



2. Maj

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

BS/35/15/90

PROBLEM PŁAC
W OPINIACH PRACOWNIKÓW GOSPODARKI USPOŁECZNIONEJ

Komunikat z badań

Warszawa, luty 1990 r.

Seria pytań dotyczących płac w gospodarce społecznej, zadanych w sondażu "Nowy ład gospodarczy"¹, miała praktycznie jeden cel - określić, w jakim stopniu rząd i jego polityka ekonomiczna są związane w opiniach z problemem wysokości płac w wymiarze indywidualnym i zakładu pracy. Inaczej mówiąc, chodziło o stwierdzenie, czy dla przeciętnego pracownika przedsiębiorstwa państwowego lub jednostki budżetowej jest ona sprawą pomiędzy nim a zakładem, dyrekcją lub realiami ekonomicznymi, czy też pomiędzy nim a rządem. Komunikat relacjonuje odpowiedzi na wspomnianą serię pytań oraz wyniki ich analizy.

1. Płace w styczniu i w najbliższej przyszłości

Pytaniem wprowadzającym w problem była prośba o podanie wysokości zarobków otrzymanych za styczeń 1990 roku.

Rozkładu odpowiedzi na nie nie podajemy, jako że pytanie to było tylko pretekstem dla następnego:

Czy było to dokładnie tyle, ile się Panu(i) należało za ten miesiąc, czy też mniej?, na które 33,5% respondentów odpowiedziało: "mniej niż się należało, a 65,2% - "dokładnie tyle, ile się należało" (możliwość "więcej niż się należało" jako psychologicznie nieprawdopodobna nie została wprowadzona do pytania).

Z danych tych wynika, że około jednej trzeciej pracowników zawiodła się w swoich oczekiwaniach co do wysokości poborów za styczeń. Ważne przy tym, że nie stwierdzono istotnych różnic w rozkładzie odpowiedzi na to pytanie pomiędzy sferą budżetową a sferą produkcyjną. Można dość zasadnie przyjąć, że jeśli oczekiwania dotyczące wysokości wynagrodzeń zostały rozbudzone przez oświadczenia rządu w sprawie aktualnej i przyszłej polityki płacowej, to pracownicy sfery budżetowej powinni znacząco częściej czuć się w nich zawiedzeni niż zatrudnieni w sferze produkcji. Ponieważ tak się

¹ Sondaż przeprowadzony w dniach 2-4 lutego 1990 roku na reprezentatywnej próbie pracowników gospodarki społecznej.

nie stało, można sądzić, że odpowiedzi ankietowanych "mniej niż się należało" nie są roszczeniem wobec rządu. Hipotezę tę potwierdza rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie:

Z jakimi uczuciami przeliczał Pan(i) pieniądze z ostatniej wypłaty?

Z zadowoleniem i spokojem na najbliższą przyszłość	14,9%
Z niepokojem, lękiem o to, jak rodzina przeżyje następny miesiąc	57,0%
Z poczuciem zawodu, bo spodziewał(a) się Pan(i) większej sumy	22,6%
Z poczuciem, że został Pan(i) oszukany(a)	4,1%

Diagnostyczna w tym wypadku jest ostatnia kategoria. Zakładaliśmy, że jeśli poczucie zawodu i związane z nim niezadowolenie z wysokości zarobków w styczniu kierowane jest pod adresem rządu i jego polityki, to odpowiedź ta będzie porównywalnie często wybierana jak odpowiedź "mniej niż się należało" na pytanie wcześniej przedstawione. Tych, którzy poczuli się oszukani, było jednak ponad ośmiokrotnie mniej niż tych, którzy stwierdzili, iż ich zarobki były mniejsze niż powinny. Nie oczekiwania rozbudzone przez rządowe oświadczenia były zatem kryterium, według którego przeciętny pracownik oceniał wysokość swoich zarobków w styczniu.

