



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

**SZANSE DLA PRZECIWDZIAŁANIA INFLACJI
I OSZCZĘDNIJSZEGO GOSPODAROWANIA
W OPINII UCZESTNIKÓW
I KRAJOWEJ NARADY AKTYWU ROBOTNICZEGO**

Warszawa, 1983 r.

W sierpniu 1983 r. CBOS przeprowadziło badania wśród uczestników I Krajowej Narady Aktywu Robotniczego. Poruszono w nich m. in. problem szans dla przeciwdziałania inflacji i oszczędniejszego gospodarowania /tak w zakładzie pracy, jak i na stanowisku pracy respondenta/.

W samorzotnej ankiecie pocztowej wypowiedziało się 665 osób /40% ogółu ankietowanych/. Niemal 90% tej grupy to mężczyźni. Przeważali respondenci w średnim wieku: do lat 30 - 20,4% badanych, od 31 do 40 lat - 36,4%, powyżej 41 lat - 43,1%. Zdecydowanie przeważali respondenci z wykształceniem średnim:

- wykształcenie podstawowe	- 10,0%
- " zasadnicze zawodowe	- 24,5%
- " średnie	- 47,9%
- " powyżej średniego	- 17,4%

Zaznaczyła się pewna przewaga szczebla średniego nadzoru: 38,2%. Nieco mniej, bo 30,3% było robotników. 22,1% stanowił aktyw społeczno-polityczny zakładów, 3,6% kadra kierownicza, 5% pracownicy umysłowi.

Do związków zawodowych należało 67% badanych, do PZPR 58%. W ramach PRON-u działało 25,6%, a w ramach samorządów 20,5%, do ZSMP należało 19%, do innych organizacji społeczno-politycznych - 19,4%.

Reprezentowane były następujące branże: górnictwo, hutnictwo i przemysł maszynowy /42% badanych/, przemysł chemiczny i lekki /22%/, leśnictwo, przemysł drzewny oraz rolnictwo i gospodarka żywnościowa /15%/, budownictwo i przemysł materiałów budowlanych /11%/.

Szanse przeciwdziałania inflacji

Pytaliśmy aktyw o to, jak ocenia szanse wyjścia z kryzysu i opanowania inflacji. W sprawie kryzysu niemal połowa respondentów /46%/ była nastawiona optymistycznie, 31% nie miało na ten temat zdania, 23% zgłosiło swoje wątpliwości.

W tej grupie wyraźnie więcej niż innych znalazło się pracowników resortu przemysłu chemicznego i lekkiego. Optymizm respondentów rósł wraz z wiekiem. Miała na to wpływ również przynależność do PZPR i do związków zawodowych.

Generalnie sceptyczniej oceniano możliwość ograniczenia do 1985 r. skali inflacji, do poziomu poniżej 10%. Sądzi, że to się uda tylko 32% badanych, wątpi około 26%, a nie zajmuje zdecydowanego stanowiska więcej niż w kwestii kryzysu, bo aż 42%. Stosunkowo największy pesymizm wykazują osoby o wykształceniu powyżej średniego. W grupie optymistów przeważają członkowie związków zawodowych oraz osoby z ukończoną zasadniczą szkołą zawodową.

Innymi słowy: podczas gdy prawie połowa uczestników KNAR wyraziła przekonanie, że uda się szybko opanować kryzys gospodarczy, tylko 1/3 uważała, że to samo osiągnie się w walce z inflacją. Około 30-40% nie zajęło zdecydowanego stanowiska w żadnej z tych kwestii. Być może inflacja jest po prostu najdotkliwiej na co dzień odczuwalnym przejawem kryzysu.

Respondenci wybierali z podanej listy trzy, ich zdaniem, najlepsze środki przeciwdziałania inflacji. Połowa ankietowanych odpowiedziała się za konsekwentnym uzależnieniem wzrostu płac od wzrostu wydajności pracy /52%/ , polepszeniem organizacji pracy /50,8%/ , oszczędzaniem materiałów i surowców /48,6%/ . Za równie ważne uważano zwiększenie produkcji /43,2%/ i poprawę wydajności pracy /33,6%/ . Znacznie rzadziej szukano lekarstwa na inflację w zmuszeniu do pracy "urodzonych w niedzielę" /19,9%/ , oszczędności w wydatkach z budżetu państwa na administrację /18,5%/ , polepszeniu jakości pracy /15,5%/ .

