



## 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  
Telex: 816-436

BDF/169/13/89

### WYBRANE ELEMENTY NOWEGO ŁADU EKONOMICZNEGO W OPINII ROBOTNIKÓW I KADRY KIEROWNICZEJ

Komunikat z badań

Lipiec 1989 r.

Celem sondażu<sup>1</sup> było określenie modelu przedsiębiorstwa państwowego, postulowanego przez robotników i kadre kierowniczą u progu ważnych zmian w gospodarce. Jakkolwiek w obiegu społecznym nie funkcjonowało jeszcze pojęcie "nowego ładu ekonomicznego", to można założyć, że pewne elementy tego typu myślenia występowały już w świadomości pracowników przedsiębiorstw państwowych.

Prezentowane dane dotyczą następujących obszarów działalności przedsiębiorstwa państwowego: samodzielności ekonomicznej, zakresu finansowania świadczeń socjalnych i podziału zysku.

### 1. Samodzielność przedsiębiorstwa

Pojęcie "samodzielność przedsiębiorstwa" obejmuje różnego rodzaju uzależnienia zarówno o charakterze administracyjnym, jak i ekonomicznym. W badaniu przyjęto jako jedną z miar samodzielności przynależność przedsiębiorstwa do ponadzakładowych organizacji gospodarczych (zjednoczeń, zrzeszeń, kombinatów, wspólnot itd.). Opinie badanych na ten temat zawiera tabela 1.

Stosunek do kwestii przynależności przedsiębiorstwa do ponadzakładowych organizacji gospodarczych można potraktować jako kryterium postawy wobec zmian reformatorskich w przedsiębiorstwie. Gospodarcze organizacje ponadzakładowe były nie tylko symbolem ubezwłasnowolnienia przedsiębiorstwa, lecz uważano je również za formę monopolizowania rynku i ograniczania konkurencji.

Podstawowa część respondentów (43,7% robotników i 46,0% kadry kierowniczej) uważała, że przedsiębiorstwo nie powinno należeć do żadnych ponadzakładowych organizacji gospodarczych. Przeciwnego zdania było ok. 15% robotników i 5,1% kierowników. W ich opinii przynależność jest zawsze korzystna. Pozostali wyrażali zgodę, ale pod pewnymi warunkami - jeśli jest to od-

---

<sup>1</sup> Badanie "Jaka gospodarka?" zrealizowano w dniach 3.03-15.04.1989 r. na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie robotników (2299) i kierowników (274) z 381 państwowych przedsiębiorstw przemysłowych, zatrudniających powyżej 500 osób (z wyłączeniem kopalń węgla kamiennego).

Tabela 1

w procentach

Opinie o przynależności przedsiębiorstwa do ponadzakładowych organizacji gospodarczych (zjednoczenie, zrzeszenie, kombinat, wspólnota itp.)	Wybory pozytywne	
	robotnicy	kierownicy
Przedsiębiorstwo nie powinno należeć, bo zawsze ogranicza to jego samodzielność	43,7	46,0
Obecnie przynależność taka jest niezbędna, w normalnych warunkach jest to niekorzystne	8,6	10,9
Może należeć, ale pod warunkiem, że wynika to z inicjatywy i potrzeb przedsiębiorstwa	27,0	37,2
Jest to zawsze korzystne, bo zawsze są takie sprawy, których nie da się załatwić we własnym zakresie	14,8	5,1
Uwaga: W tabelach pominięto odpowiedzi "trudno powiedzieć" i brak danych.		

dolna inicjatywa samych przedsiębiorstw (27% robotników i 37,2% kierowników) lub rozwiązanie tymczasowe w "nienormalnych" warunkach działania przedsiębiorstwa (odpowiednio 8,6 i 10,9%).

Samodzielność przedsiębiorstwa ograniczają także organy administracji państwowej. Opinie na ten temat podano w tabeli 2.

Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych (robotników i kierowników), administracja państwowa nie powinna mieć wpływu na działalność przedsiębiorstwa. W zależności od przedmiotu badania i grupy odpowiadających wskaźnik procentowy wahał się od 58,8 do 87,2%. Najwięcej robotników (80,6%) i kierowników (87,2%) sprzeciwiało się ingerencji w wielkość i strukturę produkcji, uważając, że plan produkcji powinien być sprawą przedsiębiorstwa. Niewiele mniej osób (odpowiednio 75,0 i 81,7%) opowiedziało się za samodzielnością przedsiębiorstwa przy ustalaniu cen na swoje produkty. Prawie 3/4 robotników i 78,5% kadry kierowniczej było przeciwnych powoływaniu i odwoływaniu dyrektora przedsiębiorstwa przez administrację państwową. Sprawę

Tabela 2

w procentach

Obszary zależności	Odpowiedzi na pytanie: czy przedsiębiorstwo powinno być zależne od administracji państwowej:							
	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie	
	a	b	a	b	a	b	a	b
Powoływanie i odwoływanie dyrektora	9,3	6,9	13,3	12,0	29,1	27,4	44,4	51,1
Zaopatrzenie i zbyt	7,2	3,3	19,2	10,6	33,2	30,3	36,2	55,1
Ulgi i dotacje	9,1	5,8	25,1	16,8	28,9	25,2	30,7	49,3
Wielkość i struktura produkcji	6,1	2,6	10,0	8,8	34,5	19,0	49,0	68,2
Ustalanie cen	8,1	5,5	12,8	10,6	27,6	20,4	47,7	61,3

a - robotnicy, b - kierownicy

tę przez wiele lat wdrażania reformy traktowano jako probierz głębokości przemian w systemie ekonomicznym. Na tym tle odpowiedzi za powoływaniem i odwoływaniem dyrektora przez administrację (organ założycielski; 22,9% ankietowanych robotników i 18,9% kierowników) mogą wyrażać postawę antyreformatorską.

Robotnicy najczęściej akceptowali zależność od administracji w obszarze ulg i dotacji (34,2% - suma odpowiedzi "zdecydowanie tak" i "raczej tak") oraz zaopatrzenia i zbytu - 26,6%; (wśród kierowników - odpowiednio 22,6 i 13,9%).

O stosunek do dotacji pytano również w kontekście szeroko rozumianej samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa (tab.3). Podobnie jak poprzednio, w obu grupach dominowały odpowiedzi negatywne (67,2% - robotników i 85,8% - kierowników). Można powiedzieć, że zwycięża tu makroekonomiczne widzenie gospodarki i rozumienie wysokiej efektywności ekonomicznej jako rezultatu współdziałania różnych elementów całego systemu ekonomicznego, a nie tylko spraw dziejących się wewnątrz przedsiębiorstwa.

Tabela 3

w procentach

Opinie dotyczące dotowania przedsiębiorstwa	Wybory pozytywne	
	robotnicy	kierownicy
Nie należy dotować, bo każda dotacja obniża efektywność gospodarowania przedsiębiorstwa, które je otrzymuje	67,2	85,8
Należy dotować, bo to ogranicza wzrost cen dóbr ważnych dla poziomu życia obywateli	23,1	7,7

Rozbieżności między procentowymi wskaźnikami odpowiedzi robotników i kierowników we wszystkich badanych sprawach przedstawiono w tabeli 4. Wynika z niej, że kierownicy rzadziej niż robotnicy aprobują zależność przedsiębiorstwa od administracji państwowej. Największe różnice odnotowano w kwestii zaopatrzenia i zbytu oraz ulg i dotacji, najmniejsze - w powoływaniu i odwoływaniu dyrektora. Niemniej można powiedzieć, że zdecydowana większość badanych w obu grupach opowiada się za samodzielnością przedsiębiorstwa.

