

*Irmgard Maria Smandek**

WYNIKI ANALITYCZNEJ OCENY WYMOGÓW PRACY
(NA PODSTAWIE WYBRANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA
BUDOWLANO-MONTAŻOWEGO)

Ważnym problemem, przed których stanęła nasza gospodarka, jest stworzenie silnej motywacji do pracy w celu poprawy efektywności gospodarowania.

Na tworzenie silnych motywów rzetelnej i wydajnej pracy ma wpływ szereg czynników, wśród których dominującą rolę może spełniać płaca. Płaca jest narzędziem, które umożliwia kierowanie postępowaniem ludzi w procesach gospodarczych zgodnie z ich wymogami. W płacy tkwi duży potencjał motywacyjny, który nie jest w pełni wykorzystywany. Płaca może, ale nie musi pobudzać do sprawnego działania. Postawmy więc pytanie: jak i kiedy płaca pobudza, czyli co decyduje o stopniu wykorzystania tego potencjału? Motywacyjną funkcję płac należy rozpatrywać w skali makro- i mikroekonomicznej.

Rozważmy motywacyjną funkcję płac w mikroekonomicznej skali, która znajduje swój wyraz w:

1) aktywizowaniu pracowników do sprawnego realizowania zadań przedsiębiorstwa, takich jak: wzrost ilości i jakości produkcji, rozszerzanie i unowocześnianie asortymentu produkcji, zwiększanie wydajności czynników produkcji przez zwiększenie oszczędności materiałów i pełniejsze wykorzystanie mocy produkcyjnych, obniżenie nakładów pracy, poprawy rentowności;

* Dr, adiunkt w Instytucie Ekonomii Politycznej Akademii Ekonomicznej w Katowicach.

2) zwiększaniu mobilności pionowej siły roboczej, ożywieniu systemu awansów poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zachowaniu lub zwiększeniu prestiżu zawodowego.

Aby uzyskać efekty tkwiące w motywacyjnej funkcji płac, należy rozemnać i przewyciężyć uwarunkowania ograniczające jej działanie zależne i niezależne od przedsiębiorstwa.

Ważne uwarunkowania tkwią w stosowanych systemach i formach płac. System taryfowy stanowi podstawę istniejącej struktury płac podstawowych nie tylko w przedsiębiorstwie, ale również w gałęzi i działach gospodarki narodowej. Różnice w poziomie płac winne wynikać jedynie z wymogów, jakie stawia indywidualna praca¹. Formy płac motywują poprzez ustalanie relacji między wielkością części stałej i ruchomej płac, tworząc odpowiednie relacje płac otrzymywanych z tytułu przebywania w miejscu pracy i z tytułu osiągniętych efektów.

Prawidłowe różnicowanie płac jest podstawowym uwarunkowaniem właściwej motywacji do pracy. Niewłaściwe relacje wysokości płac stanowią płaszczyznę powstawania niezadowolenia z pracy oraz sprzeczności. Aktualnie główną płaszczyzną powstawania sprzeczności jest nie wysokość płac w ogóle, lecz zróżnicowanie płac nieadekwatne do wymogów, jakie stawia praca, czyli do:

1) aktualnego wysiłku, tj. obciążenia umysłowego i fizycznego;

2) wysiłku dokonanego wcześniej, związanego z uzyskaniem kwalifikacji.

Ocena relacji płac dokonywana jest nie tylko pomiędzy pracownikami wewnątrz przedsiębiorstwa, ale również między pracownikami przedsiębiorstw branż zbliżonych².

Jak kształtują się te relacje; czy płaca spełnia swą motywacyjną funkcję?

Aby móc odpowiedzieć na postawione pytanie oraz zweryfikować tezę, że „różnice w poziomie płac winny wynikać jedynie z wymogów, jakie stawia indywidualna praca”, przeprowadzono badania w branżowym przedsiębiorstwie budowlano-montażowym³. Dokonano oceny wymogów, jakie stawia praca na poszczególnych stanowiskach⁴. Wymogi

¹ Teza ta została zweryfikowana na podstawie badań przeprowadzonych w branżowym przedsiębiorstwie budowlano-montażowym.

² Porównania te odgrywają szczególną rolę w wielkich ośrodkach przemysłowych.

³ Badaniom poddano wszystkie stanowiska pracy z podziałem na grupy według charakteru pracy: 1) pracownicy produkcyjni, 2) pracownicy usługowi i obsługi, 3) pracownicy umysłowi.

