy (godziny nadliczbowe, normy z punktu widzenia ich poprawności), organizacja płac (formy i techniki płacowe, systemy premiowania).

W tym zakresie należy ustalić, jakie mechanizmy, działają w przedsiębiorstwie, skłaniają zarówno kierownictwo przedsiębiorstw do stosowania określonych czynników różnicowania płac, jak i samych wykonawców do określonego postępowania w procesie pracy.

Takie podejście badawcze umożliwi ocenę stopnia rozbieżności płac rzeczywistych z taryfowymi. W tym zakresie prezentuje się hipotezę, że płace rzeczywiste w zasadniczy sposób odbiegają od płac taryfowych, przy czym jest to wynik wewnętrznej struktury płac, którą w praktyce

kształtują dwa podstawowe czynniki: organizacja płac i organizacja pracy. Zakłada się ponadto, że motyw pracy kierownictw przedsiębiorstw są istotnym czynnikiem wyznaczającym relacje płac. Poznanie mechanizmów powstawania tych czynników umożliwi prowadzone badania.

W proponowanym podejściu badawczym z k r e s e m badań obejmuje się pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych według charakteru pracy oraz zawodów, i tak:

1) stanowiska robotnicze

— zawody—specjalności bezpośrednio produkcyjne, typowe w danej gałęzi zaszeregowanie do najwyższej, najniższej i najliczniej reprezentowanej kategorii osobistego zaszeregowania, 3—5 stanowisk;

— pomocnicze występujące w każdym przedsiębiorstwie, ślusarz, tokarz, spawacz, elektromonter, malarz itp. w układzie kategorii jw.;

— zawody robotników niskokwalifikowanych (prace ciężkie, niezmechanizowane, monotonne, uciążliwe nie wymagające wysokich kwalifikacji) 3—4 stanowiska, np: kopacz, robotnik transportowy, robotnik magazynowy itp.

2) stanowiska nierobotnicze

— inżyniersko-techniczne uszeregowane w pewien ciąg awansowy: mistrz, starszy mistrz, kierownik zmiany, kierownik oddziału, kierownik wydziału;

— ekonomiczne: ekonomista, starszy skonomista, kierownik działu ekonomicznego, główny księgowy, zastępca dyrektora ds. ekonomicznych;

— głównego mechanika, energetyka, technologa;

— wydziałowego mechanika, energetyka, technologa.

Stanowiska z grupy pierwszej grupuje się w ciąg awansowy; w przypadku zawodów typowych w danej gałęzi ciąg awansowy tworzą stanowiska ułożone w „drabinę” awansową, a w przypadku zawodów wspólnych — odpowiadające danemu stanowisku kategorii zaszeregowania. W takim zakresie należy poddać także analizie relacje płac pracowników nowo przyjętych i o dłuższym stażu pracy na tych samych stanowiskach.

W odniesieniu do stanowisk robotniczych i nierobotniczych zbadać należy relacje płac pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych.

Zastosowana metoda polega na badaniu rzeczywistych płac miesięcznych netto osiągniętych indywidualnie przez pracowników na zajmowanym stanowisku i odpowiadającej mu kategorii osobistego zaszeregowania. Badania obejmują tylko tych pracowników, którzy przepracowali co najmniej minimalną liczbę godzin w normalnym czasie pracy prze-

widzianym dla danego stanowiska. Z badań należy wyłączyć pracowników będących na urloпах, zwolnieniach lekarskich, oddelegowanych do innych prac itp.

Badania prowadzone są za okres jednego miesiąca danego roku, według polskich statystyk — za miesiąc wrzesień.

Podstawowym źródłem informacji są w tym zakresie karty zarobkowe i listy płac oraz karty personalne i listy wypłaconych nagród i premii. Wzory formularzy ankietowych wypełnianych oddzielnie dla każdego badanego pracownika przedstawiono w załączniku 2 i 3. Ponadto należy zebrać dane umożliwiające ocenę mechanizmów działających na kierownictwo przedsiębiorstw w kierunku podejmowania decyzji o sposobie różnicowania płac i mechanizmów funkcjonujących w samym przedsiębiorstwie. Podstawowym źródłem informacji jest tu dokumentacja dotycząca takich spraw, jak m. in.: sposób tworzenia funduszu płac, sytuacja w dziedzinie pokrycia zapotrzebowania na kadry, fluktuacja, uwarunkowania wykonywania planu. Do weryfikacji niektórych hipotez niemożliwych do liczbowego udokumentowania należy posłużyć się wywiadem lub ankietami.

