

*Bożena Mikołajczyk**

INSTRUMENTY POLITYKI PŁAC
W PRZEDSIĘBIORSTWACH BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH
W LATACH 1975—1981

Instrumenty polityki płac, a więc taryfikator kwalifikacyjny, tabele płac, formy płac powiązane ściśle z systemem premiowym oraz dodatki kształtują strukturę płac w przedsiębiorstwie. W praktyce utrzymuje się odrębne zasady wynagradzania robotników i pracowników umysłowych, które uwzględniają charakter ich pracy, a także zróżnicowany stopień zainteresowania ostatecznymi efektami działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych czy rezultatami pracy całego przedsiębiorstwa. Omówimy je więc oddzielnie.

Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników produkcji podstawowej, pomocniczej i usług zawiera zbiór wymagań, którym musi odpowiadać robotnik, a więc wiadomości o przedmiocie, technologii i organizacji wykonywanej pracy łącznie z niezbędnymi wiadomościami z zakresu wykształcenia ogólnego. Ponadto pokazuje, jakim zakresem wiadomości winien się odznaczać robotnik dla praktycznego organizowania i wykonywania pracy, włączając w to niezbędną wprawę. Określa więc w sumie, co robotnik powinien znać (wiadomości teoretyczne) oraz co powinien umieć (umiejętności praktyczne). W taryfikatorze podane są jeszcze przykłady robót charakterystycznych dla danego zawodu (specjalności) i kategorie zaszerzegowania.

* Dr, adiunkt w Zakładzie Ekonomiki Budownictwa i Inwestycji Uniwersytetu Łódzkiego.

Tabela 1

Rozpiętość kategorii zaszeregowania dla badanych zawodów
w produkcji podstawowej

Zawód	Kategoria zaszeregowania
Murarz	IV—VIII
Cieśla	IV—VIII
Betoniarz	IV—VII
Ślusarz-spawacz	IV—IX
Operator sprzętu ciężkiego	VI—IX
Dekarz-blacharz	IV—VII
Malarz budowlany	III—VI
Malarz konstrukcji stalowych i urządzeń przemysłowych	III—VII
Tynkarz	IV—VIII
Blacharz budowlany	III—VIII
Monter	III—IX
Monter instalacji wodno- -kanalizacyjnych	IV—IX
Monter instalacji termoizolacyjnych	IV—IX
Monter instalacji sanitarno-gazowych	IV—IX
Robotnik budowlany	III—V

Źródło: Taryfikator kwalifikacyjny robotników budowlanych.
MBiPMB, Warszawa 1973, s. 5.

Tabela 1 pokazuje, w jakich kategoriach zaszeregowania mogli pracować robotnicy objęci badaniami w latach 1975—1981.

A więc już z taryfikatora dowiadujemy się, do jakich kategorii zaszeregowania kwalifikuje się pracę na danym stanowisku. Taryfikator kwalifikacyjny obowiązujący w latach 1975—1981 składał się z 5 tomów i dotyczył robotników produkcji podstawowej, pomocniczej i usług.

Każdej kategorii zaszeregowania przyporządkowane są stawki płac. Określają one wysokość płacy godzinowej za pracę o tym samym stopniu uciążliwości, złożoności, odpowiedzialności, z uwzględnieniem przeciętnej wydajności pracy. Zestawienie stawek płac według ich wartości pieniężnej tworzy tabele płac, które zawierają stawki wynagrodzeń zróżnicowane według kategorii zaszeregowania.

W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych do 1979 r. włącznie obowiązywały 3 tabele płac, w 1980 r. wprowadzono 5 tabel płac¹. Tabele płac różniły się wysokością stawek w poszczególnych katego-

¹ IV i V tabelę płac wprowadzono na podstawie protokołu dodatkowego nr 26 z 2 października 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa z 23 grudnia 1974 r. z mocą obowiązującą od 1 października 1980 r.

riach zaszeregowania, najniższe były w tabeli pierwszej, najwyższe — w piątej. Generalnie w badanych przedsiębiorstwach obowiązywała tabela płac pierwsza, przy czym w wyjątkowych przypadkach na niektórych stanowiskach (operator sprzętu ciężkiego oraz monterzy instalacji elektrycznych) przyznawano najlepszym pracownikom stawki z innych tabel. Decydował o tym dyrektor Zjednoczenia, biorąc pod uwagę złożoność wykonywanych przez przedsiębiorstwo zadań.

Tabela 2 obrazuje zmiany w stawkach płac zasadniczych za godzinę w poszczególnych kategoriach zaszeregowania w latach 1975—1981. Wynika z niej, że podwyżki stawek godzinowych w latach 1975—1978 dotyczyły tylko robotników zatrudnionych w najniższych kategoriach zaszeregowania (od I do IV), a więc robotników niewykwalifikowanych. Chodziło tu o zapewnienie wzrostu najniższych wynagrodzeń w świetle wzrostu kosztów utrzymania. W najgorszej sytuacji byli w tym czasie pracownicy, którzy przechodzili na emeryturę, a będąc zaszeregowani do wyższej kategorii, nie skorzystali z żadnej podwyżki.

Ponadto niezadowolenie budził fakt, iż np. fachowiec zakwalifikowany do kategorii V ze stawką 9,50 zł na godzinę w tabeli pierwszej nie był objęty żadną podwyżką w tym okresie, gdy tymczasem robotnik bez żadnych kwalifikacji otrzymywał III kategorię ze stawką 7,50 zł na godzinę i był objęty trzema kolejnymi regulacjami. Zastanawiano się wówczas, czy otrzymuje się podwyżki za kwalifikacje i pracę, czy za fakt, że jest się tylko zatrudnionym. Zmiany te nie wpłynęły na skuteczną realizację uchwały nr 68 Rady Ministrów, nakazującej zatrudnienie osób, które porzuciły poprzednią pracę, o dwie kategorie niżej². Okazało się bowiem, że po kilku miesiącach, a nawet szybciej, osoby te otrzymywały wyższe stawki pracując w tych samych kategoriach. Jeżeli pracowały w akordzie zryczałtowanym, rozliczanym, według stawek płac zasadniczych, to zyskiwały na płacy zasadniczej i premii; podobne korzyści zyskiwały pracując na dniówkę.