Na marginesie warto uwidocznic różnice w rozkładzie odpowiedzi na to pytanie pomiędzy pracownikami sfery budżetowej a produkcyjnej:

	Budżet	Produkcja
z zadowoleniem i spokojem na najbliższą przyszłość	19,9%	13,7%
z niepokojem, lękiem o to, jak rodzina przeżyje następny miesiąc	51,8%	59,6%
z poczuciem zawodu, bo spodziewał(a) się Pan(i) większej sumy	23,5%	22,8%
z poczuciem, że został(a) Pan(i) oszukany(a)	4,9%	4,0%

W ramach czwartej kategorii, diagnostycznej według przyjętych założeń, nie ma znaczących różnic. Występują one nato-

miast w obrębie dwóch pierwszych, tzn. zadowolenia i spokoju na przyszłość oraz niepokoju. Samopoczucie związane z wysokością zarobków (przynajmniej za styczeń 1990 roku) jest w sferze budżetowej - co widać w zestawieniu - nieco lepsze niż w sferze produkcyjnej. To lepsze samopoczucie sfery budżetowej dotyczy nie tylko sytuacji aktualnej, ale również najbliższej przyszłości, co zilustrują odpowiedzi na dwa kolejne pytania.

Czy spodziewa się Pan(i) jakichś dodatkowych dochodów z pracy w lutym bieżącego roku?

	Budżet	Produkcja
Nie	47,8%	59,6%
Tak, mam nadzieję, że tak	45,7%	35,5%
Tak, na pewno	6,5%	4,8%

Czy spodziewa się Pan(i) w najbliższym czasie podwyższenia w istotny sposób swoich zarobków?

	Budżet	Produkcja
Tak, są na to realne szanse	18,7%	10,4%
Tak, jest to prawdopodobne	36,5%	30,1%
To mało prawdopodobne	36,5%	49,3%
To zupełnie niemożliwe	8,3%	9,2%

W obydwu przypadkach, tzn. zarówno w lutym, jak i w dalszej, ale niezbyt odległej przyszłości, optymizm płacowy sfery budżetowej jest znacznie większy niż w sferze produkcyjnej. Nierozstrzygalne na podstawie wyników sondażu, a bardzo ważne jest pytanie, czy mamy w tym wypadku do czynienia z realnym optymizmem, czy też z rozbudzonymi ponad miarę oczekiwaniami.

2. Czynniki decydujące o płacach

Około 44% respondentów (55,5% pracowników sfery budżetowej i 40,4% pracowników sfery materialnej) spodziewa się podwyższenia zarobków w najbliższym czasie i to w sposób istotny; 55,9% uznało to za mało prawdopodobne lub zupełnie niemożliwe (44,8% pracowników sfery budżetowej i 58,5% pracowników sfery produkcyjnej). Tych, którzy z różnym prawdopodobieństwem oczekują znaczącej podwyżki płac, spytano, poddając im pod ocenę

szereg możliwych podmiotów i sytuacji mogących spowodować podwyżkę płac, na co liczą?, natomiast tych, którzy się jej nie spodziewają, co stoi na przeszkodzie podniesieniu ich zarobków?

Dzięki czemu zarobki mogą wzrosnąć? *Czy liczy Pan(i) na:*
(w zestawieniu podano odsetki odpowiedzi twierdzących)

	Ogółem	Budżet	Produkcja
ogólną podwyżkę płac w zakładzie, w którym Pan(i) pracuje?	86,5	90,7	84,6
poprawę stanu ekonomicznego zakładu pracy?	51,8	26,1	65,2
zaradność dyrekcji Pana(i) zakładu pracy?	50,5	33,9	60,5
zniesienie rządowych ograniczeń wzrostu wynagrodzeń?	38,8	30,0	44,6
siłę i zdecydowanie protestów pracowników?	25,8	18,3	29,7
awans	9,1	7,1	9,8
zmianę miejsca pracy	8,7	9,9	8,1

(na inne źródła wzrostu wynagrodzeń wskazało 13,2% respondentów spodziewających się istotnego podwyższenia zarobków).

