

Bożena Mikołajczyk*

ELEMENTY POZAPŁACOWE W DOCHODOWEJ I KOSZTOWEJ
EWIDENCJI W BUDOWNICTWIE

I. WSTĘP

Zróżnicowanie wynagrodzeń przybiera różne formy i przekroje, wszystkie one są ważne i od dawna są przedmiotem dociekań specjalistów. Mniej natomiast uwagi poświęca się dochodom pozapłacowym, mającym swe źródło w zakładowych świadczeniach, które są integralną częścią spożycia społecznego.

Dochody pozapłacowe stanowią w przypadku:

- 1) świadczeń częściowo odpłatnych - różnicę między rzeczywistym kosztem świadczeń a odpłatnością ze strony pracownika,
- 2) pożyczek - kwotę umorzoną,
- 3) świadczeń bezpłatnych - całą wartość świadczenia.

Korzyści pieniężne ze świadczeń są dochodami pozapłacowymi, których wysokość może być w różny sposób związana z wynagrodzeniem. Jedne bowiem świadczenia spełniają funkcje egalitaryzujące, np. wczasy, kolonie, a inne motywacyjną, np. hotele robotnicze, bezpłatne dojazdy do pracy, a jeszcze inne związane są z rodzajem wykonywanej pracy, np. dodatek za rozłąkę. W sumie wynagrodzenia łącznie z dochodami pozapłacowymi stanowią dochody z pracy.

Z istniejącej w przedsiębiorstwie sprawozdawczości dotyczącej kosztów poniesionych na zakładowe świadczenia nie można ustalić konkretnego adresata, a więc nie jest znany przepływ dodatkowych - obok wynagrodzeń - środków uzupełniających dochody konkretnego

* Dr hab., adiunkt w Zakładzie Inwestycji i Nieruchomości UŁ.

pracownika z tytułu pracy w danym przedsiębiorstwie. Nie są więc one przedmiotem racjonalnego gospodarowania przez kierownictwo przedsiębiorstwa, z drugiej strony sądzić można, że pracownik, nie znając wartości świadczenia oraz dopłaty ze strony przedsiębiorstwa, nie traktuje jej jako dodatkowego dochodu z pracy.

W związku z tym w 1986 r. zostało przeprowadzone badanie empiryczne w trzech przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, zatrudniających ok. 2400 osób. Reprezentowały one główne rodzaje działalności budowlanej: budownictwo ogólne, produkcyjno-usługowe i specjalistyczną. Dotyczyło ono kosztów pracy, dochodów pozapłacowych oraz opinii pracowników o zakładowych świadczeniach. Celem naszego opracowania jest analiza wyników uzyskanych w toku tego badania, a w szczególności zobrazowanie:

1) struktury kosztów pracy ze szczególnym zwróceniem uwagi na rozkład relacji między wynagrodzeniami a kosztami poniesionymi na zakładowe świadczenia (ewidencja kosztowa)¹;

2) struktury dochodów z pracy; analiza ta dotyczyć będzie zależności struktury dochodów z pracy od wybranych cech pracowników i relacji między poszczególnymi składnikami tych dochodów według ewidencji dochodowej;

3) opinii pracowników na temat zakładowych świadczeń.

Materiały empiryczne dotyczące pierwszego z tych zagadnień (pkt 2) obrazują badane zagadnienie w skali przedsiębiorstwa jako całości. Natomiast w pozostałych problemach podstawą do wyciągania wniosków były materiały dotyczące skali mikro- w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Wyniki niniejszych badań posłużą do weryfikacji hipotezy, że waga pozapłacowych dochodów z pracy jest większa od tej, jaką jej się przyznaje w praktyce gospodarczej. Osłabia to motywacyjną funkcję dochodów pozapłacowych, a w konsekwencji - łącznych dochodów z pracy.

II. STRUKTURA KOSZTÓW PRACY

Dychotomiczny podział ról, jakie ludzie pełnią w procesie produkcji, wymaga obliczenia globalnych kosztów pracy, obciążających

¹ Są one z punktu widzenia pracownika dochodami pozapłacowymi.

gospodarkę jako całość, a również kosztów pracy w skali przedsiębiorstwa. Nasze zainteresowanie skupia się na problematyce kosztów pracy w przedsiębiorstwie.