3. CZYNNIKI RÓŻNICOWANIA POZAPŁACOWYCH DOCHODÓW Z PRACY

Odrębne zagadnienie stanowią czynniki różnicowania pozapłacowych dochodów z pracy. Jak już wspomniano w rozdziale wstępnym chodzi tu o fundusze socjalne powstające i dzielone głównie w formie pieniężnej bezpośrednio w przedsiębiorstwie. Główną zasadą podziału tych funduszy powinien być podział odwrotnie proporcjonalny do wynagrodzeń lub poziomu zamożności i uwarunkowany określonymi potrzebami pracowników. W praktyce jednak kryteria i mechanizm podziału niektórych świadczeń socjalnych mogą pogłębiać różnicowanie całkowitych dochodów realnych w sposób nie zawsze uzasadniony, chociaż zakłada się, jak już wspomniano, że polityka socjalna powinna minimalizować różnice w poziomie życia, wynikające z uzyskiwanych płac. Względna rzadkość tych świadczeń powoduje, że często nie są one dzielone według potrzeb, ale w sposób selektywny. W sytuacji, gdy ilość i jakość świadczeń wiązana jest z wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstw, świadczenia te pełnią funkcję motywacyjną, są elementem systemu zarządzania, podobnie jak płace. Mogą oddziaływać tak, jak wysokość zarobków na wybór zawodu, miejsca pracy czy stabilizację.

Finansowanie świadczeń społecznych z funduszy przedsiębiorstw o różnej pozycji ekonomicznej może powodować znaczne rozpiętości w zaspokajaniu potrzeb objętych tymi świadczeniami w przekroju różnych jednostek gospodarczych. Chodzi więc tu o ustalenie zarówno przepisów szczebla centralnego w tym zakresie, szczególnie odnośnie do sposobu finansowania działalności socjalnej zakładów pracy, jak i przede wszystkim zakresu działalności zakładów pracy w rozdziale podstawowych świadczeń, tj.: usług związanych z opieką i wychowaniem dzieci, żywieniem w stołówce, wypoczynkiem, finansową pomocą mieszkaniową, zapomogami itp.

Z wyszczególnionych we wprowadzeniu form świadczeń socjalnych zakładów pracy wyeliminowano w badaniach usługi ochrony zdrowia, stojąc na stanowisku, że jest to świadczenie o charakterze ogólnospołecznym, tworzące dochód każdego obywatela, a nie tylko dochód z pracy.

W celu wyceny korzyści dochodowych uzyskiwanych przez indywidualnego pracownika w przekroju poszczególnych świadczeń proponuje się zastosowanie metody polegającej na:

- określeniu rzeczywistego kosztu danego świadczenia pomniejszonego o sumę wniesionych opłat,
- ustaleniu częstotliwości korzystania z poszczególnych rodzajów świadczeń socjalno-bytowych w skali roku przez każdego pracownika.

Koszt ten powinien być ustalony na podstawie pełnych nakładów finansowych poniesionych na wytworzenie bądź zakup poszczególnych rodzajów świadczeń przez przedsiębiorstwa, rady narodowe oraz związki zawodowe.

Koszty te należy pomniejszyć o dochody przedsiębiorstw uzyskane w wyniku opłat wniesionych przez pracowników. Następnie oblicza się koszt jednostkowy wytworzenia poszczególnych rodzajów świadczeń poprzez podzielenie ogólnych kosztów wytworzenia świadczeń przez liczbę świadczeniobiorców. Rozpatruje się przy tym oddzielnie korzyści dochodowe ze świadczeń przekazywanych bezpłatnie i ze zniżką. Miarą dochodów, jakie otrzymuje pracownik, korzystając bezpłatnie z danego rodzaju świadczenia, jest koszt tego świadczenia obliczony przez podzielenie ogólnych kosztów wytworzenia świadczeń przez liczbę świadczeniobiorców.

Natomiast miarą korzyści dla indywidualnego pracownika otrzymującego świadczenie według zasady częściowej odpłatności jest koszt, którego wielkość wyznacza się, dzieląc koszty wytworzenia świadczenia przez liczbę świadczeniobiorców i pomniejszając otrzymaną wielkość o poniesioną przez tego pracownika odpłatność.