Zmniejszyły się w tych latach rozpiętości w stawkach między najniższą a najwyższą kategorią zaszeregowania z 9,20 zł w 1975 r. do 7,30 zł w 1978 r. W 1979 r. mimo wzrostu stawek płac we wszystkich kategoriach nastąpiło zmniejszenie omawianej rozpiętości do 6,80 zł, a w 1980 r. do 4,70 zł na godzinę. Późniejsze zmiany w stawkach godzinowych wykazują tendencję do zwiększania rozpiętości, a ponadto do stosowania różnych stawek płac w zależności od przyjętej tabeli płac. Stawki godzinowe zawarte w tabelach płac nie wyrażają wszystkich elementów wkładu pracy, warunków i organizacji pracy, w związ-

² Uchwała nr 68 Rady Ministrów z 24 kwietnia 1975 r. w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników przedsiębiorstw, „Monitor Polski” 1975, nr 12, poz. 68.

Stawki płac zasadniczych robotników w badanych przedsiębiorstwach
według kategorii zaszeregowania w latach 1975—1981

Kategoria zaszeregowania	1975	1977	1978	1979	1980			1981		
	tabela I				tabela I		tabela III	tabela I		tabela III
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
I	6,20	7,30	8,20	9,20	10,20	12,30	12,30	12,30	18,50	13,50
II	6,50	7,50	8,40	9,50	10,50	12,60	12,80	12,60	19,30	14,00
III	7,50	7,80	8,70	10,00	11,00	12,90	13,40	12,90	20,30	14,70
IV	8,50	8,50	9,00	10,60	11,50	13,20	14,00	13,20	20,80	15,30
V	9,50	9,50	9,50	11,30	12,00	13,50	14,70	13,50	21,10	16,10
VI	10,50	10,50	10,50	12,00	12,50	14,00	15,60	14,00	21,80	17,10
VII	12,00	12,00	12,00	13,00	13,00	15,00	16,50	15,00	23,00	18,10
VIII	13,50	13,50	13,50	14,00	14,00	16,00	18,50	16,00	23,50	20,30
IX	15,50	15,50	15,50	16,00	16,00	17,00	21,00	17,00	26,30	23,00

Zródło: a — układ zbiorowy pracy (u.z.p.) dla budownictwa z 23 grudnia 1974 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1975 r.; b — protokół dodatkowy nr 11 z 7 maja 1977 r. do u.z.p. dla budownictwa z mocą obowiązującą od 1 maja 1977 r. (nie opublikowany) w sprawie podwyższania niektórych stawek wynagrodzeń zasadniczych; c — protokół dodatkowy nr 12 z 4 maja 1978 r. do u.z.p. dla budownictwa z mocą obowiązującą od 1 maja 1978 r., uchwała Rady Ministrów nr 29 z 10 marca 1978 r. w sprawie podwyższania niektórych stawek wynagrodzeń zasadniczych, „Monitor Polski” 1978, nr 10, poz. 36; d — protokół dodatkowy nr 17 z 30 kwietnia 1979 r. do u.z.p. dla budownictwa w sprawie podwyższania najniższych wynagrodzeń pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy z mocą obowiązującą od 1 maja 1979 r., zarządzenie nr 8 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 10 kwietnia 1979 r., „Dziennik Urzędowy Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych” 1979, nr 2/72, uchwała

Rady Ministrów nr 57 z 30 marca 1979 r., „Monitor Polski” 1979, nr 10, poz. 62; e — protokół dodatkowy nr 19 z 21 stycznia 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa z mocą obowiązującą od 1 maja 1980 r. w sprawie zmian w wynagrodzeniach, zarządzenie nr 21 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 12 grudnia 1979 r. (stawki obowiązywały we wszystkich przedsiębiorstwach); f — protokół dodatkowy nr 26 z 2 października 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa z mocą obowiązującą od 1 października 1980 r. w sprawie zmiany warunków wynagrodzenia pracowników (stawki obowiązywały w ŁPIP); g — jak w pkt f (stawki obowiązywały w ŁPBP i ŁKB Śródmieście); h — jak w pkt f (stawki obowiązywały w ŁPIP); i — zarządzenie nr 5 dyrektora ŁPBP z 30 kwietnia 1981 r. (stawki obowiązywały w ŁPBP); j — zarządzenie nr 12 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 26 lutego 1981 r. (stawki obowiązywały w ŁKB Śródmieście).

ku z tym stosuje się szereg dodatków określonych szczegółowo odrębnymi przepisami. I tak dodatek brygadzistowski przysługuje pracownikowi za prowadzenie brygady. Podstawę do obliczenia dodatku stanowi uzyskane przez brygadzystę za dany okres wynagrodzenie akordowe lub czasowe łącznie z premią, bez dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz za pracę w niedziele i święta. Dodatek za prowadzenie brygady przysługuje, gdy liczba jej członków — łącznie z brygadystą — wynosi co najmniej 5 osób. Wysokość dodatku wynosi od 10 do 15⁰/₀³.

Występuje również dodatek za konserwację niektórych maszyn budowlanych mogących być w ruchu ciągłym, np. przy betoniarce, dźwigu i pompie, a więc mogą go otrzymać operatorzy, a także monterzy różnych specjalności.

Robotnikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych przysługuje dodatek, który wynosił od 50 gr do 7,50 zł za godzinę pracy⁴.