Można na tej podstawie odtworzyć sposób rozumienia przez tę grupę respondentów /zatrudnionych w sferze produkcji, po części biorących udział w zarządzaniu tą produkcją/ zjawiska inflacji, jego genezy oraz określić, co budzi największy sprzeciw w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Wysłunięcie na plan pierwszy zasady uzależnienia wzrostu płac od wzrostu wydajności pracy może oznaczać, że respondenci sytuują główną przyczynę nakręcania spirali inflacyjnej w obowiązującym systemie wynagradzania za pracę. Wydaje się to potwierdzać również

fakt, że tak oczywiste środki przeciwdziałania inflacji, jakimi są zwiększanie produkcji oraz wydajności pracy znalazły się dopiero na drugim miejscu.

Wśród tych, którzy dokonali takiego wyboru dominują osoby z wykształceniem powyżej średniego oraz aktyw społeczno-polityczny. Istotny wpływ wywiera także przynależność do PZPR i związków zawodowych oraz praca w resorcie górnictwa, hutnictwa i przemysłu maszynowego. Stosunkowo mniejszą wagę ma ta zasada dla osób z wykształceniem podstawowym oraz zajmujących stanowiska robotnicze.

Zdecydowanie nie znalazły uznania środki związane ze wzrostem obciążeń finansowych społeczeństwa oraz wzrostem czasu pracy /powszechne opodatkowanie dochodów, podwyżka cen na wyroby ponadstandardowe, dobrowolna praca w wolne soboty, powrót do pracy emerytów i rencistów/.

Oszczędność w zakładzie pracy

Uczestnicy Krajowej Narady Aktywu Robotniczego byli pytani o to, jakie możliwości oszczędniejszego wykorzystania paliw, energii, materiałów oraz stosowania surowców wtórnych i zamienników krajowych widzą w swoich zakładach pracy. Odpowiedź, że są one bardzo duże, używana była bardzo oszczędnie. W odniesieniu do energii elektrycznej uzyskała około 21% wyborów, ciepła - 17%, a lepszego zagospodarowania odpadów produkcyjnych - ok. 15%. Pozostałe czynniki uzyskały od 3 do 8% wyborów.

Globalne wyniki, jeśli chodzi o postrzeganie możliwości oszczędniejszego wykorzystania przedstawionych respondentom czynników, układają się według następującego porządku. /Odpowiedzi "są bardzo duże możliwości" oraz "są pewne możliwości" ujęte łącznie/.

Tab. 1. Możliwości oszczędniejszego gospodarowania w zakładzie surowcami i energią.

Lp.	Zakres	Ocena możliwości		Nie dotyczy mojego zakładu
		są	nie ma	
1.	energia elektryczna	92,9%	5,6%	1,5%
2.	paliwa płynne i oleje silnikowe	79,6%	14,6%	5,5%
3.	ciepło	79,5%	13,5%	7,0%
4.	lepsze zagospodarowanie odpadów produkcyjnych	72,0%	11,7%	16,3%
5.	węgiel i olej opałowy	69,7%	12,6%	17,7%
6.	stosowanie zamienników krajowych	60,9%	11,3%	27,7%
7.	metale kolorowe	45,3%	19,7%	34,9%
8.	surowce rolnicze i leśne	22,3%	11,3%	66,4%

Stosunkowo najwięcej możliwości oszczędzania w zakładzie pracy dotyczy energii elektrycznej; postrzega je około 93% badanych, "Bardzo duże możliwości" są deklarowane częściej przez respondentów zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i w miarę przesuwania się w górę po drabinie hierarchii służbowej - maleją. Natomiast " pewne możliwości " są postrzegane częściej przez badanych z wyższych stanowisk pracy. O bardzo dużych możliwościach oszczędzania energii elektrycznej częściej mówi się w dużych zakładach pracy. Już tylko o "pewnych" - w zakładach średniej wielkości. Członkowie samorządów widzą tych możliwości /bardzo dużych/ mniej niż pozostali.

Na drugim miejscu znalazły się paliwa płynne i oleje silnikowe. Wśród prawie 80% tych, którzy dokonali takiego wyboru, na "bardzo duże możliwości" wskazywali głównie robotnicy. Im wyższe stanowisko w hierarchii służbowej, tym wyraźniej akcent przesuwają się ku "pewnym możliwościom". Najwięcej możliwości postrzega się w dużych zakładach pracy, najmniej - w średnich. Najwięcej wskazań pochodzi z budownictwa i prze-

mysłu materiałów budowlanych, najmniej z przemysłu chemicznego i lekkiego. "Pewne możliwości" deklarują częściej pracownicy resortu górnictwa, hutnictwa i przemysłu maszynowego.

