

## Część III

### STRUKTURA PŁAC W PRZEDSIĘBIORSTWIE

#### 1. STRUKTURA PŁAC A JAKOŚĆ PRACY

##### 1.1. CHARAKTERYSTYKA MATERIAŁU ŹRÓDŁOWEGO

Podstawę analizy struktury płac i zachodzących w niej relacji zarobków stanowią badania przeprowadzone w sześciu przedsiębiorstwach<sup>7</sup>, tj:

1. Bytomskim Przedsiębiorstwie Montażu Instalacji Przemysłu Węglowego — BPMIPW,
2. Gliwickiej Fabryce Konstrukcji Stalowych — GFKS,
3. Gliwickim Przedsiębiorstwie Materiałów Ogniotrwałych — GPMO,
4. Łódzkim Kombinacie Budowlanym „Śródmieście” — ŁKB „Śródmieście”,
5. Łódzkim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego — ŁPBP,
6. Łódzkim Przedsiębiorstwie Instalacji Przemysłowych — ŁPIP.

Badania struktury płac obejmują robotników oraz pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu przedsiębiorstwa.

Metoda badań sprowadza się do oceny poziomu rzeczywistych zarobków osiąganych indywidualnie przez pracowników na zajmowanych stanowiskach pracy i w odpowiadającej im kategorii zaszerogowania osobistego. Ocenie tej poddano płace tych tylko pracowników, którzy przepracowali minimalnie wymaganą dla danego stanowiska liczbę godzin w normalnym czasie pracy.

Koncepcja badań dotyczy jednorodnych pod względem treści pracy i cech osobistych grup zawodowych. W odniesieniu do robotników wyodrębniono dwie: grupę zawodów wykwalifikowanych i nisko kwa-

---

<sup>7</sup> Opracowano na podstawie materiałów zebranych w ramach problemu międzyresortowego „Człowiek i praca” przez Franciszka Grzesioka, Janusza Rychlewskiego, Danutę Skalską-Budzyńską i Grażynę Storoniak-Palczak — dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz przez Bożenę Mikołajczyk — dla przedsiębiorstw budowlanych.

likowanych. Na reprezentację grupy zawodów wykwalifikowanych składają się kluczowe specjalności zawodowe oraz tzw. specjalności wspólne występujące powszechnie w przedsiębiorstwach, zaś na grupę zawodów nisko kwalifikowanych — specjalności, których wykonywanie wymaga w zasadzie tylko przyuczenia do zawodu<sup>8</sup>.

Dobór stanowisk w ramach poszczególnych specjalności dokonany został przy zachowaniu ciągłości linii awansowej. Oznacza to, że poszczególne stanowiska pracy są zarazem kolejnymi szczeblami hierarchii kwalifikacyjnej w danym zawodzie. Zasada ta utrzymana została w pionie pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu przedsiębiorstwa.

Badaniem struktury płac objęto miesiąc wrzesień w roku 1975 i 1981 w odniesieniu do robotników oraz w roku 1981 w odniesieniu do pracowników inżynieryjno-technicznych.

## 1.2. STRUKTURA PŁAC ROBOTNIKÓW

### 1.2.1. Struktura płac robotników według kategorii zaszeregowania osobistego

Płace robotników o wyższej kategorii zaszeregowania, a tym samym zajmujących wyższe stanowiska pracy, powinny przewyższać zarobki tych, którzy ze względu na stopień przygotowania zawodowego zostali zaszeregowani do niższych kategorii oraz zatrudnieni na niższych stanowiskach pracy w zawodzie. Cel badań sprowadza się więc do ustalenia relacji, w jakiej pozostaje względem siebie poziom rzeczywistych zarobków robotników na zajmowanych stanowiskach pracy w przekroju specjalności zawodowych. Stąd wykładnią prawidłowej struktury płac będzie kształtowanie się rzeczywistych zarobków we współzależności z układem stawek godzinowych założonych dla poszczególnych kategorii w siatce taryfowej, zaś nieprawidłowej — dysonans między poziomem rzeczywistych zarobków w poszczególnych kategoriach w stosunku do ustaleń siatki taryfowej.

Wyniki badań struktury płac w 1975 i 1981 r. wykazały, iż jest ona nieprawidłowa. Zewnętrznym tego przejawem jest zrównanie znacznego odsetka zarobków robotników zaszeregowanych do różnych kategorii, lecz zatrudnionych na stanowiskach pracy tej samej specjalności zawodowej. Deformacja ta kształtuje się z pewnym zróżnicowaniem

<sup>8</sup> Brak możliwości profesjonalnego zweryfikowania grupy zawodów nisko kwalifikowanych ogranicza analizę w LPIP jedynie do grupy zawodów wykwalifikowanych.

w poszczególnych przedsiębiorstwach, grupach zawodowych i latach.

Zniekształcenie struktury płac widoczne jest zwłaszcza w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Zrównanie wynagrodzeń pracowniczych w całokształcie nawet kolejnych kategorii zaszeregowania, czyli w zakresie 100% stanowisk, jest w 1975 r. reprezentatywne dla wszystkich przedsiębiorstw<sup>9</sup>, przy czym w kilku niekiedy specjalnościach zawodowych. W BPMIPW i GPMO dotyczy to tylko jednej specjalności, tj. operatora maszyn budowlanych z płacą w przedziale 6501—7000 zł oraz przygotowawcza zapraw i mas w przedziale 5001—5500 zł, a w GFKS — dwóch specjalności, tj. elektryka i kierowcy samochodowego w przedziale 3001—3500 zł.

Rok 1981 stanowi o silniejszym zróżnicowaniu między przedsiębiorstwami. Odsetek stanowisk o zrównanym poziomie płac w hierarchii kategorii zaszeregowania poszczególnych specjalności zawodowych nie przekracza 66,7% w BPMIPW i GPMO. Odnotowany zaś w pozostałych przedsiębiorstwach proces zrównania zarobków w ramach 100% stanowisk obejmuje w ŁKB „Śródmieście” i ŁPBP aż z 1/2 spośród ogółu specjalności zawodowych.

Zniekształcenie struktury płac w grupie zawodów nisko kwalifikowanych jest mniejsze niż w grupie zawodów wykwalifikowanych. Wynika to przede wszystkim z mniejszej liczebności tej grupy zawodowej. Reprezentowana ona jest bowiem poza BPMIPW i GFKS przez jedną tylko specjalność zawodową. Wiele ponadto specjalności wykazuje zatrudnienie w jednej tylko kategorii lub w układzie kategorii — 1-osobowy stan zaszeregowania.

Zrównanie wynagrodzeń pracowniczych w całokształcie kolejnych kategorii zaszeregowania w przekroju zawodowym odnosi się w roku 1975 do dwóch przedsiębiorstw. W BPMIPW dotyczy ono specjalności robotnika transportowego z płacą w przedziale 2501—3000 zł, a w GFKS — specjalności suwnicowego 2001—3000 zł. W roku natomiast 1981 zjawisko to ewidencjonuje się tylko w ŁKB „Śródmieście”, a w ogóle nie odzwierciedla w GFKS i GPMO.

Analiza wyników badań struktury płac według kategorii zaszeregowania osobistego ujawniła, iż jest ona nieprawidłowa. Przejawem tej nieprawidłowości jest zrównanie znacznego odsetka zarobków pracowniczych między stanowiskami pracy w zakresie kilku, a nawet wszy-

<sup>9</sup> Brak niezbędnych danych przekreśla możliwość zewidencjonowania struktury płac robotników według kategorii zaszeregowania osobistego w roku 1975 w przedsiębiorstwach budowlanych, przy czym w ŁKB „Śródmieście”, ŁPBP i ŁPIP w przekroju grupy zawodów wykwalifikowanych oraz w ŁKB „Śródmieście” i ŁPBP — grupy zawodów nisko kwalifikowanych.

stkich kolejnych kategorii zaszeregowania w przekroju specjalności zawodowych.

Ta jakościowa cecha struktury płac kształtuje się w poszczególnych przedsiębiorstwach, grupach zawodowych i okresach badań z niewielkim zróżnicowaniem w ilościowej wymowie danych liczbowych. Stanowi to o utrzymującym się braku zależności korelacyjnej między poziomem rzeczywistych zarobków a kwalifikacjami i stopniem trudności pracy, czego miernikiem jest kategoria zaszeregowania osobistego. W związku z tym wnioskuje się w formie hipotezy, że płaca pozbawiona jest możliwości motywacyjnego oddziaływania na proces doskonalenia zawodowego pracowników.

Hipoteza ta wymaga przede wszystkim zweryfikowania zjawiska dyskorelacji zarobków pracowniczych z kategorią zaszeregowania. Dokonane to zostanie przez pryzmat badań struktury płac robotników realizujących w procesie produkcji jednakowe funkcje oraz funkcje różne, aczkolwiek w stopniu jednakowych wymogów stawianych w zakresie jakości pracy<sup>10</sup>.

#### 1.2.2. Struktura płac robotników według jednakowych funkcji realizowanych w procesie produkcji

Płace robotników zatrudnionych na danym stanowisku pracy w zawodzie powinny kształtować się na mniej więcej wyrównanym poziomie. Cel badań polega więc na ustaleniu relacji, w jakiej pozostają względem siebie zarobki robotników o jednakowej kategorii zaszeregowania i zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy w ramach poszczególnych specjalności zawodowych. Stąd wyrazem prawidłowej struktury płac będzie zgodność, zaś nieprawidłowej — niezgodność między rozpiętością rzeczywistych zarobków a rozpiętością wynikającą z siatki taryfowej.

Wyniki badań struktury płac w okresie lat 1975 i 1981 dowiodły, iż jest ona nieprawidłowa. Uzasadnieniem tego jest znaczna rozpiętość, czyli różnice między najniższym a najwyższym zarobkiem miesięcznym robotników o tej samej kategorii zaszeregowania i zatrudnionych na jednakowych stanowiskach pracy w przekroju zawodowym. Przekraczają one wielkość różnic wynikających z siatki taryfowej, która bezwzględny przyrost płac przy założeniu minimalnie wymaganej liczby godzin pracy w miesiącu kształtuje się odpowiednio w 1975 i 1981 r. co najwyżej na poziomie:

<sup>10</sup> Przedmiotem oceny problemu pozostaje tabl. 2—7.

|                   |   |
|-------------------|---|
| BPMIPW            | — 270 i 560 zł                              |
| GFKS              | — 320 i 350 zł                              |
| GPMO              | — 310 (270) i 400 zł (320 zł) <sup>11</sup> |
| ŁKB „Śródmieście” | — 380 i 490 zł                              |
| ŁPBP              | — 380 i 500 zł                              |
| ŁPIP              | — 360 i 180 zł.                             |

Zjawisko to wystąpiło w przekroju wszystkich przedsiębiorstw i grup zawodowych na przestrzeni okresu badań, w tym zwłaszcza w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Rozpiętość między najniższym a najwyższym poziomem wynagrodzeń miesięcznych w 1975 i 1981 r. przekracza tolerancję odchyłeń w BPMIPW na odpowiednio: 97,0 i 96,2<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, GFKS — 83,3 i 93,8<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, GPMO — 93,3 i 85,7<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, ŁKB „Śródmieście” — 100,0 i 94,7<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, ŁPBP — 100,0 i 83,3<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, ŁPIP — 92,9 i 96,3<sup>0</sup>/<sub>0</sub> stanowisk w stosunku do ich ogółu w całokształcie specjalności zawodowych. Największe różnice w zarobkach wynoszą w roku 1975: od 3582 zł w ŁKB „Śródmieście” (tynkarz w kategorii VII) do 7452 zł w BPMIPW (monter w kategorii VIII), a w roku 1981 — od 4126 zł w ŁPBP (ślusarz-spawacz w kategorii VIII) aż do 17 694 zł w ŁPIP (monter instalacji przemysłowych w kategorii VII).

Zróznicowanie w krańcowym poziomie płac w grupie zawodów nisko kwalifikowanych jest mniejsze niż w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Rozpiętość między minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem miesięcznym ewidencjonuje się na przestrzeni okresu badań z ponadnormatywnym odchyleniem na wszystkich stanowiskach pracy w całokształcie specjalności zawodowych w BPMIPW i GFKS. Odsetek ten w ŁKB „Śródmieście” i ŁPBP wynosił w latach 1975—1981 przemiennie 100 i 66,7<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, a w GPMO kształtował się na poziomie 66,7 i 100<sup>0</sup>/<sub>0</sub>. Najwyższa natomiast rozpiętość w zarobkach wykazuje w 1975 r. zróznicowanie od 884 zł w GPMO (robotnik magazynowy w kategorii IX) do 6372 zł w ŁPBP (robotnik w kategorii IV), zaś w 1981 r. — od 2285 zł w GFKS (suwnicowy w kategorii VII) do 3912 zł w ŁKB „Śródmieście” (robotnik w kategorii III).

Analiza struktury płac robotników realizujących jednakowe funkcje w procesie produkcji wykazała, iż jest ona nieprawidłowa. Wynika to ze znacznej rozpiętości wynagrodzeń, która w charakterze różnicy między najniższym a najwyższym zarobkiem miesięcznym robotników o tej samej kategorii zaszeregowania i zatrudnionych na jednakowych sta-

<sup>11</sup> W nawiasie podano odchylenie dla tzw. zawodów wspólnych, którymi w przedsiębiorstwie jest ślusarz, stolarz, elektryk i elektryk-mechanik.

nowiskach pracy w zakresie poszczególnych specjalności zawodowych przekracza bezwzględny przyrost płac zdeterminowany kolejnością kategorii zaszeregowania w siatce taryfowej, przy założeniu minimalnie wymaganej liczby godzin pracy w miesiącu.

Wymieniona jakościowa cecha struktury płac kształtuje się w poszczególnych przedsiębiorstwach, grupach zawodowych i okresach badań z pewnym tylko zróżnicowaniem danych liczbowych. Kwalifikacje więc i stopień trudności pracy nie odzwierciedlają się wymiennie w ocenie materialnej, co wywołuje dyskorelacyjność związku płac z kategorią zaszeregowania osobistego, a tym samym osłabia ich wpływ na proces doskonalenia zawodowego pracowników.

### 1.2.3. Struktura płac robotników według różnych funkcji realizowanych w procesie produkcji

Płace robotników wykonujących jednakową pracę w charakterze niezbędnych wymogów formalnych, lecz różną w aspekcie technologiczno-organizacyjnym powinny kształtować się w przybliżeniu na tym samym poziomie. Cel badań sprowadza się więc do ustalenia relacji, w jakiej pozostają względem siebie zarobki robotników zatrudnionych na stanowiskach pracy różnych specjalności zawodowych w zakresie tej samej kategorii zaszeregowania. Stąd wykładnią prawidłowej struktury płac będzie adekwatność rzeczywistego poziomu zarobków z hierarchią kategorii zaszeregowania reprezentującą rozpiętość założoną w siatce taryfowej dla stawek godzinowych, zaś nieprawidłowej — nieadekwatność między rozpiętością rzeczywistych zarobków w poszczególnych kategoriach a założoną w konstrukcji siatki taryfowej.

Wyniki badań struktury płac w 1975 i 1981 r. ujawniły, iż jest ona nieprawidłowa. Stanowi o tym znaczna rozpiętość, czyli różnice między minimalnym a maksymalnym poziomem średnich zarobków godzinowych robotników zatrudnionych na stanowiskach pracy różnych specjalności, lecz posiadających tę samą kategorię zaszeregowania. Przekraczają one wielkość różnic wynikających z siatki taryfowej, która odchylenie w zarobkach godzinowych kształtuje odpowiednio w 1975 i 1981 r. co najwyżej na poziomie:

|                   |   |
|-------------------|---|
| BPMIPW            | — 1,5 i 3,4 zł                              |
| GFKS              | — 2,0 i 2,2 zł                              |
| GPMO              | — 2,0 (1,5) i 2,3 zł (1,8 zł) <sup>12</sup> |
| ŁKB „Śródmieście” | — 2,0 i 2,7 zł                              |
| ŁPBP              | — 2,0 i 2,8 zł                              |
| ŁPIP              | — 2,0 i 1,0 zł.                             |

<sup>12</sup> W nawiasie podano odchylenie dla tzw. zawodów wspólnych.

Zjawisko to wystąpiło ze stałą powtarzalnością w przekroju przedsiębiorstw, grup zawodowych i lat.

Zniekształcenie struktury płac odzwierciedla się zwłaszcza w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Rozpiętość w poziomie średnich wynagrodzeń godzinowych w układzie międzystanowiskowym przekracza tolerancję odchyień w całości kształcie kategorii zaszeregowania we wszystkich przedsiębiorstwach w roku 1975; wyjątek stanowi kategoria IV i IX w GFKS. W roku zaś 1981 nie odnosi się to tylko do BPMIPW oraz ŁPBP w ramach stanowisk kolejno w kategorii V oraz III i VII, a w GPMO — do stanowiska w kategorii VIII w grupie tzw. zawodów wspólnych. Najwyższa przy tym wielkość różnic w zarobkach waha się w roku 1975 od 8,8 zł w ŁPIP (między monterem instalacji przemysłowych a monterem instalacji wentylacyjnych w kategorii IV) do 25,0 zł w BPMIPW (między ślusarzem a spawaczem w kategorii VIII), w roku 1981 od 15,5 zł w ŁKB „Śródmieście” (między betoniarzem a tynkarzem w kategorii VII) do 38,3 zł w GFKS (między elektrykiem a spawaczem w kategorii VII).