Występowały również dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę zmianową⁵. Robotnicy otrzymywali jeszcze ekwiwalent za pranie i reperację odzieży roboczej⁶.

Za pracę na budowach priorytetowych płacono specjalny dodatek, który np. w Bełchatowie wynosił dla robotników 15⁰/₀ płacy zasadniczej⁷.

Z dniem 1 maja 1980 r. wszedł w życie protokół dodatkowy nr 20 z 26 lutego 1980 r. do układu zbiorowego pracy dla budownictwa z 1974 r. w sprawie dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę. Dodatek stażowy wynosił 5⁰/₀ wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, 10⁰/₀ wynagrodzenia po 10 latach i 15⁰/₀ po 15 latach. Pewne zmiany dotyczące okresu pracy i miejsca pracy, będące podstawą wypłacania dodatku stażowego, przyniósł protokół dodatkowy nr 27 z 10 stycznia 1981 r. do układu zbiorowego pracy. Uściślił on również podstawę obliczania dodatku. I tak robotnikom nalicza się dodatek stażowy w stosunku do płacy zasadniczej, wynikającej ze stawki osobistego zaszerzegowania, bez względu na to, czy pracował w systemie akordowym, czy czasowo-premiowym.

³ U.z.p. dla budownictwa z 23 grudnia 1974 r., s. 13.

⁴ Por. tamże, s. 37—40.

⁵ Tamże, s. 10.

⁶ Zarządzenie nr 9 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 4 lutego 1981 r., „Dziennik Urzędowy Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych” nr 2/89 z 16 lutego 1981 r.

⁷ Dodatek „bełchatowski” został wprowadzony decyzją nr 8 ministra budownictwa i przemysłu budowlanego z 30 marca 1976 r.

Do czasu wprowadzenia nowego systemu płac w budownictwie robotnicy otrzymywali jeszcze dodatek regulacyjny, który wynosił średnio 1150 zł na 1 zatrudnionego, zgodnie z pkt 3 Porozumienia Gdańskiego⁸. Dodatek stanowiła również rekompensata z tytułu podwyżek cen artykułów zbożowo-mącznych w kwocie 160 zł⁹.

W praktyce budownictwa wykształciły się dwie podstawowe odmiany akordu: zwykły i zryczałtowany.

W akordzie zwykłym określa się w zleceniach dla robotników poszczególne rodzaje robót lub czynności oraz ceny akordowe, według których ustala się wynagrodzenie. Znajduje on zastosowanie przeważnie tylko przy robotach zanikających, krótkotrwałych i usterkowych. Na szerszą skalę występuje w produkcji pomocniczej¹⁰.

W akordzie zryczałtowanym zleca się wykonanie określonego z góry rodzaju robót. Podstawą do wykonania prac w tej formie jest umowa zawarta między kierownikiem budowy zwanym zleceniodawcą a brygdistą — w imieniu brygady — zwanym dalej zleceniobiorcą. Umowa ta powinna być podpisana przed przystąpieniem brygady do pracy i powinna określać rodzaj i ilość robót, warunki wynagrodzenia, terminy rozpoczęcia i zakończenia robót, ewentualną kwotę lub stawkę premii oraz warunki, jakie należy spełnić, aby tę premię otrzymać. Ponadto przed przystąpieniem do pracy winny być sprecyzowane na piśmie zasady podziału wynagrodzenia akordowego na poszczególnych członków brygady. Wynagrodzenie akordowe należy rozliczać pomiędzy członków brygady proporcjonalnie do udziału przepracowanego czasu i godzinowych stawek płacy zasadniczej poszczególnych robotników.

Dopuszcza się inne sposoby naliczania wynagrodzenia za zgodą wszystkich członków brygady. Wyższą formą akordu zryczałtowanego jest akord kompleksowy. Przez kompleksową brygadową organizację pracy należy rozumieć „system wzajemnie powiązanych umów ryczałtowych zawieranych ze wszystkimi brygadami roboczymi wykonującymi obiekt i stanowiącymi podstawę do ustalenia harmonogramu ruchu brygad”¹¹. Z przeprowadzonych przez I. Rutkowskiego badań wynika, że w 1976 r. udział tej formy akordu w funduszu płac wynosił ok. 25%¹², gdy tymczasem akordu zryczałtowanego ok. 60%¹².

⁸ Komunikat nr 3 z 10 stycznia 1981 r. Komisji Mieszanej do Spraw Kontroli Realizacji Porozumienia Zawartego w Gdańsku 29 października 1980 r.

⁹ Uchwała nr 187 Rady Ministrów z 26 sierpnia 1981 r., „Monitor Polski” nr 22, poz. 200.

¹⁰ J. Rutkowski, *Płace w budownictwie*, Warszawa 1981, s. 99.

¹¹ Por. W. Langer, *System kompleksowej, brygadowej organizacji pracy w budownictwie*, „Inwestycje i Budownictwo” 1975, nr 12, s. 24.

¹² J. Rutkowski, *op. cit.*, s. 99.

W badanych przez nas przedsiębiorstwach występował akord zryczałtowany i akord zwykły, system płac czasowych stosowany był sporadycznie (przez kilka dni), gdy następowała zmiana frontu robót, głównie przy robotach wykończeniowych.

W praktyce stosowało się najczęściej następujące warunki premiowania:

- 1) terminowe lub przedterminowe wykonanie robót;
- 2) wykonanie robót o wysokiej jakości;
- 3) oszczędną gospodarkę materiałami;
- 4) bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń.