Przez koszty pracy rozumie się wszystkie koszty poniesione na pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Z pojęciem (niejednoznacznym) kosztów pracy można najczęściej spotkać się w Polsce u H. Halmy, J. Kordaszewskiego, S. Sudoła, natomiast badania empiryczne w najszerszym zakresie prowadzili w latach siedemdziesiątych K. Górka i S. Chomątkowski².

Obecnie koszty pracy jako przedmiot rachunku, a również kategoria ekonomiczna, są przedmiotem rozważań w opracowaniach A. Melicha oraz S. Surdykowskiej³.

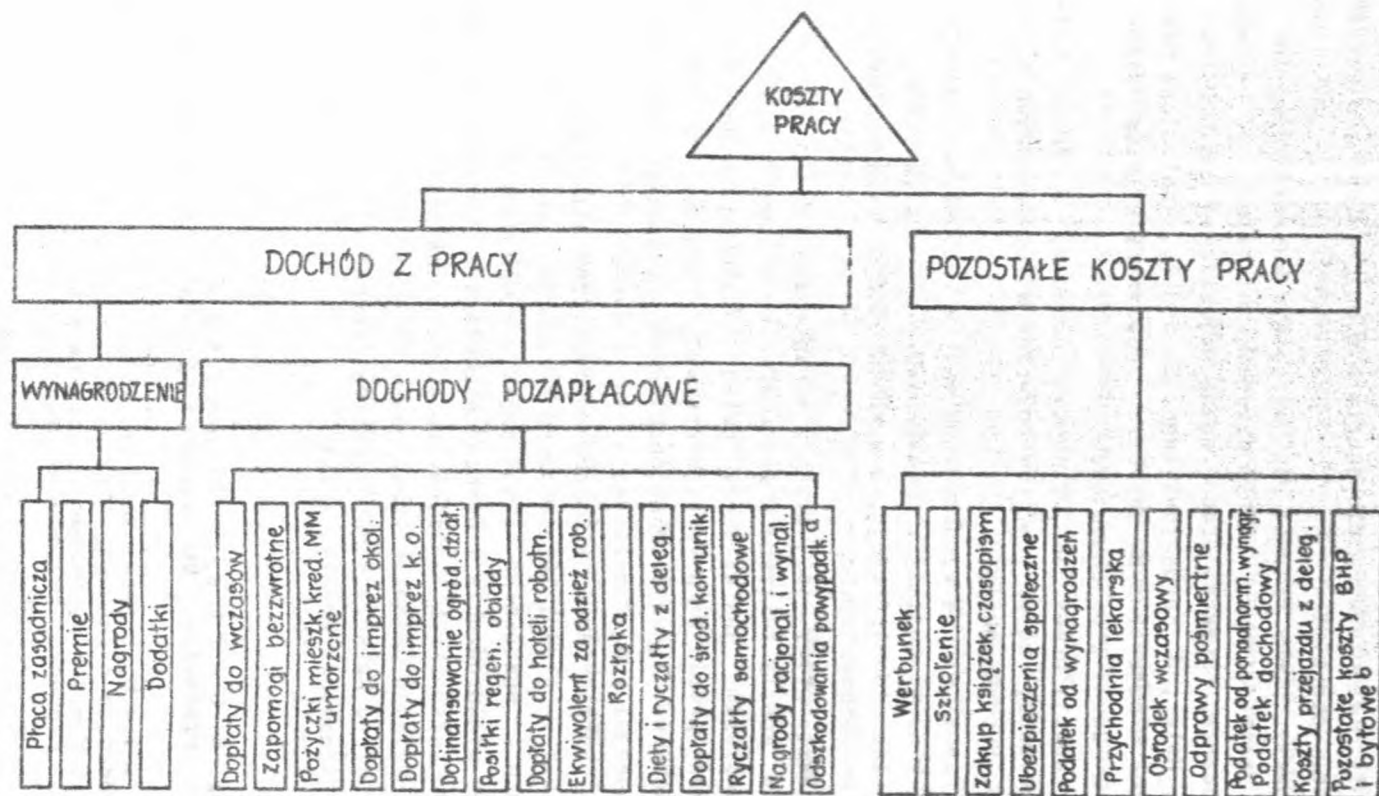
Koszty pracy nie są wyodrębnione ani w strukturze rachunku kosztów, ani w obowiązującej sprawozdawczości statystycznej, co uniemożliwia ich identyfikację, a w konsekwencji świadome kształtowanie.

