

Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24 00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04, 29-35-69

ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41

TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BDF/55/5/87

WYBRANE ASPEKTY
ZRÓŻNICOWANIA PŁACOWEGO W PRZEDSIĘBIORSTWIE
Opinie robotników i kadry kierowniczej
/Komunikat z badań/

Marzec 1987 r.

1. Granice różnic płacowych

W badaniu pod hasłem "Opinie o gospodarce"¹ uzyskaliśmy dane o postrzeganiu kwestii zróżnicowania płacowego w przedsiębiorstwie. Interesowało nas, jaka rozpiętość płac jest akceptowana oraz jak ocenia się wpływ różnych czynników kształtujących poziom płac indywidualnego pracownika.

Punktem wyjścia określenia postulowanego poziomu zróżnicowania płacowego są opinie o rozpiętości płac pomiędzy robotnikami. Zdaniem 75,2% robotników i 42,5% kierowników płaca robotnika najwyższej zarabiającego może być 1-2 razy większa od płacy robotnika najniższej uposażonego. Za większym zróżnicowaniem zarobków /2,1-6 razy/ opowiedziało się 22,4% robotników i 55,3% kierowników. Można zatem powiedzieć, że w kwestii rozpiętości płac robotniczych występują dwie rozbieżne tendencje: wśród robotników zdecydowanie dominuje opcja równościowa, ponad połowa zaś kadry kierowniczej opowiada się za wyraźną stratyfikacją struktury płacowej robotników.

Linia podziału między zwolennikami różnych koncepcji polityki płacowej przebiega nieco inaczej, gdy przedmiotem rozważań jest dopuszczalna rozpiętość płac pomiędzy dyrektorem a najniższym zarabiającym robotnikiem. Opinie robotników na ten temat są podzielone na dwie niemal równe części: 48,8% opowiedziało się za zróżnicowaniem małym /1-3 razy/, 48,5% za dużym /4-10 razy/. Wśród kierowników przeważają zwolennicy dużego zróżnicowania /79%/.

Analiza spójności wyborów dokonanych przez respondentów w obydwu rozważanych kwestiach dała następujące rezultaty:

1/ za małym zróżnicowaniem poziomu płac konsekwentnie opowiedziało się 49,2% robotników i 16,9% kierowników,

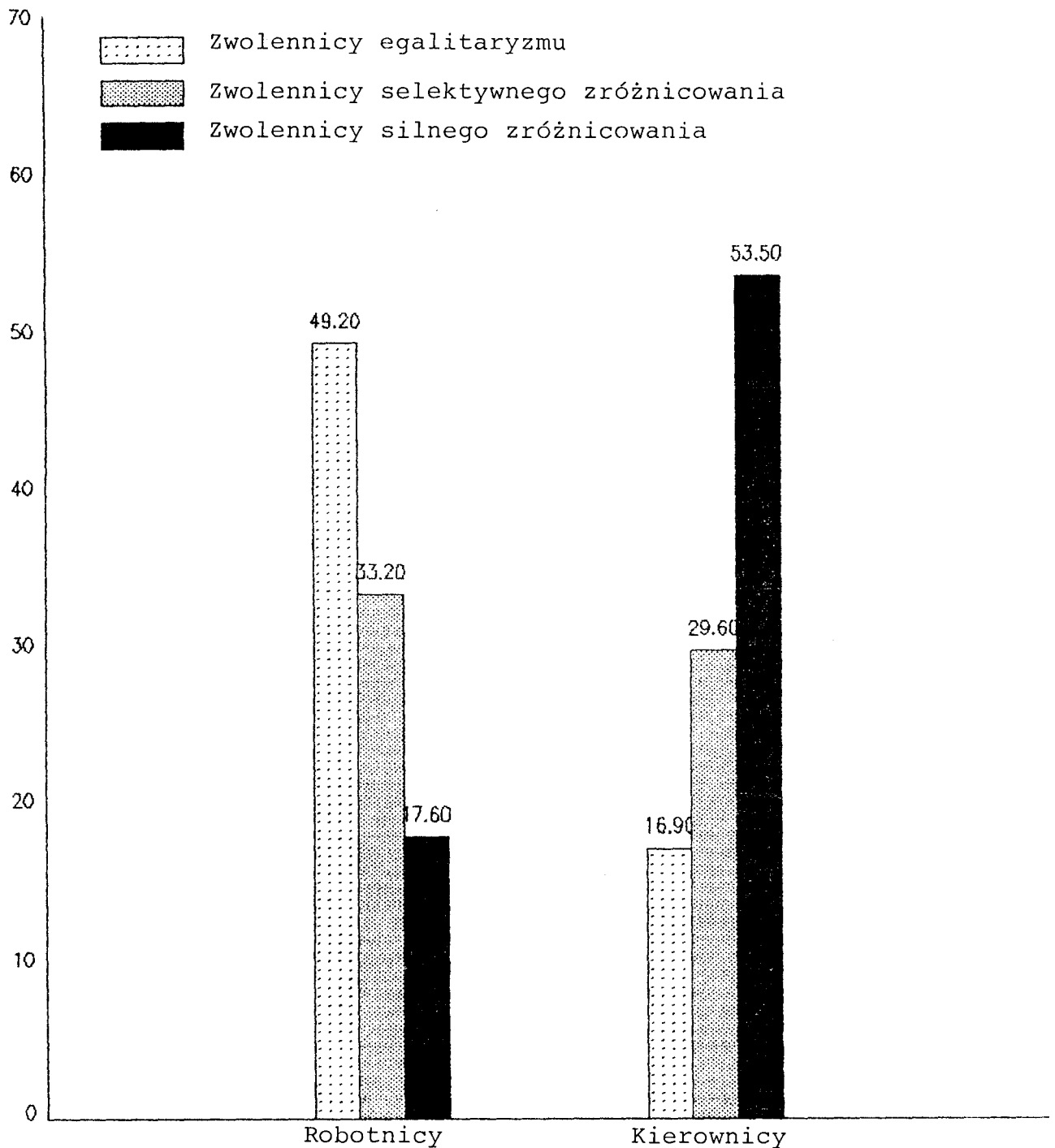
2/ za dużym zróżnicowaniem poziomu płac konsekwentnie opowiadało 17,6% robotników i 53,5% kierowników,