W latach 1975—1980 na podstawie postanowienia § 10 załącznika 1 do układu zbiorowego pracy w budownictwie oraz zarządzeń ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych ustalono następujące zasady premiowania robotników:

1) wysokość ogólnej puli premiowej określona była w ramach planowanego funduszu płac na podstawie wytycznych jednostki nadrzędnej;

2) górny pułap premii przyznawanej ze wszystkich tytułów nie powinien przekraczać 40% wynagrodzenia uzyskanego za okres, który objęty był premiowaniem; w szczególnie uzasadnionych przypadkach mógł być przekroczony po uprzednim zatwierdzeniu przez członków dyrekcji;

3) premia wypłacana była za konkretne osiągnięcia produkcyjne ze szczególnym uwzględnieniem jakości robót i określona w zawieranych umowach akordowych bądź w zleceniach roboczych, a więc przed rozpoczęciem pracy; i tak np. w ŁKB Śródmieście przy wykonywaniu prac w systemie akordu zryczałtowanego ustalono następujące kryteria:

- za dotrzymanie terminu umownego — 5% premii,
- za przyspieszenie wykonania zadania w stosunku do czasu wynikającego z umowy: za każde 40% czasu umownego — 1% premii,
- za wykonanie robót o dobrej jakości — 20% premii.

Dokonanie wypłaty premii uzyskanej z wykonania zadań uzależnia się od tytułu, za który premia przypada. W przypadku braku takiej oceny premia za dany okres obrachunkowy związana z jakością robót nie może być wypłacona, a premie z innych tytułów ulegają obniżeniu co najmniej o połowę. Niedotrzymanie terminu umownego pozbawia prawa do premii w całości. Dodatkowymi warunkami wypłaty są: prawidłowa i oszczędna gospodarka materiałowa oraz zachowanie obowiązujących przepisów bhp.

W 1980 r. (od 1 września) podwyższono do 60% górny pułap premii, a także zmieniono warunki premiowania¹³: za dotrzymanie termi-

¹³ Na podstawie § 11 załącznika 1 do u.z.p. dla budownictwa.

nu umownego — 10%, za przyspieszenie wykonania robót: za każde 2% czasu umownego — 1%, za wykonanie robót dobrej jakości — 30%, za bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń — 20%.

W akordzie zwykłym robotnicy nie otrzymują premii. Przy pracach nieakordowych może być ustalona premia do wysokości 40% uposażenia osiąganego w danym okresie. Do podstawy naliczania premii nie są wliczane dodatki oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Niezależnie od funduszu premiowego może być tworzony odrębny fundusz majstra i kierownika budowy. Kwota premii indywidualnej przyznawana była robotnikom i brygadzystom za szczególne osiągnięcia i kształtowała się w przedziale od 100 do 500 zł. W ciągu roku łączną wysokość premii z tego funduszu dla jednego pracownika¹⁴ ustalał dyrektor przedsiębiorstwa (np. w ŁPBP nie mogła ona przekraczać 2000 zł)¹⁵.

W ramach planowanego osobowego funduszu płac może też być tworzony fundusz premiowy w wysokości do 0,2 lub 0,5%, przeznaczony dla robotników za przekroczenie wydajności i dobrą jakość. Premia indywidualna nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej¹⁶.

Jeżeli chodzi o pracowników nadzoru, to stosowano namiastkę taryfikatorów kwalifikacyjnych, gdyż uwzględniały one tylko wykształcenie i staż pracy.

W tab. 3 podane są wymagania dotyczące wykształcenia i stażu pracy, a ponadto kategorie zaszeregowania oraz płace zasadnicze ustalone widełkowo dla interesujących nas stanowisk, a więc minimalne i maksymalne stawki płac dla poszczególnych stanowisk w ramach obowiązujących kategorii zaszeregowania oraz zróżnicowane dodatki funkcyjne.

Dyrektor przedsiębiorstwa przydzielał dodatki funkcyjne dla kierowników jednostek organizacyjnych, biorąc pod uwagę wartość eksploatowanego majątku trwałego, wartość produkcji, rodzaj i miejsce prowadzonych budów, wielkość zatrudnienia, a co się z tym wiąże — złożoność i odpowiedzialność wykonywanej pracy¹⁷.

W latach 1975—1981 nie zmieniły się wymagania kwalifikacyjne, stażowe ani wielkość dodatków funkcyjnych. Zwiększyła się natomiast

¹⁴ Por. u.z.p. dla budownictwa, s. 14.

¹⁵ Zarządzenie nr 17 dyrektora ŁPBP z 28 czerwca 1976 r.

¹⁶ Por. uchwałę nr 163 Rady Ministrów z 6 lipca 1975 r. w sprawie nagród i premii; protokół dodatkowy nr 10 z 12 lutego 1977 r. do u.z.p. dla budownictwa; zarządzenie nr 28 ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych z 13 grudnia 1978 r. (zał. 2, § 24).

¹⁷ Por. u.z.p. dla budownictwa, s. 32.

Tabela 3

Wymagania kwalifikacyjne i stażowe na stanowiskach nadzoru w latach 1975—1981

Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Kategoria zaszerzgowania			Dodatki funkcyjne obowiązujące od 1975 do 30 XI 1981
			od 1975 do 30 IX 1980	od 1 X 1980 do 30 XI 1981	od 1 X 1980 do 30 XI 1981	
			płaca zasadnicza			
			a	b	c	
Dyrektor wielkiej budowy	wyższe techniczne	7 lat pracy w tym	XVIII—XIX	XVIII—XX	XVIII—XX	3 500
		3 lata na stano-	6 500	6 800	7 500	4 000
		wisku kierownika na budowie	7 200	7 500	8 200	8 700
Kierownik wiel- kiej budowy, wielkiego ze- społu budów (robót)	jw.	jw.	XVI—XVIII	XVI—XIX	XVI—XIX	1 500
			5 300	5 800	6 400	2 000
			5 900	6 300	7 000	2 500
			6 500	6 800	7 500	8 200
Kierownik zespo- łu budów, du- żej grupy ro- bót, dużej bu- dowy	jw.	5 lat pracy w tym	XIV—XVII	XIV—XVIII	XIV—XVIII	1 000
		3 lata na stanowi-	4 400	4 800	5 600	1 500
		sku kierownika na	4 800	5 200	5 900	2 000
		budowie	5 300	5 800	6 400	
			5 900	6 300	7 000	
Kierownik grupy robót, budowy, obiekty, robót	wymagania kwalifikacyjne określone przepisami wydanymi na podstawie ustawy <i>Prawo budowlane</i>		XII—XVI	XII—XVII	XII—XVII	400
			3 700	4 100	4 800	600
			4 000	4 400	5 100	800
			4 400	4 800	5 600	1 000
			4 800	5 200	5 900	1 500
			5 300	5 800	6 400	
				6 300	7 000	