⁴ Badania przeprowadzone metodą opracowaną przez prof. A. Melicha. Założenia tej metody, przebieg i technikę badań zostały opisane w artykule G. Musiał, *Analityczna metoda oceny jakości pracy*, zamieszczonym w niniejszym zeszycie (s. 31—44).

pracy wycenione w punktach zostały przeciwstawione aktualnym grupom zaszeregowania, uzyskiwanym stawkom wynagrodzeń oraz płacy miesięcznej (uzyskanej w październiku 1982 r.). W grupie 1 skrajne wielkości wynosiły:

- wycena wymagań pracy od 88 do 29 pkt;
- aktualne stawki zaszeregowania 15,90 do 27,40 zł;
- miesięczne wynagrodzenie od 20 803,— do 9939,— zł.

Najwyższą stawkę zaszeregowania otrzymywano na stanowiskach o różnej wycenie: 82, 72 i 64 pkt, natomiast na stanowisku, które uzyskało najwyższą wycenę (88 pkt), stawka wynosiła 26,30 zł, zaś na stanowisku o wycenie najniższej (29 pkt) uzyskano stawkę 21,60 zł. Również wysokość płac miesięcznych nie pozostaje w żadnym logicznym związku z wymogami jakie stawia praca na poszczególnych stanowiskach (por. tab. 1).

Tabela 1

Wycena wymagań pracy na stanowiskach produkcyjnych

Stanowisko pracy	Aktualna kategoria zaszeregowania (od — do)	Stawka podstawowa (od — do)	Wysokość płacy w październiku (maks. — min.)	Wycena wymagań pracy w punktach
Spawacz-monter konstrukcji budowlanych, maszyn i urządzeń	IXB—XIC	21, 60—26, 30	12 527—19 071	88
Spawacz-monter remontowy	IXA—XIIC	19, 20—27, 40	9 395—20 803	82
Ślusarz-monter remontowy	VIIIA—XIIC	17, 50—27, 40	8 447—20 744	72
Spawacz-ślusarz warsztatowy	IXB—XIC	21, 60—26, 30	8 447—17 989	51
Ślusarz-monter warsztatowy	VIC—XIC	18, 60—26, 30	9 786—17 982	57
Spawacz-monter warsztatowy	XC—XIIC	25, 20—26, 30	7 733—19 397	50
Spawacz warsztatowy	IXC—XIC	23, 50—26, 30	11 564—17 518	61
Ślusarz maszynowy	—	—	—	—
Murarz-tylnikarz-posadzkarz	VIIA—XIB	15, 90—24, 60	9 995—16 889	73
Cieśla-zbrojarz				
betoniarz	VIIIB—XIC	19, 70—26, 30	11 086—19 123	64
Betoniarz-dekarz	XIC	26, 30	9 939	62
Robotnik budowlany, pomocnik	VIB—IXB	16, 40—21, 60	9 969—15 853	29
Monter instalacji elektrycznych	IXC—XIIC	23, 50—27, 40	11 271—17 537	63

Tabela 2

Wycena wymagań pracy na stanowiskach usługowych i obsługi

Stanowisko pracy	Aktualna kategoria zaszeregowania (od — do)	Stawka podstawowa (od — do)	Wysokość płacy w październiku (maks. — min.)	Wycena wymagań pracy w punktach
Kierowca samochodu dostawczego i osobowego	VIII	31	10 597—15 015	63
Kierowca samochodu ciężarowego	VII—IX	28—34	11 575—15 189	54
Kierowca samochodu do przewozu osób	VIII	31	9 676—16 082	43
Operator sprzętu ciężkiego	VIII—IX	31—34	10 525—15 853	62
Mechanik środków transportu i sprzętu ciężkiego	VII—VIII	28—31	8 105—16 873	67
Elektromechanik sprzętu średniego i lekkiego	—	—	—	56
Wydawca magazynowy	IV	22	6 597	30
Pracownik spedycji	VII	28	11 463—16 523	15
Pracownik gospodarczy	IV	22	3 200	17
Dozorca mienia	III	20	5 786—12 696	13
Sprzątaczką	II—III	18—20	6 389— 8 226	13
Goniec	II	18	7 661	7

W grupie 2 występują podobne nieprawidłowości. Skrajne wielkości wynosiły:

- wycena wymagań od 67 do 7 pkt;
- aktualne stawki zaszeregowania od 18,— do 34,— zł;
- miesięczne wynagrodzenie od 16 523,— do 6597,— zł.

Najwyższe stawki zaszeregowania, tj. 34,— zł, występują na stanowiskach o wycenie 62,54 pkt, natomiast przy wyższej wycenie 67 i 63 pkt, jak również przy 43 pkt stawka wynosi 31,— zł. Również związek między płacami miesięcznymi a wymogami stawianymi przez pracę jest bardzo luźny.

Wynagrodzenie 16 523,— zł uzyskiwano przy 15 pkt, a 16 875,— zł przy 67 pkt. W tej grupie pracowników również brak jest pozytywnych zależności (por. tab. 2).