Określenie częstotliwości korzystania z poszczególnych rodzajów

świadczeń socjalno-bytowych w badanym okresie przez każdego pracownika stanowić będzie przedmiot drugiego etapu prac nad rachunkiem. Podstawę uzyskania informacji w tym zakresie stanowić powinny badania ankietowe. W kwestionariuszu ankietowym skierowanym do pracowników zamieścić należy przede wszystkim pytanie: ile razy korzystał pracownik z poszczególnych usług (liczba dni pobytu dziecka w żłobku czy przedszkolu, liczba wyjazdów na wycieczki, obiadów w stołówce, turnusów na wczasach, obozach i koloniach, imprez okolicznościowych, pożyczek na mieszkanie, zapomóg itp.). Przyjęcie tak ścisłych jednostek świadczeń, jak dzień pobytu dziecka w przedszkolu czy żłobku lub posiłek w stołówce może spowodować — z czym należy się liczyć — że odpowiedzi pracowników mogą mieć w pewnych przypadkach charakter orientacyjny. Na podstawie danych dotyczących jednostkowych kosztów poszczególnych świadczeń i częstotliwości korzystania indywidualnych pracowników z tych świadczeń określa się rozmiary korzyści dochodowych, mnożąc częstotliwość korzystania danego pracownika przez odpowiadające poszczególnym świadczeniom koszty jednostkowe. Następnie należy obliczyć wielkość tego dochodu przypadającą na 1 miesiąc w roku i dodać do wyliczonej wcześniej miesięcznej płacy indywidualnego pracownika. W ten sposób uzyska się wielkość dochodu z pracy otrzymywanego przez zatrudnionych.

W badaniach korzyści dochodowych pochodzących z zakładowego systemu świadczeń socjalnych pozostaje ten sam obszar, zakres i okres badawczy, jak w przypadku analizy czynników różnicowania płac.

Kwestionariusz ankiety dotyczącej korzystania z poszczególnych form usług socjalnych zostanie skierowany do tych samych pracowników — w przekroju zawodów i stanowisk — dla których zebrano niezbędne dane dotyczące płac.

W odniesieniu do rozliczenia poszczególnych rodzajów świadczeń czyni się pewne założenia, i tak:

— korzyści dochodowe wynikające z przyznanego mieszkania bądź finansowej pomocy mieszkaniowej należy wyliczyć, traktując mieszkanie jako środek trwały o określonej amortyzacji, np. 8 lat; i tak dla przykładu: pomoc finansową w wysokości 48 tys. zł rozlicza się na 8 lat, co daje roczny dochód z tego tytułu 6 tys. zł, a miesięczny — 500 zł i tę kwotę doliczyć należy do uprzednio wyliczonej wielkości płacy miesięcznej;

— dochód świadczony w formie zapomogi, np. dla młodych małżeństw, należy rozliczyć w podobny sposób, przyjmując, że świadczenie to dotyczy na przykład 5-letniego okresu rozliczeniowego.

Również dla innych rodzajów zapomóg należy przyjąć określony okres amortyzacji.

W zależności od częstotliwości korzystania z poszczególnych rodzajów świadczeń powstaje problem rozliczania innych korzyści dochodowych. Rodzi się bowiem pytanie, w jaki sposób rozliczać dochody wynikające ze świadczeń otrzymywanych przez pracownika raz na kilka lat bądź tylko w ciągu jednego roku. Czy korzystanie z wczasów raz w ciągu 3 lat pozwala wyliczyć miesięczny dochód z tego tytułu przez podzielenie jednostkowego kosztu przez 36 miesięcy, czy też przez 12 miesięcy. Albo: pracownik korzystał ze żłobka dla dziecka tylko w ciągu jednego roku swojej pracy; jak należy rozliczyć dochód z tego tytułu, czy może to być dochód dotyczący tylko tego jednego roku, czy też może dłuższego okresu. Można przyjąć, że świadczenia, z których pracownik ma prawo korzystać corocznie, należy rozliczać — bez względu na częstotliwość korzystania (pracownik wysła corocznie dzieci na kolonie, bądź skorzystał z tego świadczenia tylko jeden raz) — również w okresie 1 roku. Natomiast jeśli pracownik skorzystał z wczasów leczniczych, przysługujących 1 raz na 2 lata, to wtedy dochód z tego tytułu rozliczy się również na 2 lata.

W ankiecie, będącej podstawą uzyskania informacji o częstotliwości korzystania poszczególnych pracowników z określonych form pomocy socjalno-bytowej, należy uwzględnić ponadto wysokość miesięcznego dochodu na osobę w rodzinie pracownika, przynależność społeczną (przynależność zawodowa stanowiąca punkt wyjścia badań relacji płac jest już w momencie ankietowania znana) oraz podstawowe dane personalne: płeć, wiek, stan cywilny, stan rodzinny, staż pracy itp. Z punktu widzenia potrzeb analizy egalitaryzujących funkcji świadczeń socjalno-bytowych, ocena związku między rozmiarami korzyści a poziomem dochodów na osobę ukształtowanym w rodzinach świadczeniobiorców jest bardzo ważna. Wskaźnik dochodów na osobę odzwierciedla właściwie sytuację materialną pracowników, gdyż jego poziom określony jest przez wysokość zarobków wszystkich członków rodziny oraz liczbę osób w gospodarstwie domowym. Takie podejście pozwoli m. in. na ustalenie, czy odbiorcami świadczeń socjalnych zakładów pracy są rodziny o bardzo wysokim, średnim, czy też niskim poziomie dochodów. Na tym tle należy także zbadać, czy zakłady pracy prowadzą działania na rzecz rozeznania potrzeb swoich pracowników oraz czy kierują się w przydzielaniu świadczeń informacją o dochodach rodzin — czy takie dane wymagane są tylko w sytuacji, gdy pracownik stara się o pomoc, czy też gromadzi się je niezależnie od takich starań (dla bieżącej informacji o najpilniejszych potrzebach).