Długo koszty pracy utożsamiano z wynagrodzeniami, co świadczy, iż pozostałe koszty związane z zatrudnieniem stanowiły nieznaczną pozycję. Tymczasem, jak wykażemy dalej, stanowią one ponad 50% ogółu kosztów pracy w przedsiębiorstwach budowlanych. Koszty pracy finansowane są ze środków obrotowych przedsiębiorstwa oraz z funduszy specjalnych, tworzonych m. in. z zysku.

Rysunek 1 przedstawia w sposób schematyczny strukturę kosztów pracy. Wynika z niego, że większość składników kosztów pracy, z punktu widzenia pracownika, staje się dla niego dochodem z pracy. Stanowią je wynagrodzenia i dochody pozapłacowe. Informację o poszczególnych składnikach kosztów pracy zbierane były z kont analitycznych kosztów w układzie rodzajowym (zespół IV), z kont analitycznych układu kalkulacyjnego kosztów (zespół V) oraz z kont działalności finansowo wyodrębnionej.

² Por. np. K. G ó r k a, S. C h o m ą t o w s k i, Badanie kosztów pracy w przemyśle, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1974, nr 4.

³ A. M e l i c h, Determinanty i kierunki usprawnień systemu płac w gospodarce narodowej, III etap badań CPBP 08.01.4.10; S. S u r d y k o w s k a, Rachunek kosztów pracy jako element systematycznego rachunku kosztów w przedsiębiorstwie, "Studia i Materiały" 1987, nr 9 i inne.



Rys. 1. Struktura kosztów pracy

a - z winy przedsiębiorstwa, b - nie zaliczane do dochodów pozapłacowych.

Ź r ó d ł o: Opracowane według stanu prawnego w okresie badania.

T a b e l a 1

Koszty pracy w badanych przedsiębiorstwach (w %)

Przedsiębiorstwa	Koszty pracy					Relacje dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń	Udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy
	ogółem	dochody z pracy			pozostałe koszty		
		razem	wynagrodzenia	dochody pozapłacowe			
A	100,0	65,2	53,7	11,5	34,8	21,4	17,6
B	100,0	63,8	51,0	12,8	36,2	25,2	20,1
C	100,0	62,2	53,2	9,1	37,8	17,1	14,6

A - przedsiębiorstwo budownictwa ogólnego.

B - przedsiębiorstwo produkcyjno-usługowe.

C - przedsiębiorstwo specjalistyczne.

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Koszty pracy prezentują dane zamieszczone w tab. 1. Koszty poniesione przez przedsiębiorstwa na dochody z pracy ogółem wahały się od ok. 62 do 65%, przy czym udział wynagrodzeń wynosił od 51 do ok. 54%, a zakładowych świadczeń od 9 do ok. 13% ogółu kosztów pracy. W konsekwencji pozostałe koszty oscylowały od ok. 35 do ok. 38%⁴.

Relacje między kosztami poniesionymi na zakładowe świadczenia a wynagrodzeniami wynosiły od 17 do 25%, a udział ich w kosztach poniesionych na wynagrodzenia i świadczenia wahał się od 15 do 20%.

Strukturę zakładowych świadczeń przedstawiają dane zawarte w tab. 2. Koszty zakładowych świadczeń na jednego zatrudnionego wahały się od ok. 40 do 49 tys. zł, przy czym każde z przedsiębiorstw charakteryzuje się "inną" strukturą kosztów. I tak największy jest udział kosztów na posiłki regeneracyjne, obiady, zakwaterowanie w

⁴ Z dokładniejszych badań wynika, że tempo wzrostu kosztów poniesionych na zakładowe świadczenia w latach 1983-1986 wyprzedzało dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Por. B. M i k o ł a j c z y k. Z badań nad kosztami pracy w budownictwie, konferencja naukowa nt: Wykorzystanie czynników produkcji budowlanej, Uniwersytet Gdański 1988.

T a b e l a 2

Struktura dochodów pozapłacowych w przedsiębiorstwach^a

Rodzaje zakładowych świadczeń	Wydatki w przedsiębiorstwie					
	A		B		C	
	tys. zł	%	tys. zł	%	tys. zł	%
Ogółem	58 896	100,0	25 431	100,0	22 209	100,0
Umorzone pożyczki	13	0,02	19	0,1	10	0,05
Ryczałty i diety	532	0,9	2 255	8,9	454	2,0
Ekwiwalent za odzież i obuwie	3 364	5,7	-	-	435	2,0
Świadczenia z funduszu socjalnego	13 468	22,8	8 427	33,1	7 958	35,9
Posiłki regeneracyjne, obiady, zakwaterowanie	35 922	60,9	8 905	34,9	2 122	9,6
Wypłaty za wynalazczość i racjonalizację	506	0,9	106	0,4	745	3,4
Ryczałt za użytkowanie samochodów prywatnych i telefonów	390	0,7	140	0,6	156	0,7
Zorganizowany dojazd do pracy, dopłaty do biletów	4 700	8,0	1 900	7,5	8 826	39,8
Dodatek za rozłąkę	-	-	3 679	14,5	1 392	6,4

^a Według ewidencji kontowej.