Możliwość zewidencjonowania międzystanowiskowej struktury płac w grupie zawodów nisko kwalifikowanych poddaje się tylko w przedsiębiorstwach przemysłowych, tzn. w BPMIPW i GFKS, jako że są one reprezentowane przez dwie specjalności zawodowe. Możliwość ta jest zresztą dość ograniczona w związku z rozbieżnością zatrudnienia na stanowiskach pracy poszczególnych kategorii w przekroju zawodowym, a w BPMIPW nawet w ogóle przez to niemożliwa w 1975 r.

Zróznicowanie rzeczywistych stawek godzinowych w układzie międzystanowiskowym wykazuje w 1981 r. ponadnormatywne odchylenie (poza GFKS oraz BPMIPW) w zakresie stanowisk w kategorii IV, natomiast w 1975 r. nie dotyczy to w GFKS stanowisk w kategorii VI, a na stanowiskach w kategorii VII wielkość różnicy w zarobkach wynosiła 3,2 zł. Największa rozpiętość średnich wynagrodzeń w stosunku godzinowym w 1981 r. kształtuje się na poziomie 12,3 zł w ramach stanowisk w kategorii VI.

Wyniki badań struktury płac robotników według różnych funkcji realizowanych w procesie produkcji, aczkolwiek w stopniu jednakowych wymogów stawianych w zakresie jakości pracy dowiodły, iż jest ona nieprawidłowa. Zewnętrznym tego przejawem jest znaczna rozpiętość, czyli różnica między minimalnym a maksymalnym poziomem średnich zarobków godzinowych na stanowiskach pracy różnych specjalności zawodowych w ramach tej samej kategorii zaszeregowania w stosunku do założonej w siatce taryfowej w ocenie przez pryzmat narasta-

nia stawek godzinowych w hierarchii kategorii zaszeregowania osobistego.

Ta cecha jakościowa charakteryzuje strukturę płac w poszczególnych przedsiębiorstwach i grupach zawodowych na przestrzeni okresu badań z nieznacznym zróżnicowaniem danych liczbowych. Oznacza to, że wykonywanie jednakowej pracy w charakterze niezbędnych wymogów formalnych, lecz różnej pod względem technologiczno-organizacyjnym, konkretyzuje się w płacy z nierównością perspektyw zarobkowych. Płaca pozostaje więc w zespoleniu z technologiczną specyfiką pracy, czyli ze stanowiskiem, a nie z jakością pracy, tzn. z kategorią zaszeregowania osobistego.

Sprzężenie płac ze stanowiskiem steruje postępowanie pracowników w dążeniu do uzyskania wyższego poziomu zarobków i objęcia intratnego z materialnego punktu widzenia stanowiska pracy. Przeciwdziała to wyzwaniu odruchów w kierunku doskonalenia zawodowego oraz wywołuje procesy płynności kadr z powodu możliwości uzyskania wyższego wynagrodzenia za taką samą pracę przez zmianę zakładu pracy. Stąd też wnioskuje się intuicyjnie, że prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem.

#### 1.2.4. Struktura płac robotników według awansu zawodowego

Droga awansu zawodowego powinna być drogą awansu płacowego. Cel badań polega więc na ustaleniu relacji, w jakiej pozostaje względem siebie poziom rzeczywistych zarobków robotników na stanowiskach pracy różniących się kategorią zaszeregowania w zakresie tej samej specjalności zawodowej. Stąd wyrazem prawidłowej struktury płac będzie proporcjonalność, zaś nieprawidłowej — dysproporcjonalność poziomu zarobków pracowniczych w układzie kolejności stanowisk wynikającej w przekroju zawodowym z hierarchii kategorii zaszeregowania w siatce taryfowej.

Wyniki badań struktury płac w okresie lat 1975 i 1981 wykazały, iż jest ona nieprawidłowa. Ocena rzeczywistych zarobków miesięcznych wskazuje bowiem, że kolejności stanowisk w zakresie zawodowym nie odpowiada adekwatny poziom wynagrodzeń. Deformacja ta wystąpiła niemal z regularną prawidłowością w poszczególnych przedsiębiorstwach, grupach zawodowych i okresach badań, w tym zwłaszcza w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Zniekształcenie drogi awansu wynika ze zrównania poziomu rzeczywistych wynagrodzeń, co na podstawie badań struktury płac według kategorii zaszeregowania osobistego odzwierciedliło się we wszystkich przedsiębiorstwach w okresie lat 1975 i 1981. Zamiast więc wyodrębnić



nych stopni w hierarchii awansowej, z których każdy kolejny wykazywałyby wyższe zarobki, ich układ się zaciera, a nawet załamuje. Zjawisko to ewidencjonuje się nie tylko przez uwstecznienie płac zróżnicowanego zresztą w przekroju zawodów odsetka robotników na wyższych stanowiskach pracy w stosunku do stanowisk niższych, lecz nawet w całokształcie stanowisk w stosunku do najniższego z nich.

Załamanie takie reprezentatywne jest w roku 1975 jedynie dla BPMIPW w ramach specjalności operatora maszyn budowlanych: 66,7% zatrudnionych na stanowisku w kategorii VII, 70% — w kategorii VIII i 75% — w kategorii IX wykazywało zarobki odpowiednio niższe od 2000 do 3500 zł, od 500 do 2500 zł i od 1000 do 2000 zł w porównaniu z najniższym stanowiskiem pracy, tj. w kategorii VI. W roku zaś 1981 dotyczy już ono trzech przedsiębiorstw, odnosząc się w BPMIPW do specjalności operatora maszyn budowlanych, w ŁKB „Śródmieście” — do specjalności murarza i w GFKS — traserą.

Pod wpływem załamania się stopni w hierarchii awansowej pewnemu przewartościowaniu ulega kolejność stanowisk w zawodzie. Najwyższe bowiem stanowiska pracy w niektórych specjalnościach „cofają się” w całości aż do oderwania się od konstrukcji układu stanowiskowego, co na przestrzeni okresu badań występuje tylko w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Oderwanie to w roku 1975 polega na przesunięciu się najwyższego stanowiska pracy na krawędź hierarchii awansowej zawodu, czego odzwierciedleniem na przykład w BPMIPW jest specjalność blacharza i tokarza. W roku natomiast 1981 skala owego „cofnięcia” jest dość zróżnicowana. Odnotowuje się bowiem przesunięcie najwyższego stanowiska pracy nie tylko przed bezpośrednio niższe, lecz równolegle jego „wypadnięcie” poza hierarchię awansową, a więc przed najniższe stanowisko pracy w zawodzie, co widoczne jest w BPMIPW w wypadku specjalności blacharza, w GPMO — wypalacza materiałów ogniotrwałych, w BPMIPW — tokarza.

Hierarchia awansowa zawodów w przedsiębiorstwach przemysłowych wykazuje dodatkowo brak ciągłości stanowiskowej. Jej stopnie „urywają się” bowiem między kolejnymi stanowiskami pracy co oznacza, że przemieszczenie się z niższego na wyższe stanowisko wymaga „przebicia się” przez swego rodzaju próżnię na drodze awansu.

Rozmiary tej próżni w roku 1975 nie przekraczają w szacunku płacowym 1000 zł, co reprezentatywne jest tylko dla GFKS w zakresie specjalności przecinacza gazowego przy przejściu ze stanowiska w kategorii V i VII na bezpośrednio wyższe. W roku 1981 wynosi ona już 2000 zł i jest notowana w dwóch przedsiębiorstwach, np. w GFKS dotyczy specjalności przecinacza gazowego w ramach stanowisk w kate-

gorii VII i VIII, zaś w GPMO — elektromechanika w układzie stanowisk w kategorii IX i X.

Płace na stanowiskach niższych przewyższały często płace na wyższych.

Zjawisko to reprezentatywne jest w 1975 r. dla BPMIPW w zakresie specjalności operatora maszyn budowlanych. 50% robotników na najniższym stanowisku pracy otrzymywało wynagrodzenie do 1000 zł wyższe od zatrudnionych na stanowisku w kategorii VII i IX — jako najwyższej oraz do 500 zł wyższe w porównaniu ze stanowiskiem w kategorii VIII. W roku natomiast 1981 ewidencjonuje się ono w ŁPIP w trzech specjalnościach zawodowych: montera instalacji wodno-kanalizacyjnych i montera instalacji termicznych, zwłaszcza w specjalności montera.

Zniekształcenie struktury płac w grupie zawodów nisko kwalifikowanych jest mniejsze niż w grupie zawodów wykwalifikowanych.

Zrównanie wynagrodzeń pracowniczych w układzie stanowiskowym, co wykazane zostało na podstawie wyników badań struktury płac według kategorii zaszeregowania osobistego stanowi o wzajemnym zachodzeniu zarobków między stopniami hierarchii awansowej. Zjawisko załamania się stopni w tej hierarchii występuje tylko w ramach dwóch kolejnych stanowisk w przekroju zawodowym wszystkich przedsiębiorstw. Przerwanie natomiast ciągłości stanowiskowej w hierarchii awansu nie dotyczy w ogóle roku 1975, a w 1981 związane jest tylko z kategorią przedsiębiorstw przemysłowych, ewidencjonując się w szacunku płacowym nawet na poziomie 3500 zł — GFKS w zakresie specjalności robotnika magazynowego.

Analiza wyników badań struktury płac według awansu zawodowego ujawniła, iż jest ona nieprawidłowa. Pozostaje to w związku ze względnym wyrównaniem się poziomu zarobków pracowniczych między stanowiskami pracy różniącymi się kategorią zaszeregowania w przekroju zawodowym.

Ta jakościowa cecha struktury płac kształtuje się w poszczególnych przedsiębiorstwach, grupach zawodowych i okresach badań. Oznacza to, że dostęp do wyższego poziomu płac jest tylko nieznacznie krępowany różnicami charakteru pracy zdeterminowanymi wymogiem kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania pracy i stopniem jej trudności. Płaca nie jest więc w zasadzie atutem mobilizowania pracowników do angażowania w pracy indywidualnych umiejętności i uzdolnień ani doskonalenia zawodowego wobec niedostatecznej opłacalności awansu w bilansie perspektyw płacowych.

Perspektywy te zależą od zajmowanego już stanowiska pracy oraz od technologiczno-organizacyjnej specyfiki zawodu. Ze specyfiki tej

wynika bowiem podatność na podział według stopnia złożoności pracy, co konkretyzuje się w dłuższej lub krótszej hierarchii awansowej oraz jej uwarunkowaniu większymi lub mniejszymi przemianami cech pracy w przemieszczaniu się ze stanowiska na stanowisko, a tym samym stwarza zróżnicowaną możliwość i częstotliwość awansowania. Bez względu jednak na to perspektywa wyższego poziomu zarobków związana jest z obligatoryjnym rozszerzeniem wiedzy zawodowej i zdobywaniem formalnych potwierdzeń pokonywania kolejnych stopni doskonalenia zawodowego. Kalkulacja tego oznacza dla wielu pracowników większy wysiłek niż wzrost płac w drodze zmiany zakładu pracy. Stąd też prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem.

### 1.2.5. Podsumowanie

Analiza materiału faktograficznego zebranego łącznie w sześciu przedsiębiorstwach wykazała zniekształcenie struktury płac robotników. Wyniki badań struktury płac w układzie wstępnym, tj. według kategorii zaszeregowania osobistego ujawniły, iż jest ona nieprawidłowa. Zewnętrznym tego przejawem jest zrównanie znacznego odsetka zarobków pracowniczych między stanowiskami pracy w zakresie wszystkich, nawet kolejnych kategorii w przekroju zawodowym. Sytuacja ta miała miejsce we wszystkich przedsiębiorstwach i grupach zawodowych. Stanowi to o braku zależności korelacyjnej między poziomem rzeczywistych zarobków a kwalifikacjami i stopniem trudności pracy, czego miernikiem jest kategoria zaszeregowania osobistego. W związku z tym podniesiono w formie hipotezy, że płaca pozbawiona jest możliwości motywacyjnego oddziaływania na proces doskonalenia zawodowego pracowników.

Weryfikacji tej hipotezy dokonano poczynając od zewidencjonowania zjawiska dyskorelacyjności zarobków pracowniczych z kategorią zaszeregowania osobistego na podstawie badań struktury płac według funkcji realizowanych w procesie produkcji.

W tym podejściu wyniki badań struktury płac jednakowych funkcji realizowanych w procesie produkcji dowiodły, iż jest ona nieprawidłowa. Wskaźnikiem tego jest znaczna rozpiętość wynagrodzeń, która w charakterze różnicy między najniższym a najwyższym zarobkiem miesięcznym robotników o tej samej kategorii zaszeregowania i zatrudnionych na jednakowych stanowiskach pracy w zakresie poszczególnych specjalności zawodowych przekracza bezwzględny przyrost płac zdeterminowany kolejnością kategorii zaszeregowania w siatce taryfo-

wej, przy założeniu minimalnie wymaganej liczby godzin pracy w miesiącu.

Dyskorelacyjność związku płac z kategorią zaszeregowania jest pochodną zróżnicowanego odzwierciedlenia się jakości pracy, czyli kwalifikacji i stopnia trudności pracy w wycenie materialnej.

Wyjaśnieniem powyższego jest ocena struktury płac według różnych funkcji realizowanych w procesie produkcji, aczkolwiek w stopniu jednakowych wymogów stawianych w zakresie jakości pracy.

Wyniki badań tej struktury wykazały, iż jest ona nieprawidłowa. Argumentem tego jest znaczna rozpiętość, czyli różnice między minimalnym a maksymalnym poziomem średnich zarobków godzinowych na stanowiskach pracy różnych specjalności zawodowych w ramach tej samej kategorii zaszeregowania w stosunku do założonej w siatce taryfowej. Wykonywanie jednakowej pracy w charakterze niezbędnych wymogów formalnych, lecz różnej pod względem technologiczno-organizacyjnym ewidencjonuje się w płacy z nierównością perspektyw zarobkowych. Płaca pozostaje więc w zespole z technologiczną specyfiką pracy, czyli ze stanowiskiem, a nie z jakością pracy, tzn. ogólnie z kategorią zaszeregowania osobistego.

Sprzężenie płac ze stanowiskiem steruje postępowanie pracowników w dążeniu do uzyskania wyższego poziomu zarobków na objęcie intratnego z materialnego punktu widzenia stanowiska pracy, w związku z czym nie przywiązują oni większego znaczenia do kategorii zaszeregowania osobistego i miejsca zatrudnienia. Przeciwdziała to wyzwalaniu odruchów w kierunku doskonalenia zawodowego oraz wywołuje procesy płynności kadr pod wpływem możliwości uzyskania wyższego wynagrodzenia za taką samą pracę przez zmianę zakładu pracy. Intuicyjnie wnioskowano więc, że prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem, czego zweryfikowanie potraktowano jako kolejny krok w procesie oświetlenia postawionej na wstępie hipotezy.

Weryfikacja ta na podstawie badań struktury płac według awansu zawodowego we wszystkich przedsiębiorstwach i grupach zatrudnionych ujawniła, iż jest ona nieprawidłowa. Pozostaje to w związku ze względnym wyrównaniem się poziomu zarobków pracowniczych między stanowiskami pracy różniącymi się kategorią zaszeregowania w przekroju zawodowym. Dostęp do wyższego poziomu płac jest tylko nieznacznie krępowany różnicami charakteru pracy zdeterminowanymi wymogiem kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania pracy i stopniem jej trudności. Płaca nie dysponuje więc w zasadzie atutem mobilizowania pracowników do angażowania w pracy indywidualnych umiejętności i uzdolnień na podstawie procesu doskonalenia za-

wodowego wobec niedostatecznej opłacalności awansu w bilansie perspektyw płacowych.

Perspektywy te zależą od zajmowanego już stanowiska pracy oraz od technologiczno-organizacyjnej specyfiki zawodu. Ze specyfiki tej wynika bowiem podatność na podział według stopnia złożoności pracy, co konkretyzuje się w dłuższej lub krótszej hierarchii awansowej oraz jej uwarunkowaniu większymi lub mniejszymi przemianami cech pracy w przemieszczaniu się ze stanowiska na stanowisko, a tym samym stwarza zróżnicowaną możliwość i częstotliwość awansowania. Bez względu jednak na to perspektywa wzrostu poziomu zarobków związana jest z obligatoryjnym rozszerzeniem wiedzy zawodowej i zdobywaniem formalnych potwierdzeń pokonywania kolejnych stopni doskonalenia zawodowego. Kalkulacja tego oznacza zaś dla wielu pracowników większy wysiłek niż wzrost płac w drodze zmiany zakładu pracy. Stąd wnioskowano, że prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem.