Również około 80% badanych uważa, że można jednocześnie oszczędniej gospodarować ciepłem na terenie ich zakładów pracy. Dotyczy to głównie dużych zakładów pracy. Ponadto 70% badanych wskazuje na potrzebę lepszego zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych. Taka możliwość jest widziana przede wszystkim w przemyśle chemicznym i lekkim oraz górnictwie, hutnictwie i przemyśle maszynowym. Stosunkowo rzadziej w budowlanym. Członkowie związków zawodowych częściej mówią o pewnych niż o bardzo dużych możliwościach w tej dziedzinie.

Około 70% badanych deklaruje możliwość oszczędzania w ich zakładach pracy węgla i oleju opałowego. Tutaj postrzeganie pewnych możliwości rośnie z wiekiem badanych.

Ponad 60% badanych mówi o możliwościach stosowania zamienników krajowych. Dotyczy to głównie dużych zakładów pracy, częściej resortu chemicznego i lekkiego niż budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych. Członkowie PZPR, związków zawodowych oraz samorządów częściej niż osoby nie należące do tych organizacji, wskazują na bardzo duże możliwości w tym zakresie.

Ponad 45% badanych uważa, że można również lepiej gospodarować metalami kolorowymi. Ponad 22% z resortów: leśnictwa, rolnictwa i gospodarki żywnościowej wskazuje na surowce rolnicze i leśne.

Najwięcej odpowiedzi typu "nie ma takich możliwości" dotyczyło metali kolorowych /20% badanych/. Ponad 14% - paliw płynnych i olejów silnikowych. Najwięcej takich głosów pochodziło od osób ze szczebla średniego nadzoru, najmniej - od aktywu społeczno-politycznego.

Ponad 13% badanych nie widziało możliwości lepszego gospodarowania ciepłem. Około 13% - oszczędniejszego węglem i olejem opałowym. 11% - 12% surowcami rolniczymi i leśnymi, stosowania zamienników krajowych, lepszego zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych.

Respondenci wybierali z podanej listy trzy czynniki, które - ich zdaniem - mają największy wpływ na zwiększenie

oszczędności w zakładzie pracy.

Tab. 2. Czynniki mające największy wpływ na zwiększenie oszczędzania w zakładzie pracy respondenta.

Lp.	Czynniki	% wyborów
1.	Poprawa organizacji pracy	47,0%
2.	Stworzenie systemu motywacyjnego dla oszczędzania	42,3%
3.	Poprawa zaopatrzenia materiałowego i surowcowego	35,7%
4.	Zmiana stosunku do pracy	30,2%
5.	Poprawa stanu parku maszynowego	28,0%
6.	Stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy	23,4%
7.	Zmiana zasad wynagradzania	21,8%
8.	Poprawa dyscypliny pracy, zmniejszenie absencji	14,0%
9.	Poprawa systemu motywacyjnego dla racjonalizacji	13,1%
10.	Zmiany systemowe w całej branży	12,9%
11.	Poprawa struktury zatrudnienia	11,8%
12.	Poprawa wydajności pracy	9,6%
13.	Zmniejszenie fluktuacji	7,6%

Zmienne społeczno-demograficzne nie różnicują wypowiedzi. Niemal połowa wszystkich wyborów dotyczyła poprawy organizacji pracy. Stworzenie systemu motywacyjnego dla oszczędzania znalazło się dopiero na drugim miejscu! Problem poprawy organizacji pracy wysuwa się na pierwsze miejsce niemal przy wszystkich poruszanych w ankiecie zagadnieniach. Badani przywiązują wielką wagę do tego bezinwestycyjnego środka, który - w ich mniemaniu - warunkuje uporanie się z wieloma bolączkami życia zawodowego.

Respondenci byli pytani o to, jakie - ich zdaniem - istnieją możliwości zmniejszenia w ich zakładzie strat surowców, materiałów i wyrobów we wszystkich fazach przetwarzania, transportu i magazynowania. Odpowiedzi mówiące o bardzo dużych możliwościach i tu były dawane niezwykle oszczędnie: tylko 7% badanych widziało je właśnie na takim poziomie. Duże możliwości widziało 40% badanych, a niewielkie - 47,9%. Nie widziało w ogóle takich możliwości 4,1% badanych. Odpowiedź na to pytanie podzieliła więc respondentów na dwa równoliczne obozy: bardzo duże i duże możliwości zmniejszenia strat widziało 47,0% badanych, a niewielkie - 47,9%. Członkowie PZPR oraz związków zawodowych widzą więcej takich możliwości, niż osoby nie należące do tych organizacji.