A - przedsiębiorstwo budownictwa ogólnego.

B - przedsiębiorstwo produkcyjno-usługowe.

C - przedsiębiorstwo specjalistyczne.

Ź r ó d ł o: Opracowanie własne.

przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym i budownictwa ogólnego, przy czym w tym ostatnim jest on dwukrotnie wyższy. W przedsiębiorstwie specjalistycznym największy odsetek kosztów przypada na prze-

wóz pracowników do pracy i dopłaty do biletów. Koszty przedsiębiorstw poniesione na fundusz socjalny wahały się od ok. 23 do 36% w stosunku do kosztów zakładowych świadczeń. W zróżnicowanej strukturze wydatków na zakładowe świadczenia uwidacznia się, że:

a) specyfika robót budowlano-montażowych przesądza o kierunku wydatków, a pośrednio i o adresatach;

b) dominującą pozycją w strukturze kosztów świadczeń nie jest udział kosztów na świadczenia finansowane z funduszu socjalnego, które powinny być udzielone według potrzeb z uwzględnieniem sytuacji materialnej pracownika.

III. DOCHODY POZAPŁACOWE W DOCHODACH Z PRACY

Z badań dotyczących struktury kosztów pracy wynika, że koszty na zakładowe świadczenia wynosiły od 15 do 20% w stosunku do kosztów poniesionych łącznie na wynagrodzenia i świadczenia, a ponadto, że koszty zakładowych świadczeń na jednego zatrudnionego wahały się od ok. 40 do ok. 49 tys. zł. Stąd pojawiają się pytania:

1) ile, według ewidencji dochodowej, wynoszą dochody pozapłacowe na jednego badanego;

2) czy dochody pozapłacowe wyrównują, czy też pogłębiają różnice w łącznych dochodach z pracy;

3) czy można wyodrębnić czynniki, które różnicują dochody pozapłacowe, a więc na które wpływ ma system rozdziału świadczeń w badanych przedsiębiorstwach.

W badanych przedsiębiorstwach nie prowadzi się pełnej ewidencji zakładowych świadczeń przyznawanych poszczególnym pracownikom. Brak jest informacji o pełnej wartości świadczenia oraz wysokości dopłaty ze strony przedsiębiorstwa⁵. Stąd badaniami objęto także świadczenia, gdzie można było wyliczyć dopłatę ze środków przedsiębiorstwa na pracownika korzystającego z danego świadczenia.

Przedmiotem badań były więc następujące świadczenia:

1) wczasy;

2) kolonie, zimowiska i obozy;

⁵ Szerzej B. M i k o ł a j c z y k, Ewidencja zakładowych świadczeń, próba modyfikacji, "Polityka Społeczna" 1988, nr 7.

- 3) hotele robotnicze;
- 4) posiłki regeneracyjne i profilaktyczne, obiady;
- 5) ekwiwalent pieniężny za używanie odzieży ochronnej oraz obuwia roboczego;
- 6) dopłaty do biletów miesięcznych, zorganizowany dojazd do pracy;
- 7) dodatek za rozłąkę;
- 8) zapomogi bezzwrotne;
- 9) umorzone pożyczki i kredyty MM;
- 10) ogródki działkowe;
- 11) imprezy okolicznościowe.

Wycena korzyści dochodowych uzyskiwanych przez indywidualnego pracownika w przekroju poszczególnych świadczeń w skali roku była niezmiernie trudna i pracochłonna. I tak podstawę do określenia wysokości wynagrodzenia stanowiły koszty zarobkowe oraz dodatkowe listy wypłat dotyczące: dodatku za wieloletnią pracę na budowie⁶, nagród jubileuszowych, z funduszu majsterskiego, nagród z funduszu załogi i odpraw emerytalnych.