W grupie 3 skrajne wielkości wynosiły:

- wycena wymagań pracy od 174 do 14 pkt;
- miesięczne wynagrodzenie od 17 500,— zł do 5600,— zł.

Tabela 3

Wycena wymagań pracy na stanowiskach umysłowych

Stanowisko pracy	Aktualna kategoria zaszerego- wania (od — do)	Stawka podstawowa (od — do)	Wysokość płacy w październiku (maks. — min.)	Wycena wymagań pracy w punktach
Dyrektor	XX/7	11 000	17 500	174
Zastępca dyrektora	XIX—XX/6	9 600—10 100	15 100—15 600	143
Główny księgowy	XVIII/6	9 100	13 100	113
Główny specjalista	XIX/5—XVIII/6	8 800— 9 100	11 800—12 100	120
Kierownik działu	XVII—XVIII/5	7 800— 8 300	9 800—10 800	78
Kierownik grupy robót	XVII/5—XVIII/6	7 800— 9 100	9 800—12 600	113
Kierownik zakładu	XVIII/5	8 300	10 800	100
Kierownik budowy	XVII—XVIII/5	7 800— 8 300	10 300—10 800	95
Mistrz	XV—XVI/5	6 800— 7 300	9 300	79
Specjalista	XVI/5—XVII/6	6 800— 8 600	6 800— 8 600	59
Magazynier	XV/4—XV/5	6 100— 6 800	7 100— 8 300	46
Inspektor	XIV/4—XVI/5	5 700— 7 300	5 700— 7 300	41
Starszy referent	XII/5	5 600	5 600	14

I w tej grupie pracowników związek między wymaganiami, jakie stawia praca, a aktualnie otrzymywanymi wynagrodzeniami jest słaby (por. tab. 3).

Analizując wszystkie zbadane stanowiska pracy, nie znajdujemy potwierdzenia dla postawionej tezy. Za pracę najwyższą wycenioną — 174 pkt — miesięczne wynagrodzenie wynosi 17 500,— zł; takie samo wynagrodzenie uzyskuje się również na stanowiskach wycenionych na 61 i 57 pkt. Najwyższe wynagrodzenie miesięczne — 20 803,— zł uzyskiwano na stanowisku wycenionym na 82 pkt. Skrajne wielkości wyceny wymagań pracy były następujące: 174 pkt — wynagrodzenie miesięczne 17 500,— zł i 7 pkt — wynagrodzenie miesięczne 7661,— zł. Skrajne wynagrodzenia miesięczne wynosiły: 20 803,— zł przy 82 pkt i 5600,— zł przy 14 pkt.

Relacje płacowe w badanym przedsiębiorstwie — a raczej ich brak — nie są odosobnione⁵.

Tak funkcjonujący system płac nie może stanowić motywacji do lepszej realizacji zadań przedsiębiorstwa ani do wzrostu kwalifikacji pracowników.

⁵ Brak właściwych relacji między aktualnie uzyskiwanymi płacami a wymogami stawianymi przez pracę stwierdzono również na podstawie prowadzonych badań w wybranych przedsiębiorstwach w górnictwie, hutnictwie, przemyśle chemicznym, cementowym, materiałów ogniotrwałych, budownictwie i handlu.

Istnieje pilna potrzeba opracowania nowych taryfikatorów, opartych o wyniki analitycznej wyceny wymogów, jakie stawia praca na poszczególnych stanowiskach pracy. Tylko systemy taryfikacji oparte o rzetelną wycenę wymagań, jakie stawia praca, mogą zlikwidować narosłe sprzeczności wynikające z niesprawiedliwości w płacy i stać się czynnikiem motywacyjnym. T. Kotarbiński twierdził, że niesprawiedliwość w płacy ustanie dopiero wtedy, kiedy o proporcji wynagrodzenia będzie decydować tylko miara włożonego wysiłku⁶.

Irmgard Maria Smandek

RESULTS OF ANALYTICAL EVALUATION OF PERFORMANCE STANDARDS
(CASE STUDY OF A SELECTED CONSTRUCTION COMPANY)

The article discusses results of studies carried out in a construction company.

The studies were aimed at verification of the following thesis:

1) differences in wage rates should result solely from requirements posed by individual work;

2) correct wage differentiation is a basic determinant of proper motivation to work.

There were analyzed actual relationships between requirements posed by work and level of pay obtained by workers employed at particular work posts.

The studies revealed absence of positive correlations between the level of wage rates and monthly wages on the one hand, and evaluation of requirements posed by work at particular posts.

⁶ T. Kotarbiński, *Sprawność i błęd*, Warszawa 1960, s. 8.