Tabela 3 (cd.)

a	b	c	d	e	f	g
Starszy inżynier budowy	wyższe techniczne	3 lata pracy	XII—XV	XII—XVI	XII—XVI	
			3 700	4 100	4 800	
			4 000	4 400	5 100	
			4 400	4 800	5 600	—
			4 800	5 200	5 900	
				5 800	6 400	
Inżynier budowy	wyższe techniczne	wstępny staż pracy	X—XIII	X—XIV	X—XIV	
			3 100	3 500	4 200	
			3 400	3 800	4 500	
			3 700	4 100	4 800	—
			4 000	4 400	5 100	
				4 800	5 600	
Technik	średnie techniczne	wstępny staż pracy	VI—XI	VI—XII	VI—XII	
			2 100	2 700	3 400	
			2 300	2 800	3 500	
			2 500	2 900	3 600	—
			2 800	3 200	3 900	
			3 100	3 500	4 200	
			3 400	3 800	4 500	
				4 100	4 800	
Starszy majster	wymagania kwalifikacyjne określone przepisami wydanymi na podstawie ustawy <i>Prawo budowlane</i>		XII—XV	XII—XVI	XII—XVI	400
			3 700	4 100	4 800	600
			4 000	4 400	5 100	800
			4 400	4 800	5 600	1 000
			4 800	5 200	5 900	1 500
				5 800	6 400	

a	b	c	d	e	f	g
Majster	jw.		X—XIV	X—XV	X—XV	300
			3 100	3 500	4 200	400
			3 400	3 800	4 500	600
			3 700	4 100	4 800	800
			4 000	4 400	5 100	1 000
			4 400	4 800	5 600	
				5 200	5 900	

a—e — obowiązywało we wszystkich badanych przedsiębiorstwach;
 f — obowiązywało w ŁPBP.
 Źródło: u.z.p. dla budownictwa z 23 grudnia 1974 r., s. 22, 27;

protokół dodatkowy nr 19 z 21 stycznia 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa;
 protokół dodatkowy nr 26 z 2 października 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa.

Tabela 4

Płace zasadnicze pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych w badanych przedsiębiorstwach w latach 1975—1981

Kategoria zaszeregowania	Od 1 X						
	1975	1977	1978	1979	1980 (do 1 X)	1980 do 31 XII 1981	1981
	a	b	c	d	e	f	g
I	1 200	1 400	1 600	1 800	2 000	2 400	3 100
II	1 350	1 500	1 650	1 850	2 050	2 450	3 150
III	1 500	1 600	1 700	1 900	2 100	2 500	3 200
IV	1 700	1 700	1 800	2 000	2 150	2 550	3 250
V	1 900	1 900	1 900	2 100	2 200	2 600	3 300
VI	2 100	2 100	2 100	2 200	2 300	2 700	3 400
VII	2 300	2 300	2 300	2 300	2 400	2 800	3 500
VIII	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 900	3 600
IX	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800	3 200	3 900
X	3 100	3 100	3 100	3 100	3 100	3 500	4 200
XI	3 400	3 400	3 400	3 400	3 400	3 800	4 500
XII	3 700	3 700	3 700	3 700	3 700	4 100	4 800
XIII	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 400	5 100
XIV	4 400	4 400	4 400	4 400	4 400	4 800	5 600
XV	4 800	4 800	4 800	4 800	4 800	5 200	5 900
XVI	5 300	5 300	5 300	5 300	5 300	5 800	6 400
XVII	5 900	5 900	5 900	5 900	5 900	6 300	7 000
XVIII	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 800	7 500
XIX	7 200	7 200	7 200	7 200	7 200	7 500	8 200
XX	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 700
XXI	—	—	—	—	—	8 300	9 000
XXII	—	—	—	—	—	8 500	9 200

Źródło: a—d — jak w tab. 2; e — protokół dodatkowy nr 19 z 21 stycznia 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa; f — protokół dodatkowy nr 26 z 2 października 1980 r. do u.z.p. dla budownictwa; g — zarządzenie nr 5 dyrektora ŁPBP z 30 kwietnia 1981 r. (obowiązywało tylko w tym przedsiębiorstwie).

liczba kategorii zaszeregowania w latach 1980—1981 (do 13). W konsekwencji uległy zmianie kategorie zaszeregowania odpowiadające interesującym nas stanowiskom, a konkretnie zwiększyła się rozpiętość o jedną kategorię „w górę”. Największe zmiany nastąpiły w płacach zasadniczych, o czym informuje tab. 4. Z zawartych w niej danych wynika, że podwyżki płac zasadniczych w latach 1975—1981 (do 1 września) dotyczyły tylko pracowników zatrudnionych w najniższych kategoriach zaszeregowania, nie obejmowały więc pracowników nadzoru nawet szczebla najniższego. Podwyżki płac w latach 1979—1980 (do 1 września) objęły tylko pracowników na stanowisku technika,

i to tylko w dwu kategoriach; we wszystkich kategoriach zaszeregowania nastąpiła podwyżka płac 1 października 1980 r. Nie objęła ona jednak XX kategorii zaszeregowania, przy czym zwiększono liczbę kategorii do 22. Płace podwyższono w stosunku do obowiązujących wcześniej w tym roku o: 400 zł w kategoriach od I do XV, w kategorii XVI — 500 zł, w XVII — 400 zł; w XIV i XVIII — 300 zł. Rozpiętości w wysokości płac między najniższą a najwyższą kategorią zaszeregowania zmniejszyły się w badanym okresie z 6800 w 1975 r. do 6100 zł w 1981 r.