Tabela 4

w procentach

Obszary zależności przedsiębiorstwa od administracji	Wskaźniki negacji zależności przedsiębiorstwa od administracji	
	robotnicy	kierownicy
Powoływanie i odwoływanie dyrektora	50,2	59,6
Zaopatrzenie i zbyt	43,0	71,8
Ulg i dotacje	25,4	53,2
Wielkość i struktura produkcji	67,4	78,8
Ustalanie cen	54,4	66,2

Uwaga: Wskaźniki negacji stanowią różnicę pomiędzy odpowiedziami za niezależnością przedsiębiorstwa w badanej sprawie (odpowiedzi "zdecydowanie nie" i "raczej nie") a akceptacją zależności (odpowiedzi "zdecydowanie tak" i "raczej tak") w każdej pytanej grupie.

## 2. Finansowanie świadczeń socjalnych

Respondentów zapytano również o mechanizm finansowania świadczeń socjalnych. Problem ten jest dyskutowany na marginesie innych spraw przedsiębiorstwa i występuje jako jedno z kryteriów "ekonomizacji" przedsiębiorstwa państwowego w obecnym jego kształcie. Według radykalnych koncepcji powinno ono być "oczyszczone" ze wszelkich elementów "rozmiękczających" podstawowy cel działania, tzn. maksymalizację zysku. Stąd formułowana jest propozycja odciążenia przedsiębiorstwa w sensie organizacyjnym i częściowo finansowym od szerokiej działalności socjalnej, poprzez większe zaangażowanie wyspecjalizowanych instytucji państwowych, co musiałoby pociągnąć za sobą wzrost podatków lub pieniężnych ekwiwalentów do płacy. Stopień akceptacji tej koncepcji przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5

w procentach

Mechanizm finansowania świadczeń socjalnych	Wybory pozytywne	
	robotnicy	kierownicy
Należy pozostawić państwu obowiązek szerokich świadczeń społecznych, a zarazem utrzymać wysokie podatki płacone na ten cel przez przedsiębiorstwo	19,8	35,0
Wszelkie formy świadczeń socjalnych powinno przejąć przedsiębiorstwo, zatrzymując tę część podatku, którą aktualnie przejmuje państwo	71,4	54,0

Z danych wynika, że większość ankietowanych robotników i kierowników jest za szerokim, szerszym niż obecnie, zakresem świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwie, finansowanych z części zatrzymanych podatków, które obecnie zasilają fundusz świadczeń społecznych w skali ogólnokrajowej. Znacznie częściej sugerowali to robotnicy niż kierownicy (+17,3 punktu procentowego).

Wydaje się, że wysoki udział wskazań (szczególnie wśród robotników) za rozszerzeniem świadczeń socjalnych przez przed-

siębiorstwo wynika zarówno ze zbyt wąskiego pojmowania świadczeń (np. bez uwzględniania ewentualnych świadczeń dla bezrobotnych), co zmniejsza potencjalne niekorzystne skutki ekonomiczne tego rodzaju działalności dla przedsiębiorstwa, jak też z braku zaufania do działalności wyspecjalizowanych instytucji państwowych pozostałych poza bezpośrednią kontrolą pracowników.

### 3. Podział zysków

Wśród najważniejszych decyzji przedsiębiorstwa państwowego znajduje się podział dochodu. W praktyce gospodarczej i prawnej Polski lat osiemdziesiątych został on w przedsiębiorstwie zredukowany do podziału zysku, przy czym względna swoboda decyzyjna istnieje w zasadzie tylko przy podziale zysku na cele rozwojowe i fundusze załogi.

Przyjętych w tabeli 6 propozycji podziału zysku nie należy traktować jako wzorcowe. Zamierzeniem było poznanie ogólnej orientacji ankietowanych. Jeśli przyjąć warianty (1) i (4) jako krańcowe - skrajnie konsumpcyjny i skrajnie rozwojowy - to warianty (2) i (3) można określić jako umiarkowanie prokonsumpcyjny i umiarkowanie prorozwojowy. Między odpowiedziami robotników i kierowników odnotowano istotne różnice. Za wariantami prokonsumpcyjnymi (1 i 2) opowiedziało się 70,3% ankietowanych robotników i 40,1% kierowników.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o podział zysku w warunkach braku ograniczeń zewnętrznych świadczy o występowaniu prokonsumpcyjnej orientacji wśród robotników i prorozwojowej wśród kierowników. Trudno ocenić, co faktycznie za nimi się kryje, gdyż te same dane oznaczają dla każdego przedsiębiorstwa coś innego. Zależy to od stopnia dekapitalizacji majątku produkcyjnego czy obecnego poziomu płacy w stosunku do średniej krajowej lub w regionie. W warunkach głębokiej frustracji z powodu niskich płac, szczególnie w przedsiębiorstwach państwowych, liczba robotników opowiadających się za orientacją skrajnie prokonsumpcyjną (24,1%) wydaje się relatywnie niewielka. Mogą natomiast istnieć wątpliwości, gdy wobec dość powszechnej sytuacji dekapitaliza-