Wniosek ten nie może wzbudzać zastrzeżeń. Na podstawie bowiem ogólnej prawidłowości zmiana miejsca pracy pozwala na uzyskiwanie podwyżek płacowych. Sprzyja jej przy tym sam rynek pracy, który ułatwia przemieszczanie kadr. Reasumując, zniekształcenie struktury płac wystąpiło z regularną prawidłowością na przestrzeni okresu objętego badaniem. Poziom indywidualnych zarobków pozostaje w ograniczonym związku z kategorią zaszeregowania osobistego, jako miernikiem jakości pracy w odniesieniu do robotników. Przed uchwyceniem tendencji determinujących tę strukturę nie uzasadnia to jednak w pełni postawionej hipotezy, a mianowicie, że płaca pozbawiona jest możliwości motywacyjnego oddziaływania na proces doskonalenia zawodowego pracowników.

### 1.3. STRUKTURA PŁAC PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH

#### 1.3.1. Struktura płac pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu według stanowisk równorzędnych

Odpowiedź na pytanie, czy poziom rzeczywistych wynagrodzeń na danym stanowisku pracy kształtuje się w miarę jednoznacznie sprowadza cel badań do ustalenia relacji, w jakiej pozostają względem siebie zarobki pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach pracy w hierarchii służbowej. Kryterium odniesienia do oceny tych relacji może być tylko płaca podstawowa, która w stosunku do pracowników pośrednio związanych z produk-

cją jest miernikiem jakościowej strony pracy. Stawka tej płacy w przekroju stanowisk różnicowana jest przez siatkę taryfową w przedziale widełkowym w skrzyżowaniu stawki płac zasadniczych oraz dodatku funkcyjnego zależnie od wykształcenia i stażu pracy oraz odpowiedzialności związanej z pełnieniem funkcji. Stąd wykładnią prawidłowej struktury płac będzie korelacyjny, zaś nieprawidłowej — dyskorelacyjny związek rozpiętości rzeczywistych zarobków w porównaniu z rozpiętością wynikającą z założonej w ramach widełek płacowych stawki płac podstawowych.

Wyniki badań struktury płac w roku 1981 ujawniły, iż jest ona w pewnym stopniu nieprawidłowa. Zewnętrznym tego przejawem jest znaczna rozpiętość między najniższym a najwyższym poziomem rzeczywistych zarobków uzyskiwanych przez pracowników na niektórych, a nawet wszystkich stanowiskach pracy służby inżynierjno-technicznej ruchu. Przewyższają one wielkość różnic wynikających z siatki taryfowej, która bezwzględny przyrost zarobków na podstawie założonej stawki płac podstawowych kształtuje dla poszczególnych stanowisk w następującym odchyleniu<sup>13</sup>:

#### BPMIPW<sup>14</sup>

|  |           |
|--|-----------|
| mistrz i zastępca kierownika wydziału        | — 1700 zł |
| starszy mistrz                               | — 1300 zł |
| kierownik robót i kierownik wydziału         | — 1500 zł |
| kierownik oddziału                           | — 1200 zł |
| ŁKB „Śródmieście”, ŁPBP i ŁPIP               |           |
| mistrz                                       | — 2400 zł |
| starszy mistrz                               | — 2800 zł |
| kierownik robót, kierownik obiektu, zastępca |           |
| kierownika budowy i kierownik budowy         | — 3300 zł |
| kierownik dużej budowy                       | — 3000 zł |
| zastępca kierownika wielkiego zespołu budów  |           |
| i kierownik wielkiego zespołu budów          | — 2700 zł |

Porównanie najniższego i najwyższego poziomu wynagrodzeń miesięcznych wskazuje<sup>15</sup>, że zróżnicowanie zarobków pracowniczych prze-

<sup>13</sup> Ze względu na to, że w GFKS i GPMO pracownicy inżynierjno-techniczni zostali z punktu widzenia wymogów niniejszej analizy zbyt marginesowo ujęci w badaniach podstawowych, z przedsiębiorstw tych zrezygnowano.

<sup>14</sup> Kryterium oceny relacji zarobków pracowniczych związane zostało z przyznaną, a nie założoną widełkowo przez siatkę taryfową stawką płac podstawowych. Nie podważa to koncepcji podejścia do analizy struktury płac, jako że stawka przyznana jest odpowiednim przedziałem wewnętrznym w ramach widełek. Wpływa nawet na poprawność wnioskowania, bowiem nie zawiąza pułapu odniesienia przy ocenie tych relacji.

<sup>15</sup> Podstawę analizy problemu stanowi tabl. 8.

kracza tolerancję odchyień w BPMIPW na 100<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, w ŁKB „Śródmieście” — 50<sup>0</sup>/<sub>0</sub>, w ŁPBP — 20<sup>0</sup>/<sub>0</sub> oraz w ŁPIP — 14,3<sup>0</sup>/<sub>0</sub> stanowisk w stosunku do ich całokształtu w hierarchii służbowej. Maksymalna zaś rozpiętość płac waha się od 3560 zł w ŁPBP (na stanowisku kierownika budowy) do 4496 zł w BPMIPW (na stanowisku kierownika robót).

Analiza wyników badań struktury płac według stanowisk równorzędnych wykazała, iż jest ona w pewnym stopniu nieprawidłowa. Stanowi o tym znaczna rozpiętość między najniższym a najwyższym poziomem rzeczywistych zarobków uzyskanych przez pracowników na niektórych, a nawet na wszystkich stanowiskach pracy w pionie inżynieryjno-technicznym ruchu w stosunku do wynikającej z siatki taryfowej na podstawie założonych w ramach widełek stawek płac podstawowych. Oznacza to, że jednorodny pod względem wymagań kwalifikacyjnych i stażu pracy oraz odpowiedzialności związanej z pełnieniem funkcji charakter pracy nie odzwierciedla się adekwatnie w ocenie materialnej. Wskazuje to na spójność związku płac ze specyfiką stanowiska służbowego, a nie z jakością pracy.

Dewaluacja kategorii jakości ogranicza siłę stymulacji płacowej w zakresie aktywizowania rozwoju zawodowego kadr. Pozwala to wnioskować, że płaca pozbawiona jest możliwości motywacyjnego oddziaływania na proces doskonalenia zawodowego pracowników, co w odniesieniu do kadry inżynieryjno-technicznej ruchu oznacza podtrzymanie hipotezy postawionej na wstępie badań struktury płac robotników.

### 1.3.2. Struktura płac pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu według awansu zawodowego

Odpowiedź na pytanie, czy poziom rzeczywistych wynagrodzeń kształtuje się proporcjonalnie do stopni awansu zawodowego sprowadza cel badań do ustalenia relacji, w jakiej pozostają względem siebie zarobki pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu na zajmowanych stanowiskach pracy w hierarchii służbowej z uwzględnieniem statusu wykształcenia zawodowego. Stąd wyrazem prawidłowej struktury płac będzie zbieżność, zaś nieprawidłowej — sprzeczność między poziomem rzeczywistych zarobków a wykształceniem pracowników i kolejnością stanowisk w hierarchii służbowej.

Wyniki badań struktury płac w roku 1981 wykazały, iż jest ona nieprawidłowa. Rozkład rzeczywistych zarobków pracowniczych wskazuje bowiem na kształtowanie się płac bez związku z wykształceniem i prestiżem stanowisk w hierarchii służbowej.

Ocena struktury płac pod kątem opłacalności przemieszczania się

w hierarchii służbowej pracowników z wykształceniem podstawowym wskazuje na całkowite zrównanie wynagrodzeń między stanowiskiem mistrza i starszego mistrza w ŁKB „Śródmieście” oraz starszego mistrza i kierownika robót w ŁPIP odpowiednio: w przedziale 8501—11 000 zł oraz 10 001—11 000 zł.

W odniesieniu do pracowników z wykształceniem średnim proces całkowitego zrównania zarobków pracowniczych dotyczy w ŁPIP stanowiska kierownika dużej budowy i zastępcy kierownika wielkiego zespołu budów w przedziale 12 001—13 000 zł. Przejście ponadto ze stanowiska kierownika robót na stanowisko kierownika budowy w ŁPIP degraduje płacowo pracowników o 28,6%, a ze stanowiska kierownika obiektu na zastępcę kierownika budowy w ŁPBP — nawet o 100%. Wynagrodzenie przy tym na niższym stanowisku pracy przewyższało poziom zarobków na stanowisku wyższym z rozpiętością od 500 zł w ŁKB „Śródmieście” oraz ŁPBP kolejno w ramach stanowiska mistrza i kierownika robót oraz starszego mistrza i kierownika obiektu do 2000 zł w ŁPIP w układzie stanowiskowym mistrza i starszego mistrza.

Ocena ta w stosunku do pracowników z wykształceniem wyższym nie wnosi żadnych zmian. Potwierdziło się bowiem zjawisko uzyskiwania wyższych płac na niższym stanowisku pracy w porównaniu ze stanowiskiem wyższym w hierarchii służbowej. Zarobki 47,3% pracowników na stanowisku zastępcy kierownika wydziału były w BPMIPW do 1500 zł niższe od zatrudnionych na stanowisku kierownika oddziału. Wynagrodzenie ponadto na niższym stanowisku pracy przewyższało poziom płac na stanowisku wyższym jednoznacznie o 2000 zł. W BPMIPW ewidencjonuje się to między stanowiskiem kierownika robót i kierownika oddziału, zaś w ŁPIP — między stanowiskiem kierownika budowy i kierownika dużej budowy.

Porównanie wyników badań pod kątem statusu wykształcenia wykazuje zrównanie płac w całokształcie nawet hierarchii służbowej bez względu na cenzus wykształcenia pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy. Zjawisko to odnotowuje się w ŁKB „Śródmieście” w przedziale 9001—10 000 zł. Na danym zaś stanowisku pracy ogół pracowników z wykształceniem średnim zarabiał mniej od pracowników z wykształceniem podstawowym, lecz więcej w stosunku do pracownika z tytułem inżyniera, przy czym odpowiednio aż do 2500 i 1500 zł. Odzwierciedleniem tego jest kolejno w ŁPIP stanowisko starszego mistrza oraz w ŁPBP — stanowisko kierownika obiektu.

Analiza wyników badań struktury płac według awansu zawodowego dowiodła, iż jest nieprawidłowa. Uzasadnieniem tego jest względne wyrównanie zarobków między pracownikami różniącymi się poziomem



wykształcenia i pozycją zajmowanego stanowiska pracy w pionie inżyniersko-technicznym ruchu. Płaca nie honoruje tym samym statusu wykształcenia oraz prestiżu stanowisk w hierarchii służbowej. Powyższe nie akceleruje do awansu zawodowego. Wyważenie jego wymogu, tzn. ciągłego doskonalenia wiedzy fakultatywnej w rachunku kosztów, tj. w ocenie związanego z tym wysiłku wskazuje bowiem na nieopłacalność starań o podjęcie pracy o wyższym stopniu złożoności. Stąd też dążenie pracowników do uzyskania wyższego poziomu płac realizuje się nie tyle przez awans zawodowy, ile przez penetrację rynku pracy w celu znalezienia popłatnego miejsca zatrudnienia.

Awans zawodowy traktowany jest w świadomości społecznej raczej w kategoriach ambicjonalnych, zaś zmiana miejsca pracy — jako postawa do wyższego zarobkowania.

Wnioskowanie to może wzbudzać kontrowersje. Wyniki badań z jednego tylko roku nie mogą bowiem stanowić podstawy do zbyt uogólniających wniosków, zwłaszcza że nie zweryfikowano czy zmiana miejsca pracy pozwala na uzyskiwanie podwyżek płacowych.

Płaca nie jest dźwignią awansu zawodowego w stosunku do pracowników inżyniersko-technicznych ruchu, zwłaszcza ze względu na możliwość uzyskiwania wyższych zarobków przez zmianę miejsca pracy. Teza więc, że prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem odnosi się także do pracowników inżyniersko-technicznych, przy czym w nieznacznie tylko mniejszym stopniu niż do robotników. Wynika to z uwarunkowań rynku pracy, który ogólnie jest raczej mniej chłonny na kadre inżyniersko-techniczną niż pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

### 1.3.3. Podsumowanie

Analiza materiału faktograficznego zebranego łącznie w czterech przedsiębiorstwach wykazała zniekształcenie struktury płac w odniesieniu do pracowników inżyniersko-technicznych ruchu. Potwierdziło się to w każdym przekroju badań.

Ocena wyników badań struktury płac na stanowiskach równorzędnych ujawniła, iż jest ona w pewnym stopniu nieprawidłowa. Stanowi o tym znaczna rozpiętość między najniższym a najwyższym poziomem rzeczywistych zarobków uzyskiwanych przez pracowników na niektórych, a nawet wszystkich stanowiskach pracy w pionie inżyniersko-technicznym ruchu w stosunku do wynikającej z siatki taryfowej na podstawie założonych w ramach widełek stawek płac podstawowych.

Oznacza to, że jednorodny pod względem wymagań kwalifikacyjnych i stażu oraz odpowiedzialności związanej z pełnieniem funkcji charakter pracy nie odzwierciedla się adekwatnie w wycenie materialnej.

Dewaluacja kategorii jakości ogranicza siłę stymulacji płacowej w zakresie aktywizowania rozwoju zawodowego kadr. Płaca pozbawiona jest możliwości motywacyjnego oddziaływania na proces doskonalenia zawodowego pracowników, co oznacza podtrzymanie hipotezy postawionej na wstępie badań struktury płac robotników.

Wyniki badań struktury płac według awansu zawodowego dowiodły, iż jest ona nieprawidłowa. Świadczy o tym względne wyrównanie zarobków między pracownikami różniącymi się poziomem wykształcenia i pozycją zajmowanego stanowiska pracy w pionie inżynieryjno-technicznym ruchu. Płaca nie honoruje tym samym statusu wykształcenia oraz prestiżu stanowisk w hierarchii służbowej, a więc i awansu zawodowego.

Reasumując więc: płaca nie jest dźwignią awansu zawodowego w stosunku do pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu zwłaszcza wobec możliwości uzyskiwania wyższych zarobków przez zmianę miejsca pracy. Stwarzało to z kolei podstawy do reaktywowania tezy, że prawdopodobieństwo stymulowania przez płacę awansu zawodowego jest swoistym paradoksem. Teza ta odnosi się przy tym w nieznacznie tylko mniejszym stopniu do pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu niż do robotników ze względu na uwarunkowania rynku pracy, który ogólnie jest raczej mniej chłonny na kadrę inżynieryjno-techniczną w porównaniu z kadrą pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

Analiza struktury płac pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu dotyczyła jedynie roku 1981. Wszelkie więc wnioski wynikające z tej analizy nie pretendują do uogólnień, a są tylko postawieniem problemu. W końcowym zaś wniosku stwierdzić trzeba, że poziom zarobków pracowniczych pozostaje w ograniczonym związku z płacą podstawową, jako miernikiem jakości pracy w odniesieniu do pracowników pośrednio produkcyjnych.

#### 1.4. GŁÓWNE TENDENCJE ZMIAN W STRUKTURZE PŁAC

Celem badań była analiza motywacyjnej funkcji płac, przy czym główną uwagę zwrócono na jeden z jej aspektów — pobudzanie przez płacę do różnicowania płac w zależności od kategorii zaszerogowania i zajmowanego stanowiska, co w konsekwencji kształtuje prawidłową strukturę zatrudnienia w celu zapewnienia przedsiębiorstwu pełnowartościowej pracy.

Struktura i dyferencjacja płac w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych zostały zbadane na ten sam moment czasowy. Umożliwiło to porównanie wyników i przeprowadzenie kompleksowej analizy.

W latach 1975—1981 w przedsiębiorstwach przemysłowych (górnictwo, przemysł metalowy, hutnictwo) stosowany był głównie akord prosty oraz system czasowo-premiowy, natomiast w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (budownictwo ogólne, produkcyjno-usługowe, specjalistyczne) — akord zryczałtowany. Wyniki badań przeprowadzonych w wybranych przedsiębiorstwach są wykładnikiem stosowanej polityki płac. Mimo, iż stosowane były różne formy płac, to nieprawidłowa struktura płac występowała w każdym przedsiębiorstwie. W prawidłowej strukturze płac według kategorii zaszeregowania płace powinny rosnać wraz z wyższą kategorią zaszeregowania, natomiast dyferencjacja płac w ramach danej kategorii nie powinna być większa niż przyrost płac związany z przejściem do wyższej kategorii zaszeregowania.