W kolumnie „g” tab. 4 podano płace zasadnicze obowiązujące w Łódzkim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego, w którym został wprowadzony eksperymentalnie zmodyfikowany system wynagrodzeń (w związku z reformą gospodarczą). Do płac zasadniczych obowiązujących do września 1980 r. doszedł dodatek wyrównawczy wynikający z Porozumienia Gdańskiego: od I do XVII kategorii zaszeregowania 1100 zł, w XVIII i XIX kategorii 1000 zł, a od XX do XXII — 700 zł.

Widzimy więc, że płace podstawowe dla pracowników nadzoru ustalono w umowie o pracę zgodnie z obowiązującymi wymaganiami (zawartymi w tab. 3), a uzupełniano dodatkami funkcyjnymi przypisanymi „prawie” danemu stanowisku. Ponadto pracownikom tym przysługiwały również inne dodatki, np. mistrzowski — w wysokości 500—1000 zł miesięcznie — otrzymywali mistrzowie (majstrowie) posiadający tytuł mistrza dyplomowanego¹⁸. Kierownikom budowy (robót) oraz ich zastępcom należał się dodatek za nadzorowanie pracy na drugiej lub trzeciej zmianie, który wynosił 25⁰/₀ płacy zasadniczej za nadzorowanie na drugiej zmianie, a 40⁰/₀ na trzeciej zmianie. Za prowadzenie robót rozruchowych przez półtorej zmiany pracownicy nadzoru otrzymywali dodatek 20⁰/₀ stawki płacy zasadniczej. Dodatek był obliczany od 1/25 części płacy zasadniczej za każdy dzień pracy w rozruchu¹⁹. Pracownikom nadzoru przysługiwały dodatki za godziny nadliczbowe²⁰, za pranie i reperację odzieży. Podobnie jak robotnicy, otrzy-

¹⁸ Zarządzenie nr 15 ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych z 28 maja 1977 r. w sprawie zasad przyznawania dodatków do wynagrodzenia mistrza, „Dziennik Urzędowy Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych” 1977, nr 4, poz. 10.

¹⁹ Zarządzenie nr 39 ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych z 24 listopada 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników przy pracach rozruchowych obiektów oddawanych do eksploatacji, „Dziennik Urzędowy Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych” 1973, nr 9, poz. 33; zarządzenie nr 37 ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych z 21 sierpnia 1975 r.

²⁰ Por. rozporządzenie Rady Ministrów z 20 września 1974 r. w sprawie zasad

mywali dodatki za wykonanie zadań inwestycyjnych o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej²¹. W 1981 r. wystąpił dodatek regulacyjny 1150 zł, rekompensata 160 zł za wzrost cen na przetwory zbożowo-mączne oraz dodatek stażowy²².

W latach 1975—1977 pracownicy umysłowi premiiowani byli z dwóch niezależnych funduszy, przy czym pracownicy nadzoru z wygospodarowanego zysku netto²³. Wypłata rocznego funduszu premiowego w pełnej wysokości zależała od terminowego wykonania zadań rzeczowych, które w produkcji podstawowej mogą stanowić: wielkość powierzchni użytkowej mieszkań, obiekty, etapy robót, węzły, roboty w najważniejszych asortymentach. Wskaźnik udziału funduszu premiowego w kwocie zysku ustalał dyrektor Zjednoczenia. Pracownicy nadzoru uczestniczyli w puli premii przypadającej dla produkcji podstawowej w ten sposób, że 70% premii dzieliło się na poszczególne kierownictwa grup robót proporcjonalnie do wygospodarowanego zysku w całej produkcji podstawowej, a 30% pozostałej premii rozdysponowywało się proporcjonalnie do osiągniętego przerobu przez poszczególne kierownictwa grupy robót w stosunku do produkcji podstawowej w danym kwartale. Podstawę do naliczenia premii stanowiła płaca zasadnicza, przy czym w niektórych przedsiębiorstwach dla kierowników grup robót stosowano mnożnik do płac zasadniczych 1,2 (z uwagi na dodatki funkcyjne).

Z dniem 1 stycznia 1978 r. wszedł w życie nowy regulamin premio-
wy, który obowiązywał do 1982 r.²⁴ Zmieniono w nim zasady premio-
wania pracowników nadzoru. Poziom funduszu premiowego nie mógł
przekraczać 20% płac zasadniczych i ulegał zmniejszeniu do 50%, je-
żeli nie wszystkie zadania rzeczowe zostały wykonane. Wstrzymanie
lub zmniejszenie premii mogło nastąpić również w przypadku prze-
kroczenia kosztów bezpośrednich, planowanego funduszu płac i nieza-
dawalającej jakości robót. Jeżeli jednak w narastającym rachunku rocz-
nym następowała poprawa w powyższych wskaźnikach, premia była
wypłacana w późniejszym okresie.

i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów
związanych z upoważnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach
nadliczbowych, „Dziennik Ustaw” 1974, nr 37, poz. 215.

²¹ Pod warunkiem uzyskania oceny dobrej jakości wykonywanych zadań. Por.
uchwałę nr 157 Rady Ministrów z 27 grudnia 1976 r., „Monitor Polski” 1976, nr 43,
poz. 211.