W ankiecie zajęto się też problemem trwałości i niezawodności wyrobów /jakością świadczonych usług/. Zdecydowana większość sądzi, że można poprawić te parametry /65,5%/, 10,6% jest odmiennego zdania, a 21,8% nie ma sprecyzowanych poglądów na ten temat. Stosunkowo najwięcej takich możliwości postrzegają respondenci z resortu budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych oraz zatrudnieni w zakładach średniej wielkości.

Wśród czynników wymienianych jako mające największy wpływ na poprawę trwałości i niezawodności wyrobów produkowanych przez zakład pracy respondenta /lub jakość świadczonych usług/ pierwsze miejsce zajmuje poprawa zaopatrzenia materiałowego i surowcowego: 49,1% wyborów. Mówią o tym przede wszystkim pracujący w małych zakładach pracy.

Ponad 40% wskazań otrzymały: stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy /42,3% oraz poprawa stanu parku maszynowego /40,3%/.

Stosunkowo dużą liczbę wyborów otrzymały też:

- poprawa organizacji pracy - 33,3%
- zmiana stosunku do pracy - 29,9%.

O poprawie organizacji pracy mówią wszyscy bez względu na zmienne społeczno-demograficzne, natomiast o zmianie stosunku do pracy mówią stosunkowo częściej członkowie PZPR. Przekonanie o wadze tego zagadnienia rośnie wraz z wiekiem respondentów.

Oszczędność na własnym stanowisku pracy.

Interesująco wygląda porównanie możliwości oszczędniejszego gospodarowania w zakładzie pracy z możliwościami oszczędzania na swoim stanowisku pracy. W odniesieniu np. do energii elektrycznej 20,9% badanych twierdziło, że takich możliwości jest bardzo dużo. Na swoim stanowisku pracy było tego samego zdania już tylko 5%.

Około 10% respondentów nie widzi w ogóle szansy oszczędzania.

Rozkład odpowiedzi typu "są pewne możliwości" obrazuje tabela.

Tab. 3. Możliwości oszczędzania na stanowisku pracy badanego.

Lp.	Z a k r e s	% wyborów
1.	Mniejsze zużycie metariałów i surowców	44,9%
2.	" " opału, paliw, ciepła i energii	38,2%
3.	Lepsze zagospodarowanie odpadów poprodukcyjnych	28,4%
4.	Stosowanie zamienników krajowych	22,9%

Jak z tego widać, respondenci postrzegają swoje własne możliwości znacznie niżej, niż wówczas, gdy mówią o zakładzie pracy.

Na pytanie o czynniki mające największy wpływ na zwiększenie oszczędzania na swoim stanowisku pracy badani udzielili podobnych odpowiedzi, jak i w odniesieniu do zakładu pracy w ogóle. Pierwsze trzy czynniki /a badani mieli dokonać trzech wyborów/ są identyczne zarówno dla zakładu pracy, jak i własnego stanowiska. Wypowiedzi różnią się tylko natężeniem. W stosunku do własnego stanowiska poziom wyborów jest przeciętnie o 10% niższy, niż gdy chodzi o zakład pracy w ogóle.

Proszono respondentów również o to, by określić, od czego przede wszystkim zależy zwiększenie wydajności ich

pracy oraz poprawienie jej jakości. Jeśli chodzi o wydajność, to stosunkowo najczęściej mówiono o poprawie organizacji pracy /około 50% wyborów/ oraz o poprawie zaopatrzenia materiałowego i surowcowego /około 47% wyborów/. Ponad 1/3 badanych podnosiła znaczenie poprawy stanu parku maszynowego /37,4% wyborów/ oraz zmian zasad wynagradzania /37,1% wyborów/. Niemal 1/4 badanych kładła nacisk na stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy. /Zmienne społeczno-demograficzne nie różnicują wypowiedzi/.

W odniesieniu do problemu jakości własnej pracy odpowiedzi są zbliżone. Wprawdzie na czoło wysuwa się stworzenie systemu motywacyjnego dla jakości pracy /43% wyborów/, ale pozostałe czynniki zachowują niemal dokładnie swoją kolejność.