We wszystkich badanych przedsiębiorstwach na przestrzeni lat 1975—1981 korelacja między kategorią zaszeregowania a wysokością płacy była słaba. W 1975 r. w ŁKB „Śródmieście” zarobki pracowników w VII kat. mieściły się w granicach 4000—7000 zł, a w III kat. w przedziale 1500—7000 zł. W 1981 r. zatrudnieni w III kat. otrzymywali płace 6000—10 000 zł, natomiast w VII kat. w przedziale 8000—13 500 zł. Celowo pokazaliśmy ten przykład, gdyż wyraźnie widać, iż w 1981 r. wystąpiła znaczna różnica płacowa na korzyść wyższych kategorii zaszeregowania, ale rozrzut płac w ramach danej kategorii jest w dalszym ciągu duży. Tendencja ta przybierała na sile i występowała w coraz wyższych przedziałach płacowych. W 1975 r. na przykład w przedziale 4000—4500 zł zrównane zostały płace 26,2<sup>0</sup>/<sub>0</sub> robotników w kat. III z płacami 57,8<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. IV, 74,6<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. V, 60<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. VI, 37,5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. VII. W roku 1981 płace zostały zrównane w sześciu kategoriach w przedziale 8500—9000 zł. Ponadto obserwuje się wzrost płac, przy czym znaczniejszy w niższych kategoriach. W konsekwencji powyższej, zarobki ponad 10 000 zł otrzymało 9,5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. III, 15,3<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. IV, 9,6<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. V, 27,0<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. VI i 25,9<sup>0</sup>/<sub>0</sub> w kat. VII.

Późniejsze wspólne analizy (przedsiębiorstw przemysłowych i budowlano-montażowych) wykazują, iż opisana wyżej tendencja występowała również w przedsiębiorstwach górniczych, hutniczych i metalowych.

Szczegółowe dociekania dotyczą rozpiętości w płacach na danym stanowisku i w danej kategorii zaszeregowania, a więc u robotników

wykonujących jednakowe funkcje w procesie produkcji. Analiza została przeprowadzona wśród pracowników zajmujących stanowiska wiodące, pomocnicze i nisko kwalifikowane, a więc w różnych zbiorowościach, a ponadto w przedsiębiorstwach o różnym profilu produkcyjnym. W zawodach wiodących występujących w GPMO i GFKS w 1981 r. największa rozpiętość dochodziła do 9500 zł, a więc zarobek maksymalny był większy o 219% od minimalnego (monter konstrukcji stalowych — kat. VII). W przedsiębiorstwach budowlanych największe rozpiętości w płacach wystąpiły w ŁPIP (produkcyjno-usługowe) i dochodziły również do 9500 zł na stanowisku montera i to różnych specjalności.

Wykazane różnice w płacach uwzględniają już inną podstawę odniesienia (płace są coraz wyższe), ale obliczone względne miary rozrzutu wskazują, iż zjawisko dyferencjacji płac przebiega z różną mocą w badanych przedsiębiorstwach, przy czym kominy płacowe w ramach stanowisk i kategorii zaszeregowania występują również. Na niektórych stanowiskach w latach 1975—1981 notuje się spadek zróżnicowania płac na danym stanowisku i kategorii zaszeregowania, np. na stanowisku murarza spadek o 53,1 punktu procentowego w kat. V (ŁKB „Śródmieście”), w innych zaś wzrost — traser o 40,4 punktu (GFKS).

Badania przeprowadzone w tym względzie na stanowiskach nisko-kwalifikowanych wskazują na mniejsze zróżnicowanie płac zarówno w ramach kategorii, jak i w czasie, przy czym różnica w płacach przekracza również 50% średniej płacy. W sumie na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych, a również wspólnych — ślusarz, mechanik itp. różnice w płacach są mniejsze niż na stanowiskach robotników wykwalifikowanych, ale większe niżby to wynikało z przejścia do następnej, wyższej kategorii zaszeregowania. Wskazuje to raz jeszcze na brak związku między kategorią zaszeregowania a osiąganymi zarobkami w ramach poszczególnych stanowisk. A więc na danym stanowisku i kategorii zaszeregowania robotnicy mogą mówić o różnych możliwościach płacowych niezależnych — jak z powyższych badań wynika — od kwalifikacji, złożoności pracy. Budzi to poczucie niesprawiedliwości płacowej.

Z rozważań tych wynika, że niekonsekwencje takie dają o sobie znać przy badaniu rozpiętości płac w ramach kolejnych kategorii zaszeregowania i stanowisk, a więc przy wykonywaniu różnych czynności. Zgodnie ze złożonością, zakresem prac, stopniem odpowiedzialności oraz niezbędnymi kwalifikacjami teoretycznymi i praktycznymi różne czynności odpowiadające poszczególnym stanowiskom winny być podstawą do zaszeregowania stanowisk do konkretnych szczebli w ramach

obowiązujących kategorii zaszeregowania. A więc płaca montera, trasaera, betoniarza itd. w VI kat. zaszeregowania powinna kształtować się na zbliżonym poziomie. Rozpiętość w płacach w tym względzie jest również bardzo duża, chociaż na przestrzeni badanego okresu zmniejszyła się: w 1979 r. skrajna różnica w płacach w VI kat. wynosiła 6872 zł między płacą na stanowisku montera konstrukcji w BPMIPW a płacą montera w ŁPIP. W 1981 r. omawiana rozpiętość niewiele się zmniejszyła i dochodzi do 6000 zł. Zbyt duże różnice w płacach zarówno w ramach kategorii, a również na danym stanowisku i kategorii, a ponadto zrównywanie się znacznego odsetka płac do kilku kategorii zaszeregowania świadczą już o braku zainteresowania awansem rozumianym w naszych badaniach jako zdobywanie coraz wyższych kategorii zaszeregowania.

Często bywa tak, że robotnicy zatrudnieni w wyższych kategoriach legitymują się niższą płacą. Dokładniejsze badania przeprowadzone w GPMO wskazują, iż robotnicy szybko osiągają najwyższe kategorie zaszeregowania, a więc w ten sposób następuje zamknięcie drogi awansowej i to tym wcześniej, im dłuższym stażem pracy legitymuje się pracownik. W przedsiębiorstwach przemysłowych robotnicy są zainteresowani bardziej kategorią i stawką, czego nie można powiedzieć o pracownikach przedsiębiorstw budowlanych. Są one tam w bardziej luźnym związku z płacą ogółem niż w innych typach przedsiębiorstw. Dla obu typów przedsiębiorstw wypływa wspólny wniosek, iż zbyt mała (krótka) jest drabina awansowa — a więc liczba kategorii zaszeregowania przydzielona danemu stanowisku nie jest jednakowa na tych samych stanowiskach w różnych przedsiębiorstwach.

W latach 1975—1981 nie notuje się żadnych zmian w polityce płac, które sprzyjałyby podnoszeniu kwalifikacji w kontekście podstawy do awansu zawodowego, a więc zatrudnienia w wyższych kategoriach zaszeregowania, uwarunkowanego wyższą płacą. Analiza średnich płac na tych samych stanowiskach w różnych przedsiębiorstwach (monter, betoniarz, cieśla, robotnik) wskazuje na występowanie różnic płacowych. Wynika stąd, że robotnicy mogą nie być zainteresowani płacą wyłącznie w danym przedsiębiorstwie. Zdarzało się, że często porzucali pracę nawet bez wypowiedzenia. Wyraźnie widać wzrost średnich płac w danej kategorii i na danym stanowisku — był on większy w niższych kategoriach, na takich stanowiskach, jak: monter, traser, murarz, betoniarz. Zbliżonym tempem wzrostu charakteryzowały się w kategoriach najniższych i najwyższych płace na stanowiskach: układacz izolacji, betoniarz. Na pozostałych notowano wyższe wskaźniki dynamiki w wyższych kategoriach. W sumie wzrost płac o ponad 90% nastąpił na sta-

nowisku „wspólnym” ślusarz, o 147,8<sup>0</sup>/<sub>0</sub> — robotnik (stanowisko nisko kwalifikowane), o 229,2<sup>0</sup>/<sub>0</sub> na stanowisku monter instalacji przemysłowych. Z wielkości wskaźników dynamiki płac, a również rozpiętości w płacach na danym stanowisku i kategorii wynika, iż te ostatnie dotyczą wzrostu średnich płac. Zjawisko to jest nader niepokojące.

Badania w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników nadzoru bezpośredniego (przedsiębiorstwa budowlane) były prowadzone w dwu płaszczyznach: według stanowisk równorzędnych i według awansu zawodowego. W przedsiębiorstwach budowlanych, gdzie badanie przeprowadzono w latach 1975—1981, występują te same stanowiska i wyraźnie widać, że ma tu miejsce zjawisko dyferencjacji płac, jednak przebiega ono z różną siłą na poszczególnych stanowiskach. Wynikać to może z rodzaju i charakteru prowadzonych robót. Wyraźnie możemy jednak stwierdzić, że występują duże różnice w płacach na stanowisku majstra, a stosunkowo małe na stanowisku technika budowy, chociaż ten ostatni zawsze posiada wykształcenie średnie. Różnice w płacach ogółem na innych stanowiskach kierowniczych przewyższały rozpiętości założone dla poszczególnych stanowisk (a wynikające z widełek płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych).

Porównując rozpiętość w płacach w 1981 r. (mierzone względną miarą rozrzutu) w ŁKB „Śródmieście” i BPMIPW stwierdzamy, iż dochodziły do 65<sup>0</sup>/<sub>0</sub> na stanowisku inżyniera budowy, 41<sup>0</sup>/<sub>0</sub> na stanowisku majstra, gdy tymczasem w przedsiębiorstwie górniczym najwyższe wskaźniki wystąpiły na stanowisku kierownika robót montażowych 46,6<sup>0</sup>/<sub>0</sub> oraz stanowisku mistrza — 34,8<sup>0</sup>/<sub>0</sub>. We wszystkich badanych przedsiębiorstwach najmniejsze różnice występują na stanowiskach najwyższych.

Zbyt duże różnice w płacach na danym stanowisku świadczą, iż ruchoma część płacy zaczyna odgrywać coraz ważniejszą rolę chociaż rozpiętość w płacy zasadniczej i dodatkach funkcyjnych stanowią np. na stanowisku majstra 2400 zł (1981 r.), a w latach 1975—1979 wynosiły 2000 zł.

Budując drabinę awansową dla pracowników nadzoru w przedsiębiorstwach budowlanych w latach 1975—1981 dochodzimy do wniosku, iż nie zawsze na wyższym stanowisku płace są wyższe. Nieprawidłowości w tym względzie widoczne były na stanowisku kierownika obiektu, zastępcy kierownika budowy — otrzymali oni zarobki niższe niż majster i starszy majster. W ŁKB „Śródmieście” starszy majster osiągał zarobki na poziomie kierownika budowy.

Badania przeprowadzone w 1981 r. we wszystkich przedsiębiorstwach

potwierdzają nieprawidłowości, które miały miejsce w latach 1975—1979. Świadczy to, iż za mały jest związek wykształcenia z płacami w ramach stanowisk, a również między stanowiskami. Z powyższych rozważań wynika, że nie opłaca się awansować majstrowi na wyższe stanowisko, skoro jego wynagrodzenie osiąga pułap najwyższej płacy kierownika, a nadzoruje wyłącznie wykonywanie robót objętych danym rzemiosłem i nie pełni tak odpowiedzialnych funkcji jak kierownik.

Generalnie bardzo mało majstrów posiada wykształcenie zasadnicze, mały jest również odsetek z wykształceniem średnim. Powyższe nieprawidłowości, zarówno wśród robotników, jak i pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników nadzoru, zależą — jak mogliśmy się przekonać — nie tylko od płacy zasadniczej, ale również od jej części ruchomej, która ostatnio została bardzo rozbudowana. W latach 1975—1981 wyraźnie widać wzrost części ruchomej płac zarówno w płacach najniższych, jak i najwyższych robotników, przy czym różnica ta zmniejszyła się do kilku punktów procentowych. Oznacza to, że wzrósł udział dodatków nie związanych z wysokością płacy zasadniczej — dodatek regulacyjny, wynikający z porozumienia gdańskiego oraz dodatek zbożowo-mączny. W przypadku przedsiębiorstw budowlanych płaca zasadnicza była zawsze stosunkowo duża (akord zryczałtowany), a tzw. nadwyżka akordowa nie była traktowana jako dodatek, jak to ma miejsce w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych. I dlatego w GFKS udział płacy zasadniczej przy płacach maksymalnych i wyższej kategorii zaszerogowania jest niższy niż przy płacach minimalnych i niższej kategorii.

Bezpośrednio z efektami pracy związany jest stosunkowo mały odsetek płac (premie), a rośnie on głównie dzięki korzystniejszym dla pracownika regulaminom premiovym (wyższe odpisy) i wzrostowi podstawy obliczeniowej — płacy zasadniczej. W 1981 r. udział premii w przedsiębiorstwach budowlanych był większy niż w przemysłowych, np. w GPMO a znaczny odsetek płac stanowiły godziny nadliczbowe oraz nadwyżka akordowa, a więc składniki nie występujące w przedsiębiorstwach budowlanych przy akordzie zryczałtowanym. Ponadto daje się zauważyć następująca zależność: premia jest mniejsza, gdy wysoka nadwyżka akordowa, większa, gdy w ogóle nie ma nadwyżki lub jest stosunkowo niewielka.

W przedsiębiorstwach reprezentujących dwa działy gospodarki narodowej występuje zjawisko zwiększania płac ogółem przez jej różne składniki, by osiągnąć w sumie jeden cel — wzrost płac.

W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych w przedsiębior-

stwach przemysłowych i pracowników nadzoru w przedsiębiorstwach budowlanych wzrasta udział ruchomej części płac, ale płaca zasadnicza łącznie z dodatkami funkcyjnymi wyższa jest w przedsiębiorstwach przemysłowych. Otrzymanie premii przez robotnika w przedsiębiorstwie budowlanym obwarowane jest wieloma przepisami i powoduje, iż jej udział w płacy jest mniejszy lub nie zawsze występuje. Wykryte nieprawidłowości tkwiące w strukturze płac miały wpływ na relacje płac między stanowiskami zarówno w grupie robotników niewykwalifikowanych, zawodach wiodących i wspólnych. Z analizy relacji płac wśród pracowników produkcyjnych w ramach stanowisk — zatrudnieni w najwyższej kategorii w stosunku do najniższej — wynika, że następuje spłaszczenie zarobków, rozpiętości maleją, przy czym z większą siłą w przedsiębiorstwach przemysłowych niż budowlanych, gdzie wysokość płacy jest mniej związana ze stawką.

Relacje płac między robotnikami niewykwalifikowanymi: kopacz, robotnik transportowy, robotnik, a robotnikami wykwalifikowanymi wskazują, iż w latach 1975—1979 nastąpił spadek w rozpiętościach płac. W latach 1979—1981 zanotowano natomiast wzrost różnic w płacach na niektórych stanowiskach i nie we wszystkich przedsiębiorstwach (BPMIPW). W całym badanym okresie notuje się wzrost wielkości relacji płac na stanowiskach wspólnych: kierowca samochodowy, elektryk, ślusarz, tokarz, elektromonter w stosunku do robotników niewykwalifikowanych. W 1975 r. powyższe relacje kształtowały się poniżej 100%, a więc robotnicy niewykwalifikowani otrzymywali wyższe zarobki niż np. elektryk, ślusarz, kierowca samochodowy, w badanych przedsiębiorstwach przemysłowych. A więc ranga robotnika niewykwalifikowanego (mierzona wysokością płacy) była wyższa niż robotnika o odpowiednich kwalifikacjach, ale jak się okazuje mniej „ważnych” w tych gałęziach przemysłu. Generalnie jednak występuje tendencja do zbyt niskich wskaźników odzwierciedlających omawiane relacje, co obniża prestiż zawodowy.

Małe różnice w płacach występują między stanowiskami majstra a robotnika niewykwalifikowanego (przedsiębiorstwa budowlane), a obliczone relacje płacy majstra do robotnika wykwalifikowanego wskazują, że podwładni zarabiają często więcej; np. tynkarz, cieśla, ślusarz-szwacz i to w całym badanym okresie (1975—1981). Obliczone wskaźniki dla 1981 r. we wszystkich przedsiębiorstwach wskazują, iż różnice powyżej 50 punktów procentowych na korzyść robotników wykwalifikowanych występowały w przedsiębiorstwie górniczym, około 20 punktów w przedsiębiorstwie przemysłu metalowego, natomiast w budowlanym około 5 punktów. W zawodach pomocniczych różnica 20 punktów procentowych występowała w przedsiębiorstwie górniczym, w metalowym



zaś zarobki elektryków, ślusarzy i kierowcy kształtowały się poniżej średniej płacy mistrza. A więc sytuacja płacowa w 1981 r. jest bardzo niekorzystna na stanowisku majstra w przedsiębiorstwie górniczym i przemysłu metalowego, w mniejszej skali w przedsiębiorstwie budowlanym. Osłabiony zostaje prestiż zawodowy mistrza, stanowiska bardzo ważnego, bezpośredniego zwierzchnika robotników. W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych w 1981 r. występują coraz większe rozpiętości między stanowiskami w stosunku do płacy mistrza — wyraźnie widać to zjawisko w przedsiębiorstwach przemysłowych. W przedsiębiorstwach budowlanych tendencja ta występuje z mniejszą siłą, a zdarza się, że zarobki mistrza przekraczają płace np. kierownika robót, obiektu.