3/ zwolennikami dużej rozpiętości płac między robotnikami, małej zaś między robotnikiem a dyrektorem okazało się 6,7% robotników i 2,1% kierowników;

¹ Badanie zrealizowano na przełomie grudnia '86 i stycznia '87 na losowej próbie 2245 robotników i 343 kierowników z 380 przedsiębiorstw przemysłowych zatrudniających powyżej 500 pracowników /nie objęto nim kopalń węgla kamiennego/.

4/ zwolennikami małej rozpiętości płac między robotnikami, dużej zaś między robotnikiem a dyrektorem jest 26,5% robotników i 27,5% kierowników.

Wydaje się, że zaprezentowane dane pozwalają na sformułowanie hipotezy, iż około 2/3 badanych w każdej z grup ma jasno sprecyzowany pogląd na kwestię zróżnicowania płac w przedsiębiorstwie - rysunek 1.



Rys.1. Postrzeganie kwestii rozpiętości płac w przedsiębiorstwie

Zobrazowane na rysunku 1 tendencje mają istotny walor informacyjny w kontekście przygotowywanych zmian struktury płac. Należy przyjąć, że opcja egalitarystyczna /około dwukrotna różnica zarobków między robotnikami i około trzykrotna między robotnikiem a dyrektorem/ sprowadza się w istocie do akceptacji istniejącej rozpiętości płac. Stanowisko takie zajmuje prawie połowa robotników i 1/6 kierowników. Rzecznicy pogłębienia zróżnicowania mogą z kolei liczyć na poparcie 1/6 robotników i ponad połowy kierowników oraz na przychylność około 1/3 obydwu grup.

W kwestii rozpiętości płac robotniczych nie stwierdzono zróżnicowania opinii robotników ze względu na cechy społeczno-demograficzne. Wśród kierowników zwolennikami zróżnicowania płac są częściej osoby z wykształceniem wyższym niż średnim, częściej w wieku powyżej 50 lat niż młodzi.

W przypadku postulowanej rozpiętości płac między dyrektorem a robotnikiem zróżnicowanie opinii wewnątrz badanych grup rysuje się nieco wyraźniej. Czynnikiem silnie warunkującym opinie jest tu poziom wykształcenia /tab.1/.