Pierwszy wniosek, jaki się nasuwa po nawet pobieżnym oglądzie zaprezentowanego rozkładu odpowiedzi, to ten, że praktycznie nieobecne jest w świadomości pracowników wiązanie spodziewanego wzrostu zarobków z aktywnością indywidualną. Wszystko zależy od uregulowań zbiorowych, dotyczących wszystkich lub większości na poziomie zakładu pracy. Drugi zaś, że sfera zależności wewnętrznych w obrębie przedsiębiorstwa czy instytucji zdecydowanie dominuje w oczekiwaniach pracowników nad sferą uregulowań rządowych. Pracownicy bardziej liczą na to, że podwyżka płac zostanie osiągnięta poprzez działania samego przedsiębiorstwa niż przez zmianę polityki płacowej rządu. Zniesienie rządowych ograniczeń wzrostu wynagrodzeń nie jest w powszechnej świadomości postrzegane jako główny czynnik mogący się przyczynić do wzrostu płac. Można zatem przyjąć, że ewentualne niezadowolenie z niższego niż oczekiwany wzrostu wynagrodzeń (gdyby fakt taki miał miejsce)

nie będzie się kierowało przede wszystkim przeciwko polityce rządu. Przypomnijmy jednak, że zgodnie z tym sposobem myślenia scenariusz taki bardziej jest prawdopodobny w sferze budżetowej niż materialnej.

Charakterystyczne i godne podkreślenia jest również to, że protesty pracowników nie są (przynajmniej w grupie liczących na podwyżki płac) najpopularniejszym środkiem sprawczym wzrostu wynagrodzeń.

Odpowiedzi na to pytanie zostały poddane analizie czynnikowej w celu rozstrzygnięcia, czy podmioty, którym przypisywana jest sprawczość w sferze wysokości płac, układają się w jakieś znaczące konfiguracje lub - patrząc na to z innej strony - czy istnieje jakiś jeden, typowy sposób myślenia o tych sprawach.

Analiza ujawniła, że jeśli chodzi o oczekiwania dotyczące wzrostu płac, funkcjonują niezależnie od siebie trzy modele myślenia.

Model 1 - czynnik utworzony przez nadzieję na wzrost płacy indywidualnej dzięki awansowi lub zmianie miejsca pracy (ładunki czynnika odpowiednio: 0,79 i 0,76), której towarzyszy brak nadziei na ogólną podwyżkę płac w zakładzie pracy (ładunek czynnika 0,89). Można to streścić następująco: ci, którzy nie mają nadziei na regulację płac lub na ogólną ich podwyżkę, a jednocześnie spodziewają się wzrostu zarobków, zmuszeni są liczyć na własną zaradność i aktywność. Temu sposobowi myślenia dość często (ładunek czynnika 0,34) towarzyszy nadzieja, że skuteczne mogą się okazać protesty pracowników.

Ten model myślenia jest nieco częściej charakterystyczny dla zatrudnionych w sferze produkcyjnej niż w sferze budżetowej.

Model 2 - czynnik utworzony przez nadzieję na poprawę stanu ekonomicznego zakładu pracy (ładunek czynnika 0,81) oraz nadzieję na zaradność dyrekcji (0,76). Dopisując apriorycznie kierunek wnioskowania respondentów, można przyjąć, że ci, którzy liczą na poprawę stanu ekonomicznego przedsiębiorstwa,

liczą zarazem na dyrekcję, jej bowiem zaradność może do owej poprawy doprowadzić.

Jest to model myślenia (co w kategoriach zdroworozsądkowych jest raczej oczywiste) charakterystyczny prawie wyłącznie dla pracowników sfery produkcyjnej (współczynnik korelacji z dwupunktową skalą sfery zatrudnienia = 0,59).

Model 3 - czynnik utworzony przez nadzieję na zniesienie rządowych ograniczeń wzrostu wynagrodzeń (ładunek czynnika 0,83), której towarzyszy nadzieja na skuteczność protestów pracowniczych (ładunek czynnika 0,67).