Można zatem dojść do wniosku, iż robotnik niewykwalifikowany może nie być zainteresowany zdobyciem stanowiska robotnika wykwalifikowanego, ten natomiast stanowiskiem mistrza, który z kolei nie zawsze interesuje się stanowiskiem kierownika. W drabinie awansowej wymagane są coraz wyższe kwalifikacje, rośnie odpowiedzialność, a płace nie wykazują proporcjonalnego wzrostu. Nieprawidłowa struktura płac i nieuzasadnione społecznie i ekonomicznie relacje płac nie pobudzają do awansu zawodowego i nie sprzyjają zapewnieniu przedsiębiorstwu pełnowartościowej pracy.

## 2. SKUTECZNOŚĆ MOTYWACYJNEJ FUNKCJI PŁAC PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH PRZEDSIĘBIORSTWA MATERIAŁÓW OGNIOTRWAŁYCH, CZYLI STRUKTURA PŁAC A ILOŚĆ (EFEKT) PRACY

Problematyka płac w gospodarce socjalistycznej jest przedmiotem zainteresowań zarówno teorii ekonomii politycznej, jak i praktyki gospodarczej. Wszyscy bowiem zdają sobie sprawę z wielofunkcyjnego znaczenia tej kategorii ekonomicznej dla prawidłowego przebiegu społecznego procesu produkcji. Rzecz polega nie tylko na tym, aby zbadać kierunki i znaczenie wpływu płac na przebieg tego procesu, ale aby je wykorzystać dla zapewnienia pomyślności jego realizacji.

Ze splotu funkcji płacy roboczej w socjalizmie na plan pierwszy wysuwa się niewątpliwie jej funkcja motywacyjna.

Przez motywacyjną funkcję płacy roboczej należy rozumieć oddziaływanie za jej pośrednictwem na pracowników w celu ukierunkowania ich zachowań w procesie produkcji w sposób zapewniający osiągnięcie najlepszych ze społecznego punktu widzenia efektów. Wyraża się ona:

Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Bytomskim Przedsiębiorstwie Montażu Instalacji Przemysłu Węglowego

| Specjalność zawodowa            | Kategoria zaszerzgowania | 1975            |                           |        |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|                                 |                          | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|                                 |                          |                 | od                        | do     |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|                                 |                          |                 | 1                         | 2      |                |                                 |                 | 3                         | 4      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych |                          |                 |                           |        |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| monter                          | II                       | 3               | 1 523                     | 1 813  | 290            | 9,2                             | 6               | 3 797                     | 4 965  | 1 168          | 25,8                            |
|                                 | III                      | 41              | 1 675                     | 7 781  | 6 106          | 16,5                            | 30              | 4 278                     | 7 968  | 3 680          | 31,6                            |
|                                 | IV                       | 23              | 3 008                     | 7 258  | 4 250          | 21,7                            | 16              | 5 086                     | 14 174 | 9 088          | 38,2                            |
|                                 | V                        | 18              | 2 984                     | 7 142  | 4 158          | 23,5                            | 20              | 5 267                     | 12 385 | 7 118          | 44,2                            |
|                                 | VI                       | 16              | 3 021                     | 7 433  | 4 412          | 26,8                            | 39              | 6 740                     | 17 922 | 11 182         | 51,5                            |
|                                 | VII                      | 22              | 3 162                     | 9 254  | 6 092          | 28,8                            | 56              | 7 380                     | 19 205 | 11 828         | 56,6                            |
|                                 | VIII                     | 12              | 3 252                     | 10 704 | 7 452          | 36,0                            | 37              | 9 574                     | 16 687 | 7 113          | 62,9                            |
|                                 | IX                       | —               | —                         | —      | —              | —                               | 27              | 8 720                     | 16 666 | 7 946          | 64,5                            |
| spawacz                         | III                      | 1               | 2 388                     | —      | —              | 12,5                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                 | IV                       | —               | —                         | —      | —              | —                               | 1               | 7 626                     | —      | —              | 43,6                            |
|                                 | V                        | 7               | 3 868                     | 7 427  | 3 559          | 26,6                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                 | VI                       | 3               | 2 176                     | 6 660  | 4 484          | 20,0                            | 2               | 7 831                     | 9 188  | 1 467          | 45,5                            |
|                                 | VII                      | 7               | 3 990                     | 9 348  | 5 358          | 29,0                            | 6               | 6 569                     | 10 591 | 4 022          | 51,4                            |
|                                 | VIII                     | 2               | 9 946                     | 10 019 | 73             | 44,4                            | 13              | 9 676                     | 16 921 | 7 245          | 61,7                            |
|                                 | IX                       | —               | —                         | —      | —              | —                               | 9               | 10 548                    | 17 759 | 7 211          | 69,9                            |

| 1                 | 2                           | 3  | 4     | 5     | 6     | 7     | 8    | 9      | 10     | 11     | 12   |
|-------------------|-----------------------------|----|-------|-------|-------|-------|------|--------|--------|--------|------|
| układacz izolacji | II                          | 5  | 2 603 | 4 663 | 2 060 | 19,3  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | III                         | 6  | 3 262 | 5 445 | 2 183 | 21,7  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | IV                          | 5  | 3 933 | 5 576 | 1 643 | 23,7  | 5    | 5 882  | 6 991  | 1 109  | 35,7 |
|                   | V                           | 6  | 2 953 | 6 427 | 3 474 | 26,9  | 5    | 6 230  | 10 273 | 4 043  | 45,3 |
|                   | VI                          | 4  | 2 722 | 8 612 | 5 890 | 31,5  | 7    | 6 950  | 9 996  | 3 046  | 45,5 |
|                   | VII                         | 6  | 6 166 | 9 794 | 3 628 | 37,3  | 4    | 6 881  | 12 245 | 5 364  | 55,8 |
|                   | VIII                        | —  | —     | —     | —     | —     | 1    | 10 172 | —      | —      | 55,3 |
|                   | IX                          | —  | —     | —     | —     | —     | 8    | 10 030 | 15 022 | 4 922  | 67,4 |
|                   | operator maszyn budowlanych | VI | 2     | 6 509 | 7 788 | 1 279 | 38,5 | —      | —      | —      | —    |
| VII               |                             | 3  | 3 308 | 6 631 | 3 323 | 26,2  | 1    | 9 698  | —      | —      | 51,8 |
| VIII              |                             | 10 | 4 348 | 7 388 | 3 040 | 30,9  | 13   | 6 905  | 11 441 | 4 536  | 50,6 |
| IX                |                             | 8  | 4 658 | 6 906 | 2 248 | 28,6  | 23   | 8 493  | 12 952 | 4 459  | 51,9 |
| ślusarz           | III                         | 7  | 2 906 | 4 264 | 1 358 | 18,2  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | IV                          | 2  | 3 618 | 5 579 | 1 961 | 24,7  | 2    | 6 988  | 7 015  | 27     | 40,9 |
|                   | V                           | 2  | 2 556 | 4 214 | 1 658 | 18,5  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | VI                          | —  | —     | —     | —     | —     | 5    | 8 089  | 8 804  | 715    | 49,1 |
|                   | VII                         | 8  | 3 100 | 6 536 | 3 436 | 29,1  | 4    | 9 329  | 10 555 | 1 226  | 55,4 |
|                   | VIII                        | 6  | 3 312 | 3 838 | 526   | 19,2  | 6    | 5 940  | 16 242 | 10 302 | 60,2 |
| blacharz          | IX                          | 6  | 4 270 | 5 689 | 1 419 | 23,8  | 11   | 7 560  | 10 752 | 3 192  | 50,0 |
|                   | II                          | 1  | 2 767 | —     | —     | 15,1  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | III                         | 4  | 2 769 | 3 897 | 1 128 | 16,7  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | IV                          | 3  | 3 111 | 4 231 | 1 120 | 19,1  | 1    | 7 628  | —      | —      | 43,3 |
|                   | V                           | 1  | 2 000 | —     | —     | 10,8  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | VI                          | 6  | 3 005 | 6 142 | 3 137 | 24,5  | 1    | 8 495  | —      | —      | 48,8 |
|                   | VII                         | 7  | 5 167 | 7 247 | 2 080 | 28,9  | —    | —      | —      | —      | —    |
|                   | VIII                        | —  | —     | —     | —     | —     | 1    | 11 991 | —      | —      | 68,1 |
|                   | IX                          | 1  | 3 400 | —     | —     | 18,3  | 1    | 8 533  | —      | —      | 44,4 |
| tokarz            | IV                          | 2  | 3 637 | 4 102 | 465   | 20,8  | —    | —      | —      | —      | —    |

| 1                                   | 2    | 3  | 4     | 5     | 6     | 7    | 8  | 9      | 10     | 11    | 12   |
|-------------------------------------|------|----|-------|-------|-------|------|----|--------|--------|-------|------|
|                                     | V    | —  | —     | —     | —     | —    | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VI   | —  | —     | —     | —     | —    | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | 2  | 5 835 | 6 313 | 478   | 32,1 | 3  | 9 152  | 10 231 | 1 079 | 56,7 |
|                                     | VIII | —  | —     | —     | —     | —    | 2  | 10 995 | 11 715 | 720   | 66,2 |
|                                     | IX   | 1  | 4 137 | —     | —     | 22,8 | 1  | 8 863  | —      | —     | 46,6 |
| Grupa zawodów nisko kwalifikowanych |      |    |       |       |       |      |    |        |        |       |      |
| kopacz                              | II   | 1  | 3 350 | —     | —     | 18,0 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | III  | 33 | 2 902 | 6 968 | 4 066 | 23,2 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | IV   | 3  | 5 036 | 5 474 | 438   | 27,0 | 1  | 6 330  | —      | —     | 36,0 |
|                                     | V    | —  | —     | —     | —     | —    | 1  | 7 323  | —      | —     | 38,6 |
|                                     | VI   | —  | —     | —     | —     | —    | 10 | 6 880  | 9 860  | 2 980 | 47,2 |
| robotnik transportowy               | III  | —  | —     | —     | —     | —    | 1  | 5 261  | —      | —     | 28,6 |
|                                     | IV   | —  | —     | —     | —     | —    | 2  | 5 617  | 6 826  | 1 209 | 34,0 |
|                                     | V    | 7  | 2 311 | 3 040 | 729   | 14,3 | 7  | 4 255  | 6 342  | 2 087 | 29,6 |
|                                     | VI   | 5  | 2 650 | 3 656 | 1 006 | 16,0 | 11 | 4 051  | 7 534  | 3 483 | 34,9 |
|                                     | VII  | 1  | 2 639 | —     | —     | 14,2 | 7  | 6 226  | 8 293  | 2 067 | 41,0 |
|                                     | VIII | 1  | 2 762 | —     | —     | 14,8 | 5  | 6 527  | 9 266  | 2 739 | 40,9 |
|                                     | IX   | —  | —     | —     | —     | —    | 1  | 7 500  | —      | —     | 39,5 |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Bytomskim Przedsiębiorstwie Montażu Instalacji Przemysłu Węglowego.

Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Gliwickiej Fabryce Konstrukcji Stalowych

| Specjalność zawodowa            | Kategoria zaszerogowania | 1975            |                           |       |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------|-------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|                                 |                          | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |       | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|                                 |                          |                 | od                        | do    |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|                                 |                          |                 | 1                         | 2     |                |                                 |                 | 3                         | 4      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych |                          |                 |                           |       |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| traser                          | IV                       | 5               | 2 074                     | 3 128 | 1 054          | 15,2                            | 2               | 6 805                     | 9 206  | 2 401          | 38,0                            |
|                                 | V                        | 2               | 3 462                     | 3 636 | 174            | 19,3                            | 5               | 6 240                     | 12 962 | 6 722          | 40,6                            |
|                                 | VI                       | 7               | 4 004                     | 4 859 | 855            | 24,2                            | 4               | 3 992                     | 9 379  | 5 387          | 42,3                            |
|                                 | VII                      | 1               | 4 541                     | —     | —              | 28,0                            | 6               | 5 560                     | 13 421 | 7 861          | 46,0                            |
|                                 | VIII                     | 4               | 5 576                     | 6 248 | 672            | 31,6                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
| monter konstrukcji stalowych    | IV                       | 5               | 2 629                     | 3 451 | 822            | 16,4                            | 2               | 5 378                     | 5 778  | 400            | 32,8                            |
|                                 | V                        | 9               | 3 188                     | 4 550 | 1 362          | 19,9                            | 5               | 6 373                     | 10 846 | 4 473          | 43,9                            |
|                                 | VI                       | 7               | 3 300                     | 5 926 | 2 626          | 23,3                            | 4               | 6 756                     | 8 731  | 1 975          | 43,8                            |
|                                 | VII                      | 14              | 2 493                     | 5 206 | 2 713          | 21,7                            | 14              | 5 826                     | 13 620 | 7 794          | 52,0                            |
|                                 | VIII                     | 12              | 2 820                     | 6 734 | 3 914          | 22,9                            | 8               | 9 684                     | 12 959 | 3 275          | 63,4                            |
|                                 | IX                       | 4               | 3 378                     | 3 911 | 533            | 19,2                            | 3               | 12 227                    | 12 560 | 333            | 52,7                            |
| spawacz                         | VI                       | 2               | 3 673                     | 3 987 | 314            | 22,7                            | 1               | 10 823                    | —      | —              | 62,9                            |
|                                 | VII                      | 17              | 4 321                     | 8 652 | 4 331          | 29,5                            | 13              | 10 688                    | 16 149 | 5 461          | 68,3                            |
| przecinacz gazowy               | V                        | 1               | 3 306                     | —     | —              | 18,0                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |

| 1                                   | 2    | 3  | 4     | 5     | 6     | 7    | 8  | 9      | 10     | 11    | 12   |
|-------------------------------------|------|----|-------|-------|-------|------|----|--------|--------|-------|------|
|                                     | VI   | 1  | 4 560 | —     | —     | 24,3 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | 3  | 4 766 | 4 832 | 66    | 25,7 | 2  | 9 254  | 9 667  | 413   | 51,4 |
|                                     | VIII | 1  | 6 114 | —     | —     | 32,3 | 1  | 12 048 | —      | —     | 71,7 |
| elektryk                            | VII  | —  | —     | —     | —     | —    | 2  | 4 855  | 5 217  | 362   | 30,0 |
|                                     | VIII | 2  | 2 768 | 3 345 | 577   | 17,6 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | IX   | 4  | 3 452 | 5 194 | 1 742 | 20,1 | 3  | 4 858  | 14 319 | 9 461 | 41,6 |
| ślusarz-mechanik                    | V    | 1  | 1 789 | —     | —     | 10,4 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VI   | 1  | 2 334 | —     | —     | 13,7 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | 1  | 2 714 | —     | —     | 15,1 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VIII | 7  | 2 824 | 4 893 | 2 069 | 17,3 | 1  | 6 775  | —      | —     | 36,8 |
|                                     | IX   | 10 | 3 310 | 5 445 | 2 135 | 20,1 | 15 | 6 326  | 10 733 | 4 407 | 42,7 |
| kierowca samochodowy                | V    | 2  | 3 291 | 3 762 | 471   | 15,4 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VI   | 1  | 3 049 | —     | —     | 14,3 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | —  | —     | —     | —     | —    | 3  | 6 747  | 9 484  | 2 737 | 41,2 |
| Grupa zawodów nisko kwalifikowanych |      |    |       |       |       |      |    |        |        |       |      |
| pracownik magazynowy                | VI   | 6  | 2 185 | 2 554 | 369   | 12,5 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | 4  | 3 181 | 5 823 | 2 642 | 17,3 | 3  | 6 375  | 7 233  | 858   | 32,4 |
|                                     | VIII | —  | —     | —     | —     | —    | 1  | 11 031 | —      | —     | 43,3 |
| suwnicowy                           | VI   | 12 | 2 229 | 2 772 | 543   | 13,1 | —  | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VII  | 9  | 2 350 | 2 875 | 525   | 14,1 | 14 | 5 560  | 7 845  | 2 285 | 34,6 |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Gliwickiej Fabryce Konstrukcji Stalowych.

Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Gliwickim Przedsiębiorstwie Materiałów Ogniotrwałych

| Specjalność zawodowa              | Kategoria zaszerogowania | 1975            |                           |       |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------|-------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|                                   |                          | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |       | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|                                   |                          |                 | od                        | do    |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|                                   |                          |                 | 1                         | 2     |                |                                 |                 | 3                         | 4      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych   |                          |                 |                           |       |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| przygotowacz zapraw i mas         | VI                       | 2               | 2 941                     | 5 299 | 2 358          | 26,4                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                   | VII                      | 3               | 4 136                     | 5 117 | 981            | 26,2                            | 1               | 6 348                     | —      | —              | 48,1                            |
|                                   | VIII                     | 2               | 5 327                     | 5 430 | 103            | 30,7                            | 7               | 7 551                     | 14 550 | 6 999          | 74,5                            |
| formierz maszynowy                | V                        | 3               | 1 870                     | 3 669 | 1 799          | 15,0                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                   | VI                       | 19              | 2 538                     | 4 215 | 1 677          | 19,6                            | 1               | 4 644                     | —      | —              | 25,7                            |
|                                   | VII                      | 5               | 3 065                     | 4 548 | 1 483          | 20,5                            | 3               | 5 907                     | 7 278  | 1 371          | 36,3                            |
|                                   | VIII                     | —               | —                         | —     | —              | —                               | 6               | 6 151                     | 7 665  | 1 514          | 37,6                            |
| wypalacz materiałów ogniotrwałych | VII                      | 1               | 5 176                     | —     | —              | 23,0                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                   | VIII                     | 2               | 4 227                     | 4 786 | 559            | 21,3                            | 4               | 8 609                     | 10 087 | 1 478          | 44,2                            |
|                                   | IX                       | 3               | 4 358                     | 4 914 | 556            | 23,6                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                   | X                        | —               | —                         | —     | —              | —                               | 1               | 13 500                    | —      | —              | 60,3                            |
|                                   | XI                       | —               | —                         | —     | —              | —                               | 1               | 8 018                     | —      | —              | 43,6                            |

| 1                                   | 2    | 3 | 4     | 5     | 6     | 7    | 8 | 9      | 10     | 11    | 12   |
|-------------------------------------|------|---|-------|-------|-------|------|---|--------|--------|-------|------|
| ślusarz                             | VI   | 2 | 2 310 | 2 613 | 303   | 12,7 | 1 | 5 135  | —      | —     | 27,9 |
|                                     | VII  | 1 | 3 147 | —     | —     | 16,2 | 2 | 5 066  | 6 525  | 1 459 | 30,7 |
|                                     | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 1 | 5 875  | —      | —     | 32,5 |
|                                     | IX   | 8 | 2 011 | 5 351 | 3 340 | 24,0 | 1 | 7 008  | —      | —     | 39,8 |
|                                     | X    | — | —     | —     | —     | —    | 6 | 6 703  | 9 822  | 3 119 | 49,2 |
|                                     | XI   | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 9 704  | 10 067 | 363   | 54,3 |
| stolarz                             | VII  | 2 | 2 735 | 6 331 | 3 596 | 23,4 | — | —      | —      | —     | —    |
|                                     | VIII | 6 | 3 409 | 6 813 | 3 404 | 22,0 | — | —      | —      | —     | —    |
|                                     | IX   | 2 | 4 605 | 7 284 | 2 679 | 30,6 | — | —      | —      | —     | —    |
|                                     | X    | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 7 776  | 8 056  | 280   | 43,0 |
|                                     | XI   | — | —     | —     | —     | —    | 1 | 9 292  | —      | —     | 52,8 |
|                                     | XII  | — | —     | —     | —     | —    | 1 | 9 676  | —      | —     | 55,0 |
| elektromonter                       | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 1 | 5 948  | —      | —     | 32,3 |
|                                     | IX   | 4 | 4 122 | 6 115 | 1 993 | 23,4 | 2 | 6 217  | 8 069  | 1 852 | 35,8 |
|                                     | X    | — | —     | —     | —     | —    | 4 | 9 044  | 11 466 | 2 422 | 53,1 |
|                                     | XI   | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 11 661 | 12 273 | 612   | 60,5 |
| elektromechnik                      | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 5 733  | 5 861  | 128   | 31,5 |
|                                     | IX   | 7 | 3 938 | 7 391 | 3 453 | 29,6 | 2 | 5 672  | 6 303  | 631   | 31,8 |
|                                     | X    | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 8 803  | 10 444 | 1 641 | 52,2 |
| Grupa zawodów nisko kwalifikowanych |      |   |       |       |       |      |   |        |        |       |      |
| robotnik magazynowy                 | VII  | 2 | 2 291 | 2 539 | 248   | 12,4 | 1 | 4 570  | —      | —     | 24,8 |
|                                     | VIII | 5 | 2 846 | 3 187 | 341   | 15,5 | — | —      | —      | —     | —    |
|                                     | IX   | 3 | 2 208 | 3 092 | 884   | 13,4 | 2 | 6 159  | 9 732  | 3 573 | 39,5 |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Gliwickim Przedsiębiorstwie Materiałów Ogniotrwałych.



Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Łódzkim Kombinaie Budowlanym „Śródmieście”

| Specjalność zawodowa            | Kategoria zaszerogowania | 1975            |                           |       |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------|-------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|                                 |                          | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |       | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|                                 |                          |                 | od                        | do    |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|                                 |                          |                 | 3                         | 4     |                |                                 |                 | 5                         | 6      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych |                          |                 |                           |       |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| murarz                          | IV                       | 6               | 3 778                     | 5 446 | 1 668          | 24,8                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                 | V                        | 17              | 3 981                     | 7 309 | 3 327          | 25,7                            | 2               | 9 219                     | 10 198 | 979            | 52,7                            |
|                                 | VI                       | 20              | 4 479                     | 7 887 | 3 408          | 27,4                            | 10              | 8 387                     | 9 831  | 1 444          | 49,2                            |
|                                 | VII                      | 5               | 4 472                     | 6 858 | 2 386          | 28,3                            | 10              | 8 374                     | 10 080 | 1 706          | 50,6                            |
| tynkarz                         | IV                       | 2               | 5 905                     | 6 971 | 1 066          | 33,2                            | 3               | 6 661                     | 10 774 | 4 114          | 46,3                            |
|                                 | V                        | 5               | 4 625                     | 7 558 | 2 933          | 30,3                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|                                 | VI                       | 19              | 4 854                     | 8 436 | 3 582          | 32,6                            | 8               | 8 693                     | 12 162 | 3 469          | 58,3                            |
|                                 | VII                      | 3               | 5 674                     | 6 200 | 526            | 31,7                            | 4               | 11 258                    | 13 348 | 2 090          | 64,6                            |
| betoniarz                       | III                      | 3               | 4 267                     | 6 525 | 2 258          | 27,3                            | 3               | 7 471                     | 10 951 | 3 480          | 49,9                            |
|                                 | IV                       | 13              | 3 362                     | 6 232 | 2 870          | 25,8                            | 11              | 7 313                     | 11 979 | 4 666          | 50,8                            |
|                                 | V                        | 33              | 3 367                     | 6 340 | 2 973          | 24,4                            | 11              | 8 071                     | 11 068 | 2 997          | 47,9                            |
|                                 | VI                       | 5               | 4 973                     | 5 652 | 683            | 28,1                            | 6               | 8 724                     | 10 101 | 1 377          | 51,6                            |
|                                 | VII                      | —               | —                         | —     | —              | —                               | 2               | 9 015                     | 9 067  | 52             | 49,1                            |

|                     | 1 | 2   | 3  | 4     | 5     | 6     | 7    | 8  | 9     | 10     | 11    | 12   |
|---------------------|---|-----|----|-------|-------|-------|------|----|-------|--------|-------|------|
| cieśla              |   | IV  | 3  | 5 077 | 5 913 | 836   | 28,0 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                     |   | V   | 12 | 4 553 | 6 636 | 2 083 | 29,2 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                     |   | VI  | 25 | 4 698 | 6 980 | 2 282 | 29,1 | 8  | 8 236 | 11 755 | 3 519 | 52,5 |
|                     |   | VII | —  | —     | —     | —     | —    | 12 | 8 202 | 11 335 | 3 135 | 51,4 |
| malarz              |   | III | 2  | 3 190 | 4 028 | 838   | 18,6 | 6  | 6 292 | 7 800  | 1 508 | 39,8 |
|                     |   | IV  | 5  | 3 266 | 3 964 | 698   | 19,2 | 3  | 7 854 | 8 811  | 957   | 45,8 |
|                     |   | V   | 8  | 3 253 | 4 806 | 1 553 | 21,9 | 4  | 6 151 | 8 580  | 2 429 | 42,6 |
|                     |   | VI  | 11 | 4 612 | 5 404 | 792   | 24,8 | 3  | 9 308 | 10 124 | 816   | 52,2 |
|                     |   | VII | —  | —     | —     | —     | —    | 3  | 8 854 | 11 508 | 2 654 | 55,0 |
| zbrojarz            |   | III | —  | —     | —     | —     | —    | 3  | 8 118 | 9 137  | 1 019 | 47,0 |
| Grupa zawodów nisko |   |     |    |       |       |       |      |    |       |        |       |      |
| kwalifikowanych     |   |     |    |       |       |       |      |    |       |        |       |      |
| robotnik            |   | III | 17 | 2 066 | 4 739 | 2 672 | 16,8 | 8  | 6 602 | 10 514 | 3 912 | 43,9 |
|                     |   | IV  | 23 | 3 239 | 7 006 | 3 767 | 23,2 | 7  | 7 493 | 10 920 | 3 427 | 48,9 |
|                     |   | V   | 8  | 4 488 | 5 405 | 917   | 25,1 | 3  | 8 629 | 9 017  | 388   | 48,2 |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Łódzkim Kombinaie Budowlanym „Śródmieście”.

Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Łódzkim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego

| Specjalność zawodowa            | Kategoria zaszerzegowania | 1975            |                           |       |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|---------------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|                                 |                           | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |       | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|                                 |                           |                 | od                        | do    |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|                                 |                           |                 | 1                         | 2     |                |                                 |                 | 3                         | 4      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych |                           |                 |                           |       |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| operator                        | IV                        | —               | —                         | —     | —              | 5                               | 6 781           | 7 659                     | 878    | 38,1           |                                 |
|                                 | V                         | 10              | 2 467                     | 5 546 | 3 079          | 17,8                            | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | VI                        | 17              | 3 513                     | 5 973 | 2 360          | 20,5                            | 4               | 6 906                     | 8 856  | 1 950          | 69,2                            |
|                                 | VII                       | 7               | 4 215                     | 8 858 | 4 643          | 23,9                            | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | VIII                      | 12              | 3 361                     | 8 295 | 4 934          | 26,2                            | 2               | 8 239                     | 8 833  | 594            | 45,9                            |
|                                 | IX                        | —               | —                         | —     | —              | —                               | 7               | 8 540                     | 10 221 | 1 681          | 52,7                            |
| lastrykarz *                    | IV                        | 4               | 5 270                     | 5 903 | 633            | 29,0                            | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | V                         | —               | —                         | —     | —              | —                               | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | VI                        | —               | —                         | —     | —              | —                               | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | VII                       | —               | —                         | —     | —              | —                               | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | VIII                      | —               | —                         | —     | —              | —                               | 2               | 8 346                     | 9 207  | 861            | 47,7                            |
| ślusarz-spawacz                 | III                       | 9               | 3 747                     | 6 574 | 2 827          | 26,4                            | —               | —                         | —      | —              |                                 |
|                                 | IV                        | 6               | 3 700                     | 6 400 | 2 700          | 24,0                            | —               | —                         | —      | —              |                                 |

| 1                  | 2    | 3  | 4     | 5     | 6     | 7    | 8  | 9     | 10     | 11    | 12   |
|--------------------|------|----|-------|-------|-------|------|----|-------|--------|-------|------|
|                    | V    | 3  | 4 941 | 7 636 | 2 695 | 33,3 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VI   | 6  | 3 302 | 9 864 | 6 562 | 31,3 | 7  | 8 685 | 10 174 | 1 489 | 50,3 |
|                    | VII  | —  | —     | —     | —     | —    | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VIII | 2  | 4 256 | 4 717 | 461   | 21,8 | 5  | 8 025 | 12 151 | 4 126 | 53,7 |
| malarz             | II   | 2  | 4 624 | 7 218 | 2 594 | 30,1 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | III  | 6  | 3 787 | 6 203 | 2 416 | 25,4 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | IV   | 2  | 4 998 | 6 928 | 1 930 | 30,7 | 2  | 8 553 | 9 167  | 614   | 48,2 |
|                    | V    | —  | —     | —     | —     | —    | 2  | 8 549 | 8 591  | 42    | 46,6 |
|                    | VI   | —  | —     | —     | —     | —    | 4  | 8 441 | 9 688  | 1 247 | 48,2 |
| betoniarz-zbrojarz | II   | 2  | 3 353 | 4 915 | 1 562 | 21,6 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | III  | 22 | 3 600 | 6 663 | 3 063 | 25,0 | 2  | 8 588 | 9 254  | 666   | 48,5 |
|                    | IV   | 12 | 3 808 | 5 916 | 2 108 | 24,7 | 10 | 7 884 | 11 929 | 4 045 | 48,8 |
|                    | V    | 8  | 2 206 | 8 281 | 6 075 | 26,2 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VI   | 4  | 5 472 | 7 643 | 2 171 | 33,3 | 3  | 9 037 | 9 583  | 546   | 51,0 |
|                    | VII  | —  | —     | —     | —     | —    | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VIII | —  | —     | —     | —     | —    | 4  | 8 828 | 9 987  | 1 159 | 52,3 |
| murarz             | III  | 3  | 3 832 | 6 157 | 2 325 | 26,2 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | IV   | 9  | 3 848 | 5 845 | 1 997 | 23,8 | 2  | 8 016 | 8 476  | 460   | 44,8 |
|                    | V    | 8  | 4 594 | 7 330 | 2 736 | 29,6 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VI   | 4  | 5 425 | 6 108 | 683   | 30,1 | 2  | 8 450 | 8 499  | 49    | 46,1 |
|                    | VII  | —  | —     | —     | —     | —    | 4  | 8 573 | 10 218 | 1 645 | 50,9 |
|                    | VIII | —  | —     | —     | —     | —    | 2  | 8 745 | 10 834 | 2 089 | 53,2 |
| elektryk           | VII  | 5  | 3 100 | 4 942 | 1 842 | 19,6 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | VIII | 4  | 4 105 | 4 803 | 698   | 22,7 | —  | —     | —      | —     | —    |
| dekarz-blacharz    | III  | 2  | 6 018 | 6 791 | 773   | 33,0 | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | IV   | —  | —     | —     | —     | —    | —  | —     | —      | —     | —    |
|                    | V    | 5  | 6 195 | 8 274 | 2 079 | 33,8 | —  | —     | —      | —     | —    |
| cieśla             | III  | 4  | 4 111 | 5 401 | 1 290 | 24,7 | 3  | 8 115 | 9 184  | 1 069 | 46,9 |

| 1  | 2    | 3  | 4     | 5      | 6     | 7    | 8 | 9     | 10     | 11    | 12   |
|--|------|----|-------|--------|-------|------|---|-------|--------|-------|------|
|  | IV   | 5  | 4 953 | 7 699  | 2 746 | 29,4 | 4 | 8 277 | 9 276  | 999   | 46,8 |
|  | V    | 12 | 4 741 | 7 594  | 2 853 | 28,1 | — | —     | —      | —     | —    |
|  | VI   | 8  | 4 755 | 10 257 | 5 502 | 34,2 | 2 | 8 570 | 9 243  | 673   | 48,4 |
|  | VII  | 2  | 3 721 | 6 269  | 2 548 | 25,7 | 5 | 8 253 | 9 806  | 1 553 | 49,2 |
| kanalizator  | IV   | —  | —     | —      | —     | —    | 2 | 7 270 | 7 700  | 430   | 40,5 |
|  | V    | —  | —     | —      | —     | —    | — | —     | —      | —     | —    |
|  | VI   | —  | —     | —      | —     | —    | — | —     | —      | —     | —    |
|  | VII  | —  | —     | —      | —     | —    | — | —     | —      | —     | —    |
|  | VIII | —  | —     | —      | —     | —    | 3 | 8 165 | 10 890 | 2 725 | 52,0 |
| Grupa zawodów nisko<br>kwalifikowanych<br>robotnik | III  | 34 | 1 814 | 6 552  | 4 738 | 21,8 | 6 | 5 728 | 8 389  | 2 661 | 38,4 |
|  | IV   | 8  | 1 718 | 8 090  | 6 372 | 21,4 | — | —     | —      | —     | —    |
|  | V    | 2  | 4 351 | 4 462  | 111   | 22,7 | — | —     | —      | —     | —    |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Łódzkim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego.