Niezbędnym uzupełnieniem badania dochodów z pracy — płac i świadczeń socjalnych — pozostają wpływy pracowników wynikające z pewnych przywilejów w uzyskiwaniu dóbr i usług, wyjazdów zagra-

nicznych, możliwości zakupu towarów produkowanych przez macierzyste zakłady pracy. W tym zakresie podstawowym źródłem informacji pozostaną odpowiedzi na pytania odnoszące się do tych zagadnień zawarte w ankiecie i dotyczące częstotliwości korzystania z poszczególnych form pomocy socjalno-bytowej. Chodzi tu o ustalenie korzyści nie tylko materialnych, ale także niematerialnych, szczególnie w odniesieniu do wyjazdów zagranicznych.

Przedstawiony tu w zarysie sposób postępowania badawczego pozwoli, jak się zakłada, na ustalenie nie tylko wysokości i struktur dochodów z pracy, ale przede wszystkim czynników ich zróżnicowania.

Załącznik 1

Klasyfikacja składników płac w przemyśle^a

I. Układ sprawozdawczy GUS

Płace zasadnicze	Premie i nagrody oraz dodatki	Świadczenia pieniężne i wartości świadczeń w naturze
Płace akordowe (łącznie z nadwyżką akordową, dopłatą z tytułu progresji akordowej i zachętą akordową)	Premie (objęte i nie objęte funduszem płac) Nagrody Dodatki funkcyjne	Dodatki za rozłąkę i zwrot kosztów przejazdu (dla pracowników czasowo przeniesionych i zwierzbowanych do pracy)
Płace czasowe (godzinowe, dniówkowe, miesięczne)	Dodatki lokalne, terenowe i sezonowe	Wartość deputatów Wartość umundurowania
Płace ryczałtowe	Dodatki za znajomość języków obcych	Wartość posiłków profilaktycznych i regeneracyjno-wzmacniających
Płace prowizyjne	Dodatki za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy	Zasiłki chorobowe i wyrównawcze
	Dodatki za pracę w nocy	Odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
	Dodatki za godziny nadliczbowe	
	Dodatki za szkolenie i instruktaż	
	Dodatki za wysługę lat	
	Dodatki specjalne (np. z karty górnika, hutnika)	
	Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej	
	Wynagrodzenie za urlopy ustawowo płatne i oddelegowanie do prac społecznych	

II. Proponowany układ analityczny

Płace podstawowe		Płace uzupełniające
płace zasadnicze	dopłaty	
Płace akordowe (łącznie z nadwyżką akordową i zachętą akordową)	Dopłata z tytułu progresji akordowej	Wynagrodzenia za urlopy ustawowe płatne i oddelegowanie do prac społecznych
Płace czasowe (godzinowe, dniówkowe, miesięczne)	Premie (objęte i nie objęte funduszem płac)	Dodatki za rozłąkę i zwrot kosztów przejazdu (dla pracowników czasowo przeniesionych i zwerbowanych do pracy)
Płace ryczałtowe	Nagrody	Wartość deputatów
Płace prowizyjne	Dodatki lokalne, terenowe i sezonowe	Wartość umundurowania
Dodatki funkcyjne	Dodatki za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy	Wartość posiłków profilaktycznych i regeneracyjno-wzmacniających
Dodatki za znajomość języków obcych	Dodatki za pracę w nocy	Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej
	Dodatki za godziny nadliczbowe	Zasiłki chorobowe i wyrównawcze
	Dodatki za szkolenie i instruktaż	Odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
	Dodatki za wysługę lat	
	Dodatki specjalne (np. z karty górnika, hutnika)	

a) Klasyfikacja dotyczy składników płac objętych osobowym funduszem płac.

Zródło: *Zasady metodyczne statystyki zatrudnienia i płac w gospodarce uspołecznionej*, GUS, Zeszyty Metodyczne 1970, nr 29; *Zasady metodyczne statystyki przemysłu*, GUS, Zeszyty Metodyczne 1979, nr 31.

