

## WSTĘP

Istotnym czynnikiem wzrostu efektywności pracy jest umocnienie motywacyjnego znaczenia wynagrodzeń. W warunkach reformy gospodarczej odpowiedzialność za realizację motywacyjnej funkcji wynagrodzeń spoczywa na przedsiębiorstwach samodzielnych, samorządnych i samofinansujących się. Bez żywego zainteresowania ludzi poprawą wyników pracy przedsiębiorstwa i jego ogniów wewnętrznych nie jest możliwy wyraźny postęp na tej drodze. Z drugiej strony poprawa wyników warunkuje wzrost wynagrodzeń pracowników przedsiębiorstw.

Usprawnienie motywacyjnej funkcji wynagrodzeń w przedsiębiorstwach wymaga przebudowy podstawowych instrumentów polityki płac.

Niniejszy zeszyt zawiera wyniki badań nad funkcjonowaniem niektórych instrumentów zakładowej polityki wynagrodzeń i propozycje ich przebudowy. Badania te zostały przeprowadzone w ramach problemu międzyresortowego „Człowiek i praca”, w grupie tematycznej „Kierunki racjonalizacji systemu wynagrodzeń”, koordynowanego przez Uniwersytet Łódzki.

Zeszyt składa się z trzech części. Pierwsza z nich stanowi ogólną ocenę stosowanych instrumentów zakładowej polityki płac i kierunki jej usprawnienia (opracowania prof. A. Melicha i dr B. Mikołajczyk). Druga natomiast poświęcona jest wartościowaniu pracy jako podstawie kształtowania systemu wynagrodzeń. Trzecia natomiast odzwierciedla wyniki badań nad zakładowymi układami zbiorowymi.

W dążeniu do umocnienia motywacyjnej funkcji płac w pierwszym rzędzie niezbędne jest przeprowadzenie bardziej precyzyjnego, analitycznego wartościowania pracy (taryfikacji pracy). Stanowi ono warunek przywrócenia autorytetu pracy; zasady, że bardziej złożona i uciążliwa praca opłacana jest wyżej. Dopiero na podstawie wyników wartoś-

ciowania pracy można stworzyć prawidłowe relacje wynagrodzeń, korygowane następnie w zależności od sytuacji na lokalnym rynku pracy i możliwości płatniczych przedsiębiorstw. Wartościowanie pracy stanowi podstawę do:

1) negocjacji opartych na rzeczowej argumentacji, tworzy grunt dla eliminowania żywiołowych presji oddolnych różnych grup społeczno-zawodowych;

2) eliminowania, a w każdym razie ograniczenia przywilejów nie związanych z konkretnym stanowiskiem, lecz z całą grupą społeczno-zawodową czy gałęzią.

Stanowi to o wyjątkowej roli wartościowania pracy, a zarazem o pilności opracowania jego metodyki. Dlatego też w drugiej części opracowania zawarty jest zweryfikowany projekt takiej metodyki wartościowania analityczno-punktowego, który mógłby być wykorzystany w przedsiębiorstwach funkcjonujących w warunkach reformy gospodarczej. Część ta zawiera cztery opracowania, z których trzy pierwsze prezentują samą metodykę wartościowania i wyniki jej weryfikacji, czwarte zaś — sposoby powiązania wyników wartościowania z płacami. Ostatnia kwestia jest szczególnie istotna z motywacyjnego punktu widzenia. Stawki płac nie są i na ogół nie powinny być prostym przeliczeniem punktów uzyskanych w rezultacie wartościowania na stawki płac. Sposób ich narastania, jak też budowa jednopoziomowych czy wielopoziomowych (widelkowych) stawek płac powinny być dostosowane do celów polityki płac w konkretnej sytuacji.

W warunkach samodzielności przedsiębiorstw jawi się problem konstrukcji i negocjacji zakładowych umów zbiorowych czy umów w układach ponadzakładowych. Umowy powinny być głównym narzędziem polityki płac, narzędziem o szczególnej mocy ze względu na konstruowanie ich przez co najmniej dwu partnerów: samych pracowników, a ściślej reprezentujących ich związków zawodowych, oraz kierownictwo i samorząd. Umowy zbiorowe mogą zwiększyć nie tylko udział załóg w kształtowaniu warunków pracy i płacy, ale też ich odpowiedzialność za osiągnięte wyniki, a więc przybliżyć zasadę samofinansowania do pracowników. Obecne układy zbiorowe wykazują wiele słabości i de facto nie są umowami, lecz zbiorem przepisów. Jak je konstruować, aby umocnić ich rolę organizującą politykę wynagrodzeń? Tym kwestiom, najmniej dotąd rozpoznany w naszych warunkach i najbardziej złożonym ze względu na uwarunkowania społeczno-polityczne, poświęcona jest ostatnia, trzecia część zeszytu, opracowana pod kierunkiem prof. A. Polańskiej.