Tablica 15

Zawodowo-stanowiskowa struktura płac pracowników produkcyjnych w 1975 i 1981 r.  
w Łódzkim Przedsiębiorstwie Instalacji Przemysłowych

| Specjalność zawodowa                       | Kategoria zaszerogowania | 1975            |                           |       |                |                                 | 1981            |                           |        |                |                                 |
|--|--------------------------|-----------------|---------------------------|-------|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|---------------------------------|
|  |                          | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |       | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) | liczba badanych | zarobki miesięczne (w zł) |        | różnica (w zł) | średni zarobek godzinowy (w zł) |
|  |                          |                 | od                        | do    |                |                                 |                 | od                        | do     |                |                                 |
|  |                          |                 | 1                         | 2     |                |                                 |                 | 3                         | 4      |                |                                 |
| Grupa zawodów wykwalifikowanych            |                          |                 |                           |       |                |                                 |                 |                           |        |                |                                 |
| monter-spawacz                             | V                        | 3               | 4 267                     | 5 499 | 1 232          | 24,3                            | 2               | 6 494                     | 10 040 | 3 546          | 40,9                            |
|  | VI                       | 2               | 5 166                     | 7 575 | 2 409          | 32,8                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|  | VII                      | 3               | 4 454                     | 5 362 | 908            | 24,2                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |
|  | VIII                     | —               | —                         | —     | —              | —                               | 4               | 6 840                     | 9 263  | 2 423          | 43,5                            |
|  | IX                       | —               | —                         | —     | —              | —                               | 6               | 5 828                     | 13 818 | 7 990          | 54,7                            |
| monter                                     | IV                       | 16              | 2 201                     | 5 672 | 3 471          | 16,3                            | 4               | 6 592                     | 15 412 | 8 820          | 51,0                            |
|  | V                        | 11              | 3 266                     | 6 232 | 2 966          | 23,5                            | 4               | 6 228                     | 12 946 | 6 718          | 46,7                            |
|  | VI                       | 5               | 3 731                     | 6 684 | 2 953          | 25,7                            | 7               | 5 359                     | 14 095 | 8 736          | 42,9                            |
|  | VII                      | —               | —                         | —     | —              | —                               | 5               | 6 424                     | 7 434  | 1 010          | 37,3                            |
|  | VIII                     | 6               | 5 675                     | 9 661 | 3 986          | 33,5                            | 10              | 6 685                     | 10 574 | 3 889          | 46,7                            |
|  | IX                       | 2               | 3 562                     | 5 021 | 1 459          | 22,1                            | 8               | 7 878                     | 12 961 | 5 083          | 51,0                            |
| monter instalacji<br>wodno-kanalizacyjnych | IV                       | 3               | 3 490                     | 4 012 | 522            | 19,5                            | —               | —                         | —      | —              | —                               |

Tablica 15 (cd.)

| 1   | 2    | 3 | 4     | 5     | 6     | 7    | 8 | 9     | 10     | 11     | 12   |
|---|------|---|-------|-------|-------|------|---|-------|--------|--------|------|
|   | V    | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | VI   | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 7 205 | 14 765 | 7 558  | 59,7 |
|   | VII  | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 7 154 | 7 435  | 281    | 39,6 |
|   | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 7 018 | 8 975  | 1 957  | 43,1 |
| <b>monter instalacji termicznych</b>        | III  | 2 | 2 768 | 2 961 | 193   | 14,9 | — | —     | —      | —      | —    |
|   | IV   | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | V    | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | VI   | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | VII  | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 7 534 | 12 275 | 4 741  | 53,8 |
|   | IX   | — | —     | —     | —     | —    | 2 | 8 125 | 8 266  | 141    | 44,5 |
| <b>monter instalacji wentylacyjnych</b>     | IV   | 4 | 2 936 | 8 766 | 5 830 | 22,9 | — | —     | —      | —      | —    |
| <b>monter instalacji przemysłowych</b>      | IV   | 8 | 2 371 | 3 253 | 882   | 14,1 | 6 | 5 386 | 14 998 | 9 612  | 48,3 |
|   | V    | 6 | 2 820 | 6 597 | 3 777 | 19,5 | 5 | 4 978 | 10 173 | 5 195  | 37,9 |
|   | VI   | — | —     | —     | —     | —    | 5 | 5 630 | 8 417  | 2 787  | 39,0 |
|   | VII  | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 7 293 | 24 987 | 17 694 | 72,1 |
|   | VIII | — | —     | —     | —     | —    | 5 | 8 137 | 9 100  | 963    | 46,3 |
|   | IX   | — | —     | —     | —     | —    | 3 | 7 118 | 12 140 | 5 022  | 50,0 |
| <b>monter instalacji sanitarnych</b>        | VII  | 3 | 3 357 | 4 526 | 1 169 | 20,5 | — | —     | —      | —      | —    |
| <b>monter instalacji sanitarno-gazowych</b> | IV   | — | —     | —     | —     | —    | 5 | 5 660 | 7 119  | 1 459  | 33,2 |
|   | V    | — | —     | —     | —     | —    | — | —     | —      | —      | —    |
|   | VI   | — | —     | —     | —     | —    | 5 | 6 412 | 7 555  | 1 143  | 36,9 |

| 1                             | 2    | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9     | 10     | 11    | 12   |
|-------------------------------|------|---|---|---|---|---|---|-------|--------|-------|------|
|                               | VII  | — | — | — | — | — | 5 | 6 129 | 7 841  | 1 712 | 37,1 |
|                               | VIII | — | — | — | — | — | 3 | 7 616 | 14 701 | 7 085 | 46,3 |
|                               | IX   | — | — | — | — | — | 2 | 9 292 | 13 810 | 4 518 | 60,2 |
| monter centralnego ogrzewania | VII  | — | — | — | — | — | 2 | 7 365 | 7 578  | 213   | 40,6 |
|                               | VIII | — | — | — | — | — | — | —     | —      | —     | —    |
|                               | IX   | — | — | — | — | — | 2 | 7 572 | 8 851  | 1 279 | 44,6 |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w Łódzkim Przedsiębiorstwie Instalacji Przemysłowych.



Stanowiskowa struktura płac pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu w 1981 r.

| Przedsiębiorstwo   | Stanowisko pracy                              | Liczba<br>bada-<br>nych | Zarobki<br>miesięczne (w zł) |        | Różnica<br>(w zł) |
|--|---|-------------------------|------------------------------|--------|-------------------|
|  |   |                         | od                           | do     |                   |
| Bytomskie Przedsię-<br>biorstwo Montażu<br>Instalacji Przemysłu<br>Węglowego | mistrz  | 15                      | 6 312                        | 8 872  | 2 560             |
|  | starszy mistrz                                | 10                      | 7 112                        | 9 860  | 2 748             |
|  | kierownik robót                               | 19                      | 7 932                        | 12 428 | 4 496             |
|  | kierownik oddziału                            | 5                       | 8 694                        | 10 591 | 1 897             |
|  | zast. kierownika wydziału                     | 19                      | 8 865                        | 11 264 | 2 399             |
|  | kierownik wydziału                            | 12                      | 10 037                       | 12 894 | 2 857             |
| Łódzki Kombinat Bu-<br>dowlany „Śród-<br>mieście”                            | mistrz  | 9                       | 6 637                        | 10 450 | 3 813             |
|  | starszy mistrz                                | 11                      | 8 799                        | 10 929 | 2 130             |
|  | kierownik robót                               | 5                       | 7 636                        | 9 612  | 1 976             |
|  | kierownik budowy                              | 8                       | 9 209                        | 12 733 | 3 524             |
| Łódzkie Przedsię-<br>biorstwo Budow-<br>nictwa Przemysł-<br>owego            | mistrz  | 9                       | 8 056                        | 9 907  | 1 851             |
|  | starszy mistrz                                | 7                       | 8 644                        | 10 816 | 2 172             |
|  | kierownik obiektu                             | 2                       | 7 572                        | 9 491  | 1 913             |
|  | zast. kierownika budowy                       | 2                       | 8 275                        | 8 727  | 452               |
|  | kierownik budowy                              | 15                      | 8 001                        | 11 561 | 3 560             |
| Łódzkie Przedsię-<br>biorstwo Instalacji<br>Przemysłowych                    | mistrz  | 4                       | 7 931                        | 9 080  | 1 149             |
|  | starszy mistrz                                | 3                       | 7 945                        | 10 119 | 2 174             |
|  | kierownik robót                               | 4                       | 9 610                        | 10 854 | 1 244             |
|  | kierownik budowy                              | 23                      | 7 410                        | 11 854 | 4 444             |
|  | kierownik dużej budowy                        | 2                       | 10 696                       | 12 219 | 1 523             |
|  | zast. kierownika wiel-<br>kiego zespołu robót | 4                       | 11 009                       | 12 391 | 1 382             |
|  | kierownik wielkiego zes-<br>połu robót        | 5                       | 13 293                       | 14 103 | 810               |

Zródło: Opracowano na podstawie kart zarobkowych pracowników zatrudnionych w wymienionych przedsiębiorstwach.

- 1) we współzależności, jaka zachodzi między tempem wzrostu płac a tempem wzrostu dochodu narodowego;
- 2) we współzależności między wysokością płacy roboczej a alokacją siły roboczej i to zarówno działowo-gałęziową, jak również między przedsiębiorstwami oraz wewnątrz przedsiębiorstw;
- 3) dążeniem do likwidacji rozpiętości w wysokości płac z jednoczesnym zachowaniem celowego ich zróżnicowania;
- 4) dążeniem do ukierunkowania działań grup ludzi wchodzących w skład organizacji gospodarczych (przedsiębiorstw) na realizację celów cząstkowych podporządkowanych hierarchicznie nadrzędnemu celowi gospodarki socjalistycznej;

5) poprzez pobudzanie pracowników do podnoszenia efektów pracy.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono wyniki badań, przeprowadzonych w jednym z przedsiębiorstw materiałów ogniotrwałych, których celem była ocena skuteczności motywacyjnej funkcji płac, głównie w ostatnim jej wyrażeniu.

Badane przedsiębiorstwo, będące przedsiębiorstwem wielozakładowym (w tym 4 zakłady produkcyjne), wchodzi w skład branży podległej organizacyjnie Ministerstwu Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego (MHIPM). W ramach branży występują przedsiębiorstwa wydobywcze, przedsiębiorstwa przetwórcze (zajmujące się wzbogacaniem surowców), oraz przedsiębiorstwa, w których odbywa się produkcja wyrobów ogniotrwałych. Badane przedsiębiorstwo należy do grupy tych ostatnich.

Strumień produkcji (głównie wyrobów glinokrzemowych) badanego przedsiębiorstwa, stanowiący około 17% produkcji krajowej, kierowany jest w 60% do odbiorców przemysłu hutniczego i maszynowego, w 15% na potrzeby przemysłu ceramicznego, w 5% dla przemysłu elektrotermicznego i w około 1,5% na eksport bezpośredni. Pozostałą produkcję uzyskują inni odbiorcy, głównie ciepłownictwo, energetyka i przemysł chemiczny. W produkcji wielu wyrobów przedsiębiorstwo jest jedynym producentem w kraju. Zatrudnionych jest tu około 10% ogólnego zatrudnienia branży. Wartość środków trwałych stanowi około 10% potencjału branży, w tym produkcyjnych blisko 11%.

W przedsiębiorstwie, w badanym okresie, obowiązywał system płac właściwy dla przedsiębiorstw przemysłu hutniczego, podległych MHIPM. W obrębie obowiązującego systemu płac dla pracowników produkcyjnych stosowano dwie formy płac: akordową i czasowo-premiową. Dla pracowników zatrudnionych w systemie akordowym stosowano również premię produkcyjną za jakość produkcji. Występująca wtedy forma akordowo-premiowa nie należała jednak do często stosowanych. Pracownicy zatrudnieni w systemie czasowo-premiowym uzyskiwali, oprócz premii produkcyjnej, również premię regulaminową, premię za zadania zlecone przez mistrzów, oraz premię z funduszu mistrza.

W wyniku umów społecznych podpisanych w 1980 r. pracownicy produkcyjni uzyskali dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, oraz wynagrodzenia z tytułu karty hutnika. Ponadto obowiązywał cały system dodatków oraz nagród. Wśród dodatków należy wymienić, przede wszystkim, dodatek za godziny nadliczbowe (50 i 100%), dodatek za godziny nocne, dodatek za pranie odzieży, dodatek za wysługę lat. Pracownicy zatrudnieni w średnim dozorcze otrzymywali dodatek brygadzystowski, zaś ci, którzy wykonywali prace związane z organizacją i ewidencją pracy — dodatek za prowadzenie tych prac.

Wśród nagród należy wymienić, przede wszystkim, nagrody z 0,50% funduszu premiowego. Wszyscy pracownicy spełniający przewidziane kryteria uzyskiwali również tzw. czternastą pensję.

Badania szczegółowe dotyczyły wybranej grupy pracowników produkcyjnych zatrudnionych na danym stanowisku tak w miesiącu wrześniu 1981 r., jak również w miesiącu marcu 1982 r. Badaniami objęto tylko pracowników zatrudnionych w jednym z czterech produkcyjnych zakładów przedsiębiorstwa (zakład „A”) i tylko tych, którzy w badanych miesiącach wykonywali pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (nie byli na urloпах, zwolnieniach lekarskich itp.). Tak wybraną próbkę należy uznać za w pełni reprezentatywną, gdyż stanowiła ona we wrześniu 1981 r. 9,50% pracowników produkcyjnych zatrudnionych w przedsiębiorstwie i 41,80% pracowników produkcyjnych zatrudnionych w zakładzie „A”. Z kolei w marcu 1982 r. stanowiła ona odpowiednio 10,9 i 49,10%.

Tam, gdzie było to niezbędne i możliwe wykorzystano dane dotyczące całego badanego przedsiębiorstwa.

Niezbędnym warunkiem wzrostu motywacyjnej funkcji płacy roboczej jest prawidłowa jej struktura wewnętrzna. Głównym elementem powinna być stała część płacy roboczej (płaca zasadnicza). O wzroście motywacyjnego znaczenia płacy świadczy nie obniżający się udział płacy zasadniczej w całkowitej płacy roboczej.

W badanym przedsiębiorstwie na przestrzeni analizowanego okresu nastąpiły negatywne zmiany w wewnętrznej strukturze płacy roboczej (spadek udziału stałej części płacy roboczej), tak przy zastosowaniu formy płacy akordowej (akordowo-premiewej), jak również formy płacy czasowo-premiewej.

Analizę zmian w strukturze wewnętrznej płac pracowników produkcyjnych zakładu „A” przeprowadzono w ujęciu stanowiskowym, z podziałem na stanowiska specyficzne dla badanego przedsiębiorstwa i stanowiska wspólne dla wielu przedsiębiorstw (wielu branż). Posłużono się tutaj wielkościami przeciętnymi. Wyniki analizy zostały przedstawione w tabl. 17 i 18.

Stala część płacy pracowników zatrudnionych na stanowiskach specyficznych we wszystkich przypadkach uległa obniżeniu. Co prawda, na stanowiskach: formierz maszynowy i formierz ręczny zmiany są niewielkie, gdyż wynoszą odpowiednio 0,36 i 0,57 punktu, ale już w przypadku wypalacza materiałów ogniotrwałych wynosi ona 12,38 punktu, a operatora urządzeń kruszących i mielących aż 14,71 punktu.

W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach wspólnych sytuacja jest podobna. Jedynie na stanowisku ślusarz remontowy nastąpiły pozytywne zmiany w strukturze wewnętrznej płac (część stała

Tablica 17

Zmiany w strukturze wewnętrznej płac pracowników produkcyjnych przedsiębiorstwa zatrudnionych na stanowiskach specyficznych

| Stanowisko  | Okres badań | Udział (%) w płacy całkowitej |                |               |                       |                   |        |       |  |
|---|-------------|-------------------------------|----------------|---------------|-----------------------|-------------------|--------|-------|--|
|   |             | stałej części płacy           |                |               | zmiennej części płacy |                   |        |       |  |
|   |             | w tym                         |                |               | w tym                 |                   |        |       |  |
|   |             | ogółem                        | płaca akordowa | płaca czasowa | ogółem                | nadwyżka akordowa | premie | inne  |  |
| Formierz maszynowy  | IX 1981     | 46,39                         | 37,91          | 8,48          | 54,61                 | 27,05             | 6,20   | 20,36 |  |
|   | III 1982    | 46,03                         | 35,23          | 10,80         | 53,97                 | 21,40             | 7,46   | 25,11 |  |
| Formierz ręczny   | IX 1981     | 27,68                         | 27,42          | 0,26          | 72,32                 | 40,68             | 7,48   | 24,16 |  |
|   | III 1982    | 27,11                         | 27,08          | 0,23          | 72,89                 | 37,83             | 9,00   | 26,06 |  |
| Operator urządzeń kruszących i mielących                      | IX 1981     | 44,09                         | 44,09          | —             | 55,91                 | 36,52             | —      | 19,39 |  |
|   | III 1982    | 29,38                         | 28,77          | 0,61          | 70,62                 | 37,50             | 6,92   | 26,20 |  |
| Operator mieszadeł (przygotowanie zapraw i mas ogniotrwałych) | IX 1981     | 29,61                         | 29,61          | —             | 70,39                 | 45,85             | 0,11   | 24,43 |  |
|   | III 1982    | 23,31                         | 22,26          | 1,05          | 76,69                 | 36,93             | 5,70   | 34,06 |  |
| Wsadowy materiałów ogniotrwałych                              | IX 1981     | 38,84                         | 27,54          | 11,30         | 61,16                 | 24,88             | 13,28  | 23,00 |  |
|   | III 1982    | 37,57                         | 25,55          | 12,02         | 62,43                 | 22,12             | 15,61  | 24,70 |  |
| Wypalacz materiałów ogniotrwałych                             | IX 1981     | 55,08                         | —              | 55,08         | 44,92                 | —                 | 17,41  | 27,51 |  |
|   | III 1982    | 42,70                         | 2,33           | 40,37         | 57,30                 | 3,47              | 19,30  | 34,53 |  |

Zródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów uzyskanych w przedsiębiorstwie.

płacy zwiększyła się w badanym okresie o 2,78 punktu). Na pozostałych stanowiskach nastąpiły zmiany negatywne, choć nie tak duże, jak w płacach pracowników zatrudnionych na stanowiskach specyficznych. Najbardziej negatywne zmiany nastąpiły w płacy pracowników zatrudnionych na stanowisku ślusarz maszynowy (o 8,95 punktu).