Tabela 1 Opinie o rozpiętości płac dyrektora i robotnika według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia respondentów	w procentach	
	Akceptujący różnicę płac małą /1-3 razy/	dużą /4-10 razy/
Robotnicy		
- podstawowe	61,3	38,7
- zasadnicze zawodowe	58,3	41,7
- średnie	48,9	51,1
Kierownicy		
- średnie	31,5	68,4
- wyższe	12,6	87,4

W obydwu badanych grupach wraz z poziomem wykształcenia wzrasta odsetek zwolenników dużego zróżnicowania płacowego. Dominują oni wśród kierowników, szczególnie z wykształceniem

wyższym, natomiast wśród robotników - jedynie w grupie mających wykształcenie średnie. Stwierdzono ponadto, że częściej za większym zróżnicowaniem płac opowiadają się robotnicy deklarujący wyższy poziom dochodów w rodzinie, częściej też mężczyźni niż kobiety.

2. Kryteria awansu płacowego

Sprawy płacowe są najczęściej obszarem ścierania się interesów różnych grup społeczno-zawodowych w przedsiębiorstwie. Przy okazji powstają wśród załogi silne emocje. Kwestia rozpiętości płacowych w ujęciu ilościowym stanowi tylko jeden aspekt zagadnienia. Równie ważne dla materialnych interesów różnych grup pracowniczych są mechanizmy wiążące płacę z pracą, czyli rozmaite systemy preferencji płacowych. Mamy tu do czynienia z jakościowym aspektem rozważanego problemu.

Badanych poproszono o ocenę wpływu zespołu czynników na przyznawanie pracownikom podwyżek płac w okresie ostatnich dwóch lat /tab.2/.

Tabela 2. Kryteria awansu płacowego w opinii robotników i kierowników

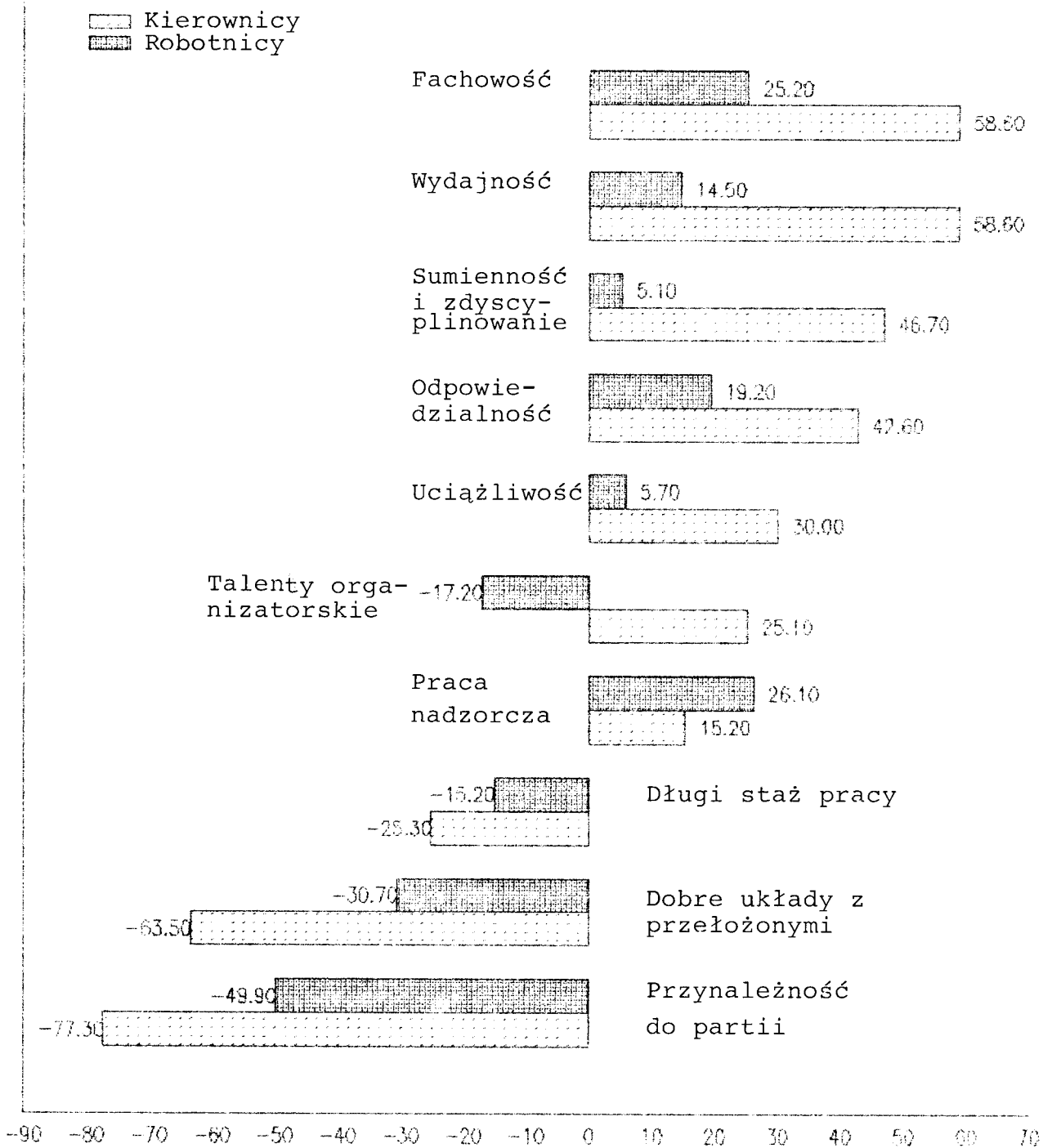
Kryteria	w procentach		
	Wpływa korzystnie	Nie ma wpływu	Wpływa niekorzystnie
1	2	3	4
Robotnicy			
Wysoki poziom fachowości	56,5	31,3	3,2
Duża wydajność pracy	50,9	36,4	3,2
Praca o wysokim stopniu odpowiedzialności	50,4	31,2	3,1
Praca nadzorcza /mistrza, kierownika/	46,5	20,4	5,3
Sumienność i zdyscyplinowanie	46,3	41,2	4,0
Praca szczególnie uciążliwa	42,6	36,9	5,6
Długi staż pracy	35,2	50,4	5,7
Talenty organizatorskie, inicjatywa	30,8	48,0	4,2
Dobre układy z przełożonymi	24,9	55,6	4,0
Przynależność do partii	11,8	61,7	4,1