Wysokość natomiast poszczególnych rodzajów świadczeń wynikała z dokumentacji zakładu pracy, gdzie był podany koszt świadczenia. Należało więc w przypadku każdego świadczenia dla konkretnej osoby wyliczyć odpłatność ze strony przedsiębiorstwa. W ten sposób uzyskaliśmy informacje, z jakiej wartości dopłaty na konkretne świadczenie skorzystał pracownik w skali roku, a więc jaka wartość z zakładowych świadczeń przyniosła mu korzyści materialne (dochody pozapłacowe). Przedmiotem badań były osoby, które w ciągu trzech lat (1984-1986) korzystały co najmniej jeden raz z określonego świadczenia⁷.

Dane zawarte w tab. 3 charakteryzują rolę dochodów pozapłacowych, czyli opisują, w jakim stopniu zmieniają one relacje dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń; przedstawiają również udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy. Średni dochód pozapłacowy na 1 badanego wynosił ok. 29 tys. zł, przy średnim wynagrodzeniu ok. 304 tys. zł. Dochody pozapłacowe rosną wraz z wynagro-

⁶ Wypłacanego w budownictwie oprócz dodatku stażowego.

⁷ Ostre wymagania w stosunku do badanej próby wynikały z potrzeby przeprowadzenia wywiadów, szerzej w następnym punkcie.

T a b e l a 3

Średnie wynagrodzenia, średnie dochody pozapłacowe
a wysokość dochodów z pracy

Wysokość docho- dów z pracy $\bar{c}_i$	Osoby $\bar{n}_i$	Średnie wyna- grodze- nie $\bar{a}_i$	Średni dochód poza- płacowy $\bar{b}_i$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
Razem	144	304 209	28 457	9,4	8,6
Do 280 000	25	273 893	15 440	5,6	5,3
280 001-310 000	26	273 199	23 065	8,4	7,8
310 001-330 000	18	291 246	30 044	10,3	9,4
330 001-355 000	27	320 364	25 696	8,0	7,4
355 001-380 000	23	335 962	32 751	9,7	8,9
Powyżej 380 000	25	374 982	45 140	12,0	10,7

Ź r ó d ł o: Opracowanie własne.

dzeniami do trzeciego przedziału dochodowego, następnie maleją, by osiągnąć największą wartość u zatrudnionych o najwyższych wynagrodzeniach. Zatrudnieni o najwyższych przeciętnych wynagrodzeniach - ok. 375 tys. zł - otrzymywali beneficja trzykrotnie wyższe od zatrudnionych o wynagrodzeniach najniższych.

Relacje między dochodami pozapłacowymi a wynagrodzeniami wahały się od 5,6 do 12% w poszczególnych grupach przy przeciętnej 9,4%, nie wskazując na jednokierunkową zależność w szeregu według dochodów z pracy. Syndromem, zachodzących zależności dochodów pozapłacowych od wynagrodzeń jest udział ich w łącznych dochodach z pracy. Wynosił on od 5,3 do 10,7%, przy czym ich zmiany wraz ze wzrostem łącznych dochodów z pracy nie wykazują żadnej prawidłowości. Z tego wynika, że dochody pozapłacowe podwyższają dochody osób o wysokich wynagrodzeniach, a zatem nie wpływają na złagodzenie sytuacji osób najniżej zarabiających⁸.

⁸ Podobne wyniki badań uzyskała m. in. T. Dmoch - im wyższy dochód na 1 osobę w rodzinie, tym wyższy poziom pieniężnych docho-

T a b e l a 4

Średnie wynagrodzenie, średnie dochody pozapłacowe
a staż pracy w przedsiębiorstwie

Staż pracy w latach	Osoby $\bar{a}_i$	Średnie wyna- grodze- nie $\bar{a}_i$	Średni dochód poza- płacowy $\bar{b}_i$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
Razem	144	304 209	28 487	9,4	8,6
3-5	23	288 563	24 493	8,5	7,8
6-9	27	295 082	26 988	9,1	8,4
10-13	31	308 746	33 475	10,8	9,9
14-17	29	305 473	31 998	10,5	9,5
18-21	15	292 301	29 479	10,0	9,2
22 i więcej	19	336 190	21 168	6,3	5,9

Ź r ó d ł o: Opracowanie własne.