Nie ma różnic w popularności tego sposobu myślenia pomiędzy sferą produkcji a sferą budżetową.

Wyodrębnione sposoby myślenia w połączeniu z bezwzględny-
mi miarami częstości wyborów poszczególnych możliwych dróg pod-
wyższenia zarobków pozwalają stwierdzić, że w oczekiwaniach
pracowników dominuje niespecyficzna nadzieja na ogólną podwyż-
kę płac w zakładzie pracy. Nadzieja ta nie jest związana
w sposób szczególny z żadną możliwą drogą uzyskania podwyżki.
Jej brak powoduje poszukiwanie indywidualnych sposobów radze-
nia sobie z trudną sytuacją.

Przeważającym w sferze produkcyjnej sposobem myślenia jest
liczenie na dyrekcję, której działania mogą doprowadzić do po-
prawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, a przez to do
podwyżki płac.

Protesty pracowników - środek wymuszający ustępstwa płaco-
we - są postrzegane jako sposób do zastosowania w skali kraju,
a nie w skali zakładu pracy (silny związek statystyczny z na-
dzieją na zniesienie rządowych ograniczeń wzrostu zarobków przy
braku związku z metodami możliwymi do zastosowania w przed-
siębiorstwie lub zakładzie pracy).

Co stoi na przeszkodzie wzrostowi zarobków?
(zestawienie podaje odsetki odpowiedzi twierdzących)

	Ogółem	Budżet	Produkcja
Niedobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa	71,7	69,0	73,7

Polityka finansowa rządu	66,2	75,7	66,7
Nieodpowiednia polityka płacowa w przedsiębiorstwie	52,1	39,4	56,2
Nieudolność dyrekcji	42,6	22,3	48,1
Niemrawość związków zawodowych	31,3	21,4	35,9
Brak wykształcenia, kwalifikacji, energii lub zdrowia	19,1	16,5	19,8
Niedocenie przez przełożonych	17,5	13,0	18,7

(na inne przyczyny, nie uwzględnione w pytaniu, wskazało 21,6% respondentów).

Tak jak w grupie respondentów liczących na podwyżkę zarobków, tak i tu powody związane z cechami, sytuacją lub aktywnością osobistą podawano rzadziej niż inne, jednak ich udział jako przeszkody we wzroście wynagrodzeń jest wyraźnie większy, niż poprzednio, kiedy występowały w roli czynników sprawczych.

Analiza czynnikowa wyodrębniła trzy niezależne modele myślenia o przeszkodach na drodze do wzrostu wynagrodzeń.

Model 1 - czynnik utworzony przez obarczanie odpowiedzialnością za brak szans na wzrost wynagrodzeń dyrekcji (ładunek czynnika 0,77) oraz złą politykę płacową w przedsiębiorstwie (0,73), którym towarzyszy oskarżanie związków zawodowych o niemrawość (0,52) oraz złą sytuację finansową przedsiębiorstwa (0,48).

Jest to sposób myślenia nieco bardziej typowy dla pracowników sfery produkcyjnej (0,35) niż budżetowej.

Model 2 - czynnik związany ze spostrzeganiem siebie, własnych cech, aktywności, możliwości (0,77) oraz poczuciem niedocenia przez przełożonych (0,79). Powody te współwystępują z oskarżaniem związków zawodowych o nieudolność (0,41) oraz niechęć do docenia złej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Ten sposób myślenia - czysto roszczeniowy - jest nieco bardziej charakterystyczny dla sfery produkcyjnej niż budżetowej.

Model 3 - charakterystyczny prawie wyłącznie dla sfery budżetowej - czynnik utworzony przez przypisywanie polityce rządu roli jedyne go hamulca wzrostu wynagrodzeń (0,74). Towarzyszy mu oskarżanie związków zawodowych o niemrawość (0,36).