1	2	3	4
Kierownicy			
Duża wydajność pracy	75,5	16,9	2,6
Wysoki poziom fachowości	74,6	16,0	5,0
Sumiennosc i zdyscyplinowanie	69,4	22,7	4,1
Praca o dużym stopniu odpowiedzialności	66,2	23,6	4,4
Praca szczególnie uciążliwa	58,6	28,6	5,2
Talenty organizatorskie, inicjatywa	56,6	31,5	4,4
Praca nadzorcza /mistrza, kierownika/	45,8	30,6	16,6
Długi staż pracy	32,7	58,0	4,7
Dobre układy z przełożonymi	10,8	74,3	5,5
Przynależność do partii	3,5	80,8	8,2
Uwaga: w tabeli nie uwzględniono odpowiedzi "trudno powiedzieć"			

Dane zawarte w tabeli 2 zinterpretujemy za pomocą "wskaźnika względnego wpływu", który uzyskujemy obliczając różnicę pomiędzy odsetkiem badanych stwierdzających korzystny wpływ danego czynnika na poziom płac a odsetkiem utrzymujących, że dany czynnik nie miał wpływu.

Z wypowiedzi robotników wynika, że głównymi czynnikami awansu płacowego są praca nadzorcza, fachowość, praca o dużym stopniu odpowiedzialności oraz duża wydajność pracy /wskaźnik względnego wpływu tych czynników wynosi około 15-25%. Nieco mniejsze znaczenie mają: praca szczególnie uciążliwa oraz sumiennosc i zdyscyplinowanie /wskaźnik około 5%. Opinie o braku wpływu przeważyły w przypadku takich czynników, jak długi staż pracy i talenty organizatorskie /wskaźniki ujemne 15,2% i 17,2%/ oraz dobre układy z przełożonymi /wskaźnik ujemny 30,7%/ i przynależność do partii /wskaźnik ujemny 49,9%/.

Według kierowników, największy wpływ na awans płacowy mają: wysoka wydajność pracy, fachowość, sumiennosc i zdyscyplinowanie, praca o dużym stopniu odpowiedzialności /wskaźnik około 40-60%/.