²² Przepisy jak w powyższych sprawach dotyczących robotników.

²³ Por. protokół dodatkowy z 4 sierpnia 1973 r. do u.z.p. dla budownictwa
z 15 marca 1958 r.; zarządzenie nr 31 ministra budownictwa i przemysłu materiałów
budowlanych z 4 sierpnia 1973 r.

²⁴ Opracowany na podstawie: uchwały nr 4 Rady Ministrów z 6 stycznia 1978 r.
(nie opublikowana); zarządzenia nr 4 ministra budownictwa i przemysłu materiałów

2. PRÓBA OCENY

Jeżeli wyższej kategorii zaszeregowania nie odpowiadają wyższe płace, to znaczy, iż stawka płac nie ma pożądanego wpływu na płacę ogółem, a nieraz i na płacę zasadniczą.

W przypadku przedsiębiorstw budowlanych występował akord zryczałtowany, którego podstawą może być, ale niestety nie była, stawka osobistego zaszeregowania. Stosowano natomiast przeliczniki, które wynikały z prostej zasady: ile kto w brygadzie ma zarobić. Takie sposoby rozliczania wynagrodzenia przyjętego w umowie zawartej między pracodawcą a brygadą były dopuszczane za zgodą wszystkich członków brygady wyrażaną na piśmie przed rozpoczęciem pracy²⁵. Ta forma płac powodowała, że robotnik nie był zainteresowany kategorią zaszeregowania, a więc i stawką płac. Praktyka wykazuje, że trudno jednak spotkać umowę, z której wynikałoby, że roboty nie zostały wykonane w terminie, czyli zawsze robotnicy mieli zapewnione wynagrodzenie zgodnie z zawartą umową.

W przedsiębiorstwach, gdzie stosowany był akord prosty, płaca zasadnicza nie zawsze wynikała ze stawki płac i norm produkcji ustalonych do wykonania. Stosowano różne normy (resortowe, branżowe, zakładowe), a procent wykonania ich był bardzo wysoki, o czym świadczy powstanie nadwyżki akordowej. Powodowało to rozbudowanie ruchomej części płac. Tak wysoki stopień wykonania norm w przedsiębiorstwach budowlanych niewiele miał wspólnego z normami technicznie uzasadnionymi. Stosowanie rozluźnionych norm wynikało z wadliwej gospodarki funduszu płac. Nie zawsze mógł on być wykorzystany, bo sztywne — przypisane poszczególnym kategoriom i stanowiskom — stawki płac nie pozwalały na podwyższenie zarobków. Dlatego manipulowało się normami pracy w celu podniesienia zarobków bez uzasadnienia we wzroście wydajności pracy. Sprzyjały temu również przepisy o normowaniu, które pozwalały na dużą dowolność zarówno w fazie opracowania, jak i wprowadzenia norm.

W systemie dniówkowym, gdzie pracownicy otrzymują wynagrodzenie według stawek odpowiadających kategoriom indywidualnego zaszeregowania, stosunkowo wysoki odsetek płac stanowią dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premie.

Odchylenia w ilości przepracowanych godzin (płatnych na innych zasadach), a zwłaszcza w zakresie poziomu wykonania norm, oddziału-

budowlanych z 15 lutego 1978 r. „Dziennik Urzędowy Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych” 1978, nr 4, poz. 6); uchwały nr 44 Rady Ministrów z 7 kwietnia 1978 r. („Monitor Polski” 1978, nr 14).

²⁵ Por. u.z.p. dla budownictwa z 23 grudnia 1974 r., s. 11.

ją z niejednakową siłą na poszczególne kategorie i stanowiska pracy, różnicując zarobki. Różnicowanie to jest źródłem zniekształceń w obrazie struktury płac według badanych podziałów.

To, że „wykorzystuje się” część ruchomą płacy do wzrostu płacy ogółem wynika z mankamentów systemu taryfowego, którego zadaniem jest ustalenie podstaw różnicowania płac w zależności od wartości pracy wydatkowanej. Obejmuje on taryfikatory kwalifikacyjne i tabele płac. Taryfikatory kwalifikacyjne powinny w pełni określać zespół wymagań, którym musi odpowiadać pracownik; przedtem należy jednak prawidłowo wywartościować pracę i w zależności od wyników tej oceny kwalifikować pracę na danym stanowisku do odpowiedniej kategorii zaszeregowania. Kategorie zaszeregowania określać winny w oparciu o „zawartość” pracy ekwiwalent za pracę, czyli stawki płac zasadniczych. Obowiązujące w badanym okresie taryfikatory kwalifikacyjne nie były aktualizowane, choć następowały zmiany w organizacji produkcji, w technice i technologii wytwarzania. Stawki płac natomiast rosły, przy czym w latach 1975—1979 tylko w najniższych kategoriach zaszeregowania, by zabezpieczyć płacę minimalną w związku ze wzrostem kosztów utrzymania. Zmiany wysokości stawek w wyższych kategoriach zaszeregowania miały miejsce w latach 1979—1981, ale też bez powiązania z taryfikatorem kwalifikacyjnym. W sumie stawki płac nie były ekwiwalentem za wydatkowaną pracę. Stanowiska były przypisane na stałe tzw. odpowiednim kategoriom zaszeregowania, co w konsekwencji zmuszało przedsiębiorstwa do szukania innych dróg wzrostu płac (sygnalizowanych już wcześniej, a związanych częściowo z formą wynagrodzenia).

Często nie były przestrzegane warunki premiowania, a i w zasadach ich przyznawania również tkwiły błędy. Dodatki i dopłaty do płacy zasadniczej nierzadko były częściowym uzupełnieniem dla płacy zasadniczej, a ponadto dawały pewne „przywileje”, różnie w poszczególnych branżach. Jedne składniki płac wynikały z tzw. kart, inne z układów branżowych, a to dezorientowało pracowników i budziło poczucie braku sprawiedliwości i niedoceniań pracy. Następowало więc podwyższanie poziomu płac przez wzrost ich części ruchomej.