Uznawanie polityki finansowej rządu za główny czynnik hamujący podwyżki płac towarzyszy również dwóm pierwszym sposobom myślenia: pierwszemu na poziomie (współczynnik korelacji) 0,23, drugiemu na poziomie 0,29.

Charakterystyczny w zaprezentowanym układzie wyników jest fakt, iż sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie stanowi elementu konstytucyjnego w żadnym z czynników, a zwłaszcza nie jest najważniejszym składnikiem czynnika opisanego jako model 1. Nieudolność dyirekcji - główny składnik tego czynnika - współwystępuje częściej z negatywną oceną polityki płacowej przedsiębiorstwa niż z negatywną oceną jego sytuacji ekonomicznej. Można zatem przypuszczać, że wśród pracowników nie spodziewających się wzrostu zarobków jedną z przyczyn takiej oceny sytuacji jest przekonanie, iż przeszkodą we wzroście płac jest konieczność zatrudniania lub niesprawiedliwego wynagradzania pracowników niepotrzebnych lub nieefektywnych. Do takiej bowiem interpretacji skłania dokładniejsze przyjrzenie się układowi zależności w obrębie czynnika pierwszego. Zatem w pytaniu ankiety zabrakło - zgodnie z tym kierunkiem rozumowania - możliwości w rodzaju "zbyt duże zatrudnienie w przedsiębiorstwie" lub "konieczność dzielenia się z pracownikami niepotrzebnymi".

Biorąc pod uwagę wyniki obydwu analiz, możemy stwierdzić, że polityka płacowa rządu nie jest postrzegana jako czynnik decydujący o wysokości płac w tych grupach pracowników, które liczą na ich wzrost w najbliższym okresie. Natomiast w grupach (lub może w tych instytucjach czy przedsiębiorstwach), które nie mają - według własnej oceny - szans na podwyżkę płac, polityka rządu traktowana jest jako jeden z głównych czynników stojących na drodze do ich wzrostu.

3. Co będzie później?

Na otwarte pytanie, bezpośrednio związane z zasygnalizowanym na wstępie tematem, *Jak długo jeszcze, Pan(i) zdaniem, rząd*

będzie mógł hamować wzrost płac?, odpowiedzi rozłożyły się następująco:

do 3 miesięcy	18,0%
do pół roku	35,4%
do roku	25,9%
dłużej niż rok	9,1%

(przy czym znaczącej odpowiedzi nie udzieliło 11,6% badanych).

Natomiast na następujące po nim pytanie w ankiecie: *Co nastąpi później?* odpowiadano:

To jest nie do przewidzenia, to się dopiero okaże	2,5%
Nie wiem, nie mam pojęcia, nikt tego na razie nie wie itp.	9,8%

Scenariusze katastroficzne

w procentach

- Ogólne lub ogólnikowe sugestie niekorzystnego, niepomyślnego lub katastroficznego przebiegu wydarzeń, nie zawierające szczegółów 2,1
- Strajki, zamieszki, gwałtowne sposoby wyrażania społecznego niezadowolenia (*kataklyzm, strajki, katastrofa, bunt, protesty*) 14,4
- Spadek popularności ekipy rządzącej, odwrócenie się ludzi od "Solidarności", zmiana rządu i podobne konsekwencje w sferze politycznej 2,0
- Głód, nędza, bieda, spadek stopy życiowej, bezrobocie 2,6
- Chaos cenowy, bałagan w gospodarce, destabilizacja gospodarcza, powstanie lub umocnienie się "drugiego obiegu" w gospodarce 2,1
- Inne szczegółowe scenariusze katastroficzne 1,8
- Odpowiedzi tautologiczne oznaczające, że po tym (określonym w poprzednim pytaniu) okresie rząd wycofa się lub zrezygnuje z blokowania wzrostu płac (*potem trochę odpuszczą, przedsiębiorstwa będą decydowały o płacach, nastąpi rozluźnienie finansowe itp.* - wypowiedzi nie zawierające opisu konsekwencji w innych sferach) 1,7
- Powrót do "starego" (wolna amerykanka, nie kontrolowany wzrost płac i cen itp. - wypowiedzi stwierdzające, że aktualna blokada wzrostu wynagrodzeń nie przyniesie żadnych trwałych efektów, a jej ewentualne pozytywne oddziaływanie skończy się jednocześnie z jej zniesieniem) 1,3