Tabela 6

w procentach

Propozycje podziału zysku	Wybory pozytywne	
	robotnicy	kierownicy
80% zysku na wzrost płac 20% na rozwój przedsiębiorstwa (1)	22,7	5,1
60% zysku na wzrost płac 40% na rozwój przedsiębiorstwa (2)	47,6	35,0
40% zysku na wzrost płac 60% na rozwój przedsiębiorstwa (3)	25,9	49,6
20% zysku na wzrost płac 80% na rozwój przedsiębiorstwa (4)	3,4	9,9

cji majątku przedsiębiorstwa i proponowanych twardych warunków finansowania (np. likwidacja dotacji), 70,3% ankietowanych robotników chce przeznaczyć 60% i więcej zysku na wzrost płac. Inny jest rozkład odpowiedzi wśród kierowników: 59,5% chce przeznaczyć 60% i więcej zysku na cele rozwojowe, w tym prawie 10% reprezentuje orientację określoną jako skrajnie rozwojową.

Opisanych rozbieżności w rozkładzie odpowiedzi nie można wytłumaczyć jedynie różnicami w poziomie płac między tymi grupami. Nie są one aż tak duże (wśród ankietowanych kierowników nie było członków dykcji), aby można było sądzić, iż kierownicy są usatysfakcjonowani otrzymywanymi wynagrodzeniami. Przynajmniej podstawową przyczyną występowania orientacji pro-rozwojowej wśród kierowników jest lepsze niż w gronie robotników rozeznanie stanu technicznego majątku produkcyjnego (stopnia jego dekapitalizacji) oraz wyższy poziom aspiracji lokowanych w środowisku pracy.

#### 4. Podsumowanie

Wyniki badań pokazują, że większość robotników i kierowników opowiedziała się za szerokim usamodzielnieniem się przedsiębiorstw. Świadczy o tym zarówno brak akceptacji przynależ-

ności do ponadzakładowych organizacji gospodarczych (zjednoczenia, zrzeszenia, wspólnoty itp.), jak i zależności od administracji państwowej w najważniejszych obszarach działalności przedsiębiorstwa.

Przeważają opinie, że przedsiębiorstwo nie powinno być dotowane, gdyż każda dotacja obniża efektywność gospodarowania. Przeciw dotacjom częściej występuje kadra kierownicza niż robotnicy.

Zarówno robotnicy, jak i kierownicy postulowali zwiększenie roli przedsiębiorstwa w sferze świadczeń socjalnych, a w związku z tym zatrzymanie w nim tej części podatków, którą na te cele przejmuje obecnie państwo.

Ciekawych danych dostarczyły odpowiedzi na pytanie o podział zysku w warunkach braku ograniczeń zewnętrznych. Przeważająca część robotników uważała, że przedsiębiorstwo powinno 60% i więcej zysku przeznaczyć na wzrost płac, gdy tymczasem większość kierowników taką właśnie część przeznaczyłaby na rozwój przedsiębiorstwa. Oznacza to, że wśród robotników dominuje orientacja prokonsumpcyjna, natomiast wśród kadry kierowniczej - prorozwojowa.

Trzeba podkreślić, że we wszystkich badanych sprawach (z wyjątkiem pytania o podział zysku) zarówno robotnicy, jak i kierownicy (częściej) jednoznacznie opowiedzieli się za rozwiązaniami reformatorskimi.