Rys.2. Hierarchia wpływu kryteriów awansu płacowego w opinii robotników i kierowników

Drugą grupę czynników wpływających korzystnie na poziom płac obejmuje: pracę szczególnie uciążliwą, talenty organizatorskie, pracę nadzorczą /wskaźnik około 15-30%. Opinie o braku wpływu przeważyły w przypadku następujących czynników: długi staż pracy /wskaźnik ujemny 25,3%/, dobre układy z przełożonymi /wskaźnik ujemny 63,5%/, przynależność do partii /wskaźnik ujemny 77,3%/.

Porównując opinie wyrażone przez obydwie badane grupy /rys.2/, można zauważyć, że robotnicy znacznie rzadziej niż kierownicy postrzegają korzystny wpływ poszczególnych czynników na wzrost płac. Wyjątek stanowi praca nadzorczą, której wpływ jest zdaniem robotników większy. Warto podkreślić, że według 16,6% kierowników wykonywanie pracy kierowniczej niekorzystnie oddziałuje na poziom płac. Jest to niewątpliwie element krytycznej oceny własnej sytuacji płacowej.

Obydwie grupy zgodnie stawiają na czele hierarchii czynników fachowość, wydajność i odpowiedzialność pracy, na jej końcu zaś - długi staż pracy, dobre układy z przełożonymi i przynależność do partii. Należy też zauważyć, że talenty organizatorskie i inicjatywa są postrzegane przez robotników przeważnie jako czynniki nie wpływające na poziom płac, wśród kierowników zaś dominuje pogląd, że wywierają one korzystny wpływ.

Nie stwierdzono zróżnicowania opinii wewnątrz grup badanych ze względu na cechy społeczno-demograficzne. Wyjątek stanowią dobre układy z przełożonymi. Korzystny wpływ tego czynnika na awans płacowy częściej niż inni podkreślali zarówno robotnicy, jak i kierownicy oceniający swą sytuację materialną jako złą.

3. Uwagi końcowe

Badanie ujawniło znaczną rozbieżność opinii pomiędzy robotnikami a kadrami kierowniczą przedsiębiorstw. Przy próbie interpretacji tego zjawiska należy dodatkowo uwzględnić dużą spójność opinii wewnątrz grup oraz fakt, że grupy te mają ze sobą codzienny, bezpośredni kontakt związany z wykonywaną pra-

ca. Wydaje się, iż są to wystarczające przesłanki sformułowania tezy, że w sferze płac interesy robotników i kadry kierowniczej są wyraźnie sprzeczne.

Postrzegane granice rozpiętości płacowych wskazują, że wśród robotników przeważa tendencja do zachowania płacowego status quo, podczas gdy w środowisku kierowników dominuje dążenie do pogłębienia rozwarstwienia płac. Oznacza to, że obecna struktura płac w przedsiębiorstwie budzi niezadowolenie, a po części poczucie upośledzenia wśród kadry kierowniczej. Ta sprzeczność interesów może przybrać formę konfliktu w sytuacji zmian systemu płacowego, tzn. jeśli zostanie uruchomiony mechanizm płacowy, który zamiast formuły: "średnia kwota podwyżki x liczba pracowników = globalna kwota przyrostu płac" wprowadzi zasadę podziału wypracowanej kwoty według określonych kryteriów efektywności pracy. W takiej sytuacji każda z grup zostanie zmuszona do podjęcia określonych działań formalnych bądź nieformalnych w celu uzyskania odpowiedniego wzrostu płac.

Rozwiązanie konfliktu będzie dodatkowo utrudnione ze względu na stwierdzenie znacznych rozbieżności w postrzeganiu działających aktualnie mechanizmów kształtujących poziom płac. Różnice w ocenie wpływu tak ważnych czynników awansu płacowego, jak wydajność pracy, sumienność i zdyscyplinowanie, talenty organizatorskie i inicjatywa sięgają ok. 40 punktów procentowych.

Przypisywanie przez kierowników dużego wpływu czynnikom związanym z bezpośrednim wkładem pracy może, rzecz jasna, wynikać z faktu, że odpowiedź na zadane pytanie zawierała również element oceny własnego podejścia do podległych pracowników. Z kolei robotnicy wypowiedzieli się wyłącznie jako ci, którzy są oceniani. Wydaje się, że również po uwzględnieniu tej poprawki uzyskanie consensusu w kwestii zasad awansu płacowego będzie procesem trudnym i konfliktogennym.