Scenariusze optymistyczne

w procentach

- Stabilizacja, normalizacja (potem już będzie normalnie) 6,5
- Poprawa, polepszy się, ogólna poprawa sytuacji w kraju (potem powinno już być lepiej - bez wskazania obszaru, na którym ma nastąpić poprawa) 13,4
- Mówią, że się polepszy 2,5
- Zahamowanie inflacji (obniżenie dynamiki wzrostu cen - nie mylić ze spadkiem cen i wzrostem płac realnych) 5,0
- Gospodarka rynkowa, rynkowa regulacja płac i cen, racjonalizacja zatrudnienia 6,7
- Wzrost płac, podniesienie zarobków, korzystniejsze relacje: płace - ceny, wzrost poziomu życia, podniesienie stopy życiowej, poprawa sytuacji ekonomicznej ludności 16,0
- Wzrost płac itp., ale nie dla wszystkich, np. dla tych, którym będzie się chciało pracować 0,6
- Poprawa w zakresie jakości i wydajności pracy, wzrost dyscypliny pracy, ludziom będzie się chciało pracować, warto będzie pracować, nie trzeba będzie wyjeżdżać na Zachód 3,5
- Racjonalizacja gospodarki, większa gospodarność w przedsiębiorstwach, zmniejszenie marnotrawstwa itp. 2,4
- Inne pozytywne konsekwencje:
 - w zakresie poziomu życia 0,6
 - w gospodarce 2,4
 - w organizacji życia zbiorowego 0,2
- Poprawa zaopatrzenia, dostępności dóbr, obfitość towarów, większa różnorodność oferty rynkowej itp. 1,1
- Konkurencja na rynku z wszystkimi jej konsekwencjami, tzn. z walką cenową i zabieganiem przez handel o klienta 0,5
- Wypowiedzi w postaci: *Jeśli się uda, powiedzie, jeśli się ludzie nie zbuntują, to...* (szczegóły) 0,4
- Wypowiedzi w postaci: *Jeśli nie, (rząd nie wycofa się z dotychczasowej polityki hamowania wzrostu płac), to...* (szczegóły) 1,0

W sumie scenariusze katastroficzne znalazły się w wypowiedziach 25,0% respondentów, natomiast scenariusze optymistyczne w wypowiedziach 61,4%.

Zależność między rodzajem scenariusza a przewidywanym czasem, w jakim według respondentów rząd będzie mógł sobie pozwolić na hamowanie wzrostu płac, ilustruje zestawienie procentowe:

dopuszczalny czas	scenariusz	
	katastroficzny	optymistyczny
do 3 miesięcy	31,1	32,8
do pół roku	23,6	51,3
do roku	15,3	59,6
powyżej roku	4,0	60,0

Przewidywany czas, w którym rząd będzie mógł nadal ograniczać płace i rodzaj przewidywanego scenariusza rozwoju wypadków są najprawdopodobniej miarami tego samego parametru - uogólnionego optymizmu, dotyczącego tej części polityki gospodarczej rządu. Optymizm co do konsekwencji gospodarczych tej polityki powoduje z reguły zwiększoną tolerancję na jej negatywne bieżące skutki.

Zaprezentowana zależność nie jest dostateczną przesłanką do podobnych uogólnień, ale można się na jej podstawie (jak również na podstawie wcześniej przytaczanych wyników) pokusić o hipotezę, że nie wielkość uciążliwości związanych na co dzień z polityką antyinflacyjną będzie decydować o gotowości społeczeństwa do ich poniesienia, lecz przekonanie o ich celowości, o tym, że efekt, któremu mają służyć, rzeczywiście zostanie osiągnięty.