W taryfikatorach kwalifikacyjnych dla stanowisk nierobotniczych brano pod uwagę tylko wykształcenie i staż pracy, co nie wystarczało już do różnicowania stanowisk i nie znajdowało odbicia w wysokości płacy zasadniczej, a nawet w dodatkach funkcyjnych (inżynier na wydziale produkcyjnym, na placu budowy a inżynier w administracji czy przedsiębiorstwie nieprodukcyjnym).

W 1981 r. część ruchomą płacy wzbogaciły: dodatek wyrównawczy

wynikający z Porozumienia Gdańskiego i rekompensata zbożowo-mączna (wypłacana na całą rodzinę).

Wspomniane uprzednio czynniki zniekształcały prawidłową strukturę płac, miały wpływ na różnicowanie płac niezależnie od kategorii i stawki płac. Wynika stąd, iż słabło oddziaływanie potencjalnych możliwości zatrudnionych, co zmniejszało zainteresowanie tym, co ma być podstawą wynagrodzenia, a więc płacą zasadniczą. Zarobki różnicowane były poprzez ruchomą część płac, a przecież winna ona odzwierciedlać sposób wykorzystania możliwości, natężenia, efektów pracy. Jak wynika z badań, była ona nadmiernie rozbudowana.

Prawidłowa struktura płac wymaga usunięcia mankamentów, które zakłóciły jej poprawność. Formy płac zawsze powinny być powiązane z kategorią i stawką osobistego zaszeregowania, ale wysokość stawek i różnice ich w wielkościach bezwzględnych powinny dopingować pracowników do podnoszenia swych kwalifikacji w celu otrzymania wyższej kategorii zaszeregowania. Awans nie może ograniczać się do zbyt małej liczby szczebli (kategorii zaszeregowania), gdyż osłabia bodźce do doskonalenia swych umiejętności. Mało doceniane jest doświadczenie zawodowe, które umyka uwadze, co nie sprzyja stabilizacji załóg. Brak ludzi w pewnych zawodach, związanych często z lokalnym rynkiem pracy, powodował, że pracownicy nowo przyjęci otrzymywali zarobki za wysokie, co demoralizowało pozostałych pracowników i zniekształcało strukturę płac. Pracownicy nowo przyjęci często porzucali pracę bez wypowiedzenia. Mimo sankcji wynikających z uchwały nr 68 Rady Ministrów, opłacało im się zmieniać pracę. Są to paradoksy, które jeszcze raz potwierdzają, że poprzez płace nie można było stymulować ani awansu zawodowego w danym przedsiębiorstwie, ani stabilizacji załóg.

Tendencja do spłaszczania płac między stanowiskami nie miała wpływu na zainteresowanie stanowiskami wymagającymi określonych kwalifikacji, zdobycia zawodu, ukończenia kursu, a jeżeli zainteresowanie takie występowało to najczęściej było ono spowodowane takimi przyczynami, jak np. w przedsiębiorstwach budowlanych perspektywa pracy na inwestycjach priorytetowych lub eksportowych.

W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych płaca nie stwarzała konkurencyjności zatrudnienia. Wysoka ranga mistrza nie powinna zniechęcać do objęcia tego stanowiska przez robotnika wykwalifikowanego, lecz z drugiej strony stwarzano wątpliwości (z uwagi na zbyt niskie płace) co do opłacalności zdobycia stanowiska kierowniczego wyższego szczebla przez mistrza.

Nowe zasady wynagradzania zostały wprowadzone w przedsię-

biorstwach budowlano-montażowych w 1982 r.²⁶ Polegają one głównie na:

- 1) zastosowaniu jednolitej tabeli płac zasadniczych dla wszystkich pracowników (zwiększono liczbę kategorii do 22);
- 2) uproszczeniu taryfikacji płac robotniczych w ramach 4 podstawowych grup kwalifikacyjnych odpowiadających kategoriom zaszerogowania od III do XVI;
- 3) ustalaniu samodzielnie przez przedsiębiorstwo systemu premii i nagród;
- 4) przekazaniu dyrektorom przedsiębiorstw uprawnień do ustalania norm pracy i cen akordowych;
- 5) umożliwieniu przedsiębiorstwom wyboru formy płac.

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostały, zgodnie z założeniem, instrumenty polityki płac w okresie poprzedzającym reformę gospodarczą, stąd tylko zasygnalizowanie bieżących zmian. Szczegółowe omówienie nowych zasad wynagradzania i ich efektów będzie przedmiotem badań autorki w następnych opracowaniach.

Bożena Mikołajczyk

INSTRUMENTS OF WAGE POLICY IN CONSTRUCTION COMPANIES BETWEEN 1975—1981

The article contains a detailed analysis of wage principles applied by construction companies over the period 1975—1981. Against the example of selected companies, it discusses specification of workers' qualifications and positions, wage scales, wage forms, premium and bonus system, and thus such instruments of wage policy, which determine the wage structure in the enterprise.

²⁶ Na podstawie: uchwały nr 60 Rady Ministrów z 19 marca 1982 r. (nie opublikowana); zarządzenia nr 3 ministra budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych z 29 marca 1982 r. (nie opublikowane); uchwały nr 243 Rady Ministrów z 30 listopada 1981 r., „Monitor Polski” 1981, nr 32, poz. 287; ustawy z 26 lutego 1982 r. *O gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych*, „Dziennik Ustaw” 1982, nr 7, poz. 54; uchwały nr 148/81 Rady Ministrów z 7 grudnia 1981 r., *Karta pracownika budownictwa* (nie opublikowana).