Niższy spadek stałej części płacy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wspólnych niż specyficznych jest niewątpliwie wynikiem tego, że w przypadku pierwszej grupy zatrudnionych przeważającą formą płacy roboczej jest czasowo-premiowa (forma akordowa występuje

Zmiany w strukturze wewnętrznej płac pracowników produkcyjnych badanego przedsiębiorstwa zatrudnionych na stanowiskach wspólnych

| Stanowisko        | Okres badań | Udział (%) w płacy całkowitej |                |               |        |                       |        |       |  |
|-------------------|-------------|-------------------------------|----------------|---------------|--------|-----------------------|--------|-------|--|
|                   |             | stałej części płacy           |                |               |        | zmiennej części płacy |        |       |  |
|                   |             | w tym                         |                |               |        | w tym                 |        |       |  |
|                   |             | ogółem                        | płaca akordowa | płaca czasowa | ogółem | nadwyżka akordowa     | premie | inne  |  |
| Elektromechanik   | IX 1981     | 50,16                         | —              | 50,16         | 49,84  | —                     | 19,85  | 29,99 |  |
|                   | III 1982    | 48,61                         | —              | 48,61         | 51,39  | —                     | 22,09  | 29,30 |  |
| Elektromonter     | IX 1981     | 47,11                         | —              | 47,11         | 52,89  | —                     | 20,81  | 32,08 |  |
|                   | III 1982    | 42,55                         | —              | 42,55         | 57,45  | —                     | 21,76  | 35,69 |  |
| Stolarz           | IX 1981     | 55,41                         | —              | 55,41         | 44,59  | —                     | 23,38  | 21,21 |  |
|                   | III 1982    | 48,53                         | —              | 48,53         | 51,47  | —                     | 23,42  | 28,05 |  |
| Ślusarz           | IX 1981     | 53,57                         | 20,54          | 33,03         | 46,43  | 10,67                 | 16,86  | 18,90 |  |
|                   | III 1982    | 46,90                         | 15,38          | 31,52         | 53,10  | 8,04                  | 16,97  | 28,09 |  |
| Ślusarz maszynowy | IX 1981     | 66,22                         | —              | 66,22         | 33,78  | —                     | 30,74  | 3,04  |  |
|                   | III 1982    | 57,27                         | —              | 57,27         | 42,73  | —                     | 28,45  | 14,28 |  |
| Ślusarz remontowy | IX 1981     | 42,08                         | —              | 42,08         | 57,92  | —                     | 22,16  | 35,76 |  |
|                   | III 1982    | 44,86                         | —              | 44,86         | 55,14  | —                     | 23,30  | 31,84 |  |
| Ślusarz-spawacz   | IX 1981     | 44,12                         | 7,00           | 37,12         | 55,88  | 2,99                  | 21,67  | 31,22 |  |
|                   | III 1982    | 41,35                         | 12,63          | 28,72         | 58,65  | 6,18                  | 17,20  | 35,27 |  |
| Tokarz            | IX 1981     | 46,99                         | 46,99          | —             | 53,01  | 22,41                 | 6,44   | 24,16 |  |
|                   | III 1982    | 45,99                         | 37,46          | 8,53          | 54,01  | 19,56                 | 7,84   | 26,61 |  |

Zródło: Jak w tabl. 17.

sporadycznie), a w przypadku drugiej — akordowa, przy której zmienna część płacy roboczej (głównie nadwyżka akordowa) zależy od poziomu norm pracy i stopnia ich napięcia.

Tak więc, jeśli we wrześniu 1981 r. wewnętrzna struktura płac pracowników zatrudnionych na badanych stanowiskach była nieprawidłowa, to w marcu 1982 r. uległa ona dalszemu pogorszeniu. Świadczy to o obniżającej się, z tego punktu widzenia, motywacyjnej roli płacy robotniczej.

Jak już wyżej stwierdzono, największe negatywne zmiany wew-

nętrzej struktury płacy nastąpiły w grupie pracowników wykonujących pracę w systemie akordowym. Sugerowano również, że wzrost udziału zmiennej części płacy, a głównie nadwyżki akordowej, zależy od przyjętych norm pracy. Dlatego też, niezbędnym stało się zbadanie poziomu norm pracy i stopnia ich napięcia.

Tablica 19

Normowanie pracy, średnie przekroczenie norm oraz stopień ich napięcia

| Przedsiębiorstwo | Procentowy udział |       |  |       | Średnie wykonanie norm (w %) |       |
|------------------|-------------------|-------|--|-------|------------------------------|-------|
|                  | prac znormowanych |       | pracowników akordowych w ogólnej liczbie zatrudnionych |       | 1981                         | 1982* |
|                  | 1981              | 1982* | 1981   | 1982* |                              |       |
| Ogółem           | 44,9              | 43,2  | 48,9   | 48,8  | 190,7                        | 200,9 |
| w tym:           |                   |       |  |       |                              |       |
| Zakład „A”       | 36,7              | 39,1  | 46,3   | 52,6  | 180,5                        | 210,1 |
| Zakład „B”       | 41,8              | 38,1  | 43,6   | 41,6  | 188,8                        | 181,0 |
| Zakład „C”       | 44,1              | 39,6  | 47,4   | 43,5  | 200,0                        | 203,0 |
| Zakład „D”       | 95,8              | 95,5  | 95,2   | 97,4  | 189,5                        | 227,8 |

\* Za okres 8 miesięcy (od stycznia do sierpnia).

Źródło: Jak w tabl. 17.

W tablicy 19, bazując na danych dla całego badanego przedsiębiorstwa, przedstawiono zakres występowania prac objętych systemem akordowym, oraz wskaźniki procentowe charakteryzujące średnie wykonanie norm. Z danych tych wynika niezbicie, iż w przypadku, kiedy blisko 50% pracowników wykonuje pracę w systemie akordowym, to analizowany problem staje się istotny.

Dane o średnim wykonaniu norm świadczą o niskim ich poziomie, a zatem również o dużej łatwości w ich przekraczaniu. W badanym okresie nastąpił wzrost średniego wykonania norm w przedsiębiorstwie o ponad 10% (w zakładzie „D”, gdzie niemal wszyscy pracują w systemie akordowym, aż o 38,3%), przy czym wynosił on w 1982 r. 200,9%.

O niskim poziomie norm pracy oraz o obniżającym się stopniu ich napięcia świadczą dane tabl. 20. W 1982 r. nie było ani jednego pracownika, który nie wykonałby normy w 100%. Poważnemu zwiększeniu uległa liczba pracowników wykonujących normy w 200% i więcej (o 22,8%).

Tablica 20

Liczba pracowników wg procentu wykonania norm w latach 1981 i 1982\*

| Przedsiębiorstwo | Poniżej<br>100% |      | 100—109% |      | 110—119% |      | 120—134% |      | 135—149% |      | 150—199% |      | 200% i więcej |      |
|------------------|-----------------|------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|---------------|------|
|                  | 1981            | 1982 | 1981     | 1982 | 1981     | 1982 | 1981     | 1982 | 1981     | 1982 | 1981     | 1982 | 1981          | 1982 |
| Ogółem           | 2               | —    | 3        | 4    | 4        | 4    | 15       | 10   | 44       | 31   | 234      | 186  | 215           | 264  |
| w tym:           |                 |      |          |      |          |      |          |      |          |      |          |      |               |      |
| Zakład „A”       | 2               | —    | 1        | 1    | 1        | —    | 7        | 1    | 14       | 10   | 74       | 51   | 25            | 57   |
| Zakład „B”       | —               | —    | 2        | 3    | 3        | 4    | 6        | 9    | 19       | 14   | 99       | 78   | 81            | 62   |
| Zakład „C”       | —               | —    | —        | —    | —        | —    | 1        | —    | 9        | 7    | 83       | 49   | 70            | 79   |
| Zakład „D”       | —               | —    | —        | —    | —        | —    | 1        | —    | 2        | —    | 38       | 8    | 39            | 66   |

\* Za okres 8 miesięcy (od stycznia do sierpnia).

Źródło: Jak w tabl. 17.

Dotychczasowe rozważania o poziomie i stopniu napięcia norm i wnioski z nich wypływające były przeprowadzone przy założeniu, że wydajność pracy pracowników wykonujących prace znormowane nie uległa zmianie. Jeśli wykazano by, że nastąpił wzrost wydajności pracy, to wnioskowanie nie musiałoby być poprawne. Gdyby jednak nastąpił spadek wydajności pracy tej grupy pracowników, to uzyskali byśmy potwierdzenie słuszności wyżej sformułowanych wniosków. Dlatego też zbadano związek, jaki występował w badanym okresie między poziomem przekroczenia norm, wydajnością pracy i przeciętną płacą pracowników objętych systemem akordowym (tabl. 21).

Tablica 21

Korelacja między przekroczeniem norm, wydajnością pracy i płacą

| Przedsiębiorstwo | Średni procent wykonania norm |       | Wydajność (Mg/roboczo godz.) |       | Przeciętna płaca miesięczna (w zł) |       |
|------------------|-------------------------------|-------|------------------------------|-------|------------------------------------|-------|
|                  | 1981                          | 1982* | 1981                         | 1982* | 1981                               | 1982* |
| Ogółem           | 190,7                         | 200,9 | 0,126                        | 0,100 | 8414                               | 9283  |
| w tym:           |                               |       |                              |       |                                    |       |
| Zakład „A”       | 180,5                         | 210,1 | 0,036                        | 0,030 | 6792                               | 8870  |
| Zakład „B”       | 188,8                         | 181,0 | 0,084                        | 0,062 | •                                  | •     |
| Zakład „C”       | 200,0                         | 203,0 | 0,085                        | 0,071 | •                                  | •     |
| Zakład „D”       | 189,5                         | 227,8 | 0,765                        | 0,701 | 8255                               | 8833  |

\* Za okres 8 miesięcy (od stycznia do sierpnia).

Zródło: Jak w tabl. 17.

W badanym przedsiębiorstwie nastąpił wzrost średniego wykonania norm pracy (o 10,2<sup>0</sup>/o), o czym już wspomniano wyżej, przy jednoczesnym spadku wydajności pracy pracowników zatrudnionych w systemie akordowym (o 20,6<sup>0</sup>/o) i przy wzroście ich przeciętnej płacy miesięcznej (o 9,1<sup>0</sup>/o). Te niekorzystne tendencje były jeszcze bardziej widoczne w najszerzej analizowanym zakładzie „A”. Nastąpił tutaj wzrost przekroczenia norm o 29,6<sup>0</sup>/o, przy spadku wydajności pracy o 16,7<sup>0</sup>/o i przy wzroście przeciętnej płacy aż o 30,6<sup>0</sup>/o.

Na podstawie powyższej analizy można sformułować dwa, o zasadniczym znaczeniu dla naszych badań, wnioski. Po pierwsze, w badanym przedsiębiorstwie nastąpiło obniżenie poziomu norm pracy, co było niewątpliwie wynikiem prowadzonej polityki płac, mającej na celu stworzenie możliwości ich przekraczania przez zdecydowaną większość pracowników. Dzięki temu, przy niezminiającej się stałej części płacy (w wielkościach absolutnych), możliwym stał się wzrost nadwyżki akor-



dowej, a w konsekwencji wzrost całkowitej indywidualnej płacy roboczej. Normowanie pracy spełniało zatem inny, niż właściwy dla niego cel — możliwość zwiększenia zarobków pracowników produkcyjnych zatrudnionych w systemie akordowym, nawet przy spadku wydajności pracy, który to przez sam fakt obniżenia poziomu norm był przewidywany. Po drugie, tak realizowana polityka płac musiała spowodować spadek skuteczności ich motywacyjnego znaczenia.

W celu potwierdzenia wyżej sformułowanych wniosków przeprowadzono porównanie wielkości produkcji wytworzonej przez pracowników zatrudnionych w systemie akordowym na wybranym stanowisku z uzyskaną przez nich płacą roboczą. Obliczono tym sposobem wskaźnik płacochłonności jednej jednostki naturalnej produkcji. Badania przeprowadzono w dwóch porównywalnych okresach tzn. w miesiącu wrześniu 1981 r. i marcu 1982 r., obejmując nimi 26 pracowników zatrudnionych na stanowisku formierz maszynowy (tabl. 22).

Tablica 22

Przeciętna płacochłonność produkcji pracowników Zakładu „A” zatrudnionych na stanowisku formierz maszynowy

| Numer pracownika | IX 1981 | III 1982 | Numer pracownika | IX 1981 | III 1982 |
|------------------|---------|----------|------------------|---------|----------|
| 1                | 0,68    | 0,71     | 14               | 0,32    | 0,23     |
| 2                | 0,38    | 0,52     | 15               | 0,38    | 0,53     |
| 3                | 0,41    | 0,37     | 16               | 0,41    | 0,35     |
| 4                | 0,47    | 0,45     | 17               | 0,43    | 0,44     |
| 5                | 0,62    | 0,66     | 18               | 0,40    | 0,45     |
| 6                | 0,30    | 0,38     | 19               | 0,09    | 0,11     |
| 7                | 0,39    | 0,43     | 20               | 0,60    | 0,64     |
| 8                | 0,38    | 0,44     | 21               | 0,37    | 0,42     |
| 9                | 0,36    | 0,36     | 22               | 0,39    | 0,23     |
| 10               | 0,34    | 0,35     | 23               | 0,39    | 0,41     |
| 11               | 0,37    | 0,39     | 24               | 0,44    | 0,40     |
| 12               | 0,34    | 0,39     | 25               | 0,39    | 0,45     |
| 13               | 1,04    | 0,67     | 26               | 0,48    | 0,41     |

Zródło: Jak w tabl. 17.

Dane zawarte w tabl. 22 wskazują, że aż w 17 przypadkach nastąpił wzrost płacochłonności produkcji, w 1 nie uległa ona zmianie, a tylko w 8 przypadkach uległa obniżeniu. Uzyskano tą drogą potwierdzenie spostrzeżenia, że przy wzroście płac uległy obniżeniu normy oraz nastąpił spadek wydajności pracy. Jest to kolejny argument świadczący o tym, że nastąpił spadek motywacyjnej roli płac w badanym przedsiębiorstwie.

Potwierdzeniem obniżającej się efektywności płacy roboczej jest porównanie, na przykładzie zakładu „A”, wielkości produkcji i kosztów produkcji, przypadających średnio na 1 zatrudnionego pracownika produkcyjnego ze średnią płacą tej grupy zatrudnionych w latach 1980—1982. W celu zilustrowania tych zależności (patrz tabl. 23) wybrano miesiąc marzec 1980, 1981 i 1982 r.

Na podstawie tych danych można zauważyć, że przy wzroście średniej płacy roboczej następował systematyczny spadek produkcji. W tych zaś miesiącach, w których produkcja wzrastała płace charakteryzowało szybsze tempo wzrostu. Nie pozostało to również bez wpływu na poziom kosztów.

Tablica 23

Dynamika przeciętnej wielkości produkcji, płac i kosztów  
w Zakładzie „A” w miesiącu marcu 1980, 1981 i 1982 r.  
(w przeliczeniu na 1 pracownika)

| Wyszczególnienie | 1980  | 1981  | 1982  |
|------------------|-------|-------|-------|
| Produkcja        | 100,0 | 56,1  | 73,9  |
| Płace            | 100,0 | 137,3 | 156,8 |
| Koszty           | 100,0 | 76,6  | 103,3 |

Zródło: Jak w tabl. 17.

Na podstawie przeprowadzonej w niniejszym opracowaniu analizy można doprowadzić do następującej konkluzji: w badanym przedsiębiorstwie nastąpił spadek efektywności płacy roboczej pracowników produkcyjnych, nie wykorzystano możliwości tkwiących w motywacyjnej roli płac w celu pobudzenia pracowników do podnoszenia efektów pracy, a wręcz przeciwnie, doprowadzono do obniżenia efektów, jakie można było uzyskać dzięki motywacyjnej funkcji płac.