Rozrzut wartości dochodów pozapłacowych i wynagrodzeń wskazuje, że stopień zróżnicowania był znacznie wyższy w przypadku dochodów pozapłacowych niż w przypadku wynagrodzeń za pracę i dochodów do 467% ogólnego średniego dochodu pozapłacowego⁹. Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe charakteryzują się wysoką płynnością kadr. Współczynnik przyjęć i zwolnień wynosił ok. 30%, przy przeciętnym ok. 22%. Tak wysoka fluktuacja zatrudnionych, a z drugiej strony niespotykany popyt na roboty budowlano-montażowe wskazuje, iż przedsiębiorstwa poprzez system zakładowych świadczeń mogą przyciągnąć lub utrzymać pracowników w pracy w swoim zakładzie. Za-

dów z funduszy społecznych; por. T. D m o c h, fundusze społeczne w społeczno-ekonomicznych grupach gospodarstw domowych, [w:] Wybrane zagadnienia statystyki społecznej, GUS, Warszawa 1983, s. 111.

⁹ Potwierdzeniem tego jest poziom bardziej precyzyjnej miary rozrzutu, jaką jest odchylenie standardowe i współczynnik zmienności. Szczegóły w tym zakresie zob. B. M i k o ł a j c z y k, Mechanizmy i wyniki różnicowania dochodów pozapłacowych w budownictwie, II etap badań w temacie Mechanizmy sterowania płacami i dochodami z tytułu pracy, nr 08.1.4.1. 1987.

chodzić więc powinna ścisła korelacja między stażem pracy w przedsiębiorstwie a wartością dochodów pozapłacowych.

Z danych zamieszczonych w tab. 4 wynika, że najwyższe wynagrodzenie - ok. 336 tys. zł - cechowało zatrudnionych o najdłuższym stażu, natomiast najwyższe dochody pozapłacowe otrzymywali zatrudnieni o stażu 10-13 lat - ok. 33,5 tys. zł. Najniższe przeciętne dochody pozapłacowe - ok. 21,2 tys. zł - otrzymywali zatrudnieni o najdłuższym stażu pracy w przedsiębiorstwie. Ta sytuacja miała wpływ na układ relacji dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń oraz udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy. Stąd relacje dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń wahały się od 6,3 do 10,8%, a udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy wynosił od 5,9 do 9,9%. Należy przy tym zaznaczyć, że przeciętne wynagrodzenie pracowników o stażu od 3 do 17 lat wskazuje stosunkowo mniejsze zróżnicowanie niż w przypadku dochodów pozapłacowych. Z dodatkowo przeprowadzonych - w każdym z przedsiębiorstw - badań dotyczących pracowników, którzy nie przepracowali jednego roku, a korzystali co najmniej z jednego świadczenia, wynika że przeciętny poziom relacji między dochodami pozapłacowymi a wynagrodzeniami wynosił od 18 do 25%, a wahał się od 8 do 34%. Największy średni dochód pozapłacowy wynosił ok. 60 tys. zł i podwyższał wynagrodzenie o 65%¹⁰.

W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych znaczna część produkcji odbywa się na otwartej przestrzeni, pracuje większy odsetek zatrudnionych na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych. W związku z tym interesuje nas, czy średnia wielkość dochodów pozapłacowych jest związana z rodzajem wykonywanej pracy oraz w jakim stopniu dochody pozapłacowe różnicują dochody z pracy na poszczególnych stanowiskach. Z danych zawartych w tab. 5 wynika, że pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymywali wynagrodzenie wyższe o ok. 7% niż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych. Przeciętne dochody pozapłacowe wyższe były na stanowiskach nierobotniczych niż robotniczych. Występują więc stosunkowo niewielkie różnice w wynagrodzeniach natomiast o wiele większe

¹⁰ Źródłem dochodów pozapłacowych były świadczenia bytowe, które związane są z produkcją, rodzajem wykonywanej pracy, choć służą również zaspokojeniu potrzeb pracowników; szerzej M i k o ł a j c z y k, Mechanizm i czynniki różnicowania..., s. 34.

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a stanowisko

Grupy stanowisk	Osoby	Średnio		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wynagro- dzenie $\bar{a}_i$	dochód po- zapłacowy $\bar{b}_i$		
Ogółem pracownicy	144	304 209	28 487	9,4	8,6
Na stanowiskach robotniczych	96	311 099	24 691	7,9	7,3
bezpośrednio produkcyjni	59	319 660	21 201	6,6	6,2
pośrednio produkcyjni i pomoc- niczy	25	316 765	35 686	11,3	10,1
robotnicy niewykwalifikowani	12	257 912	18 653	7,2	6,7
Na stanowiskach nierobotniczych	48	290 853	35 846	12,3	11,0
Pracownicy kierowniczy, zatrudnieni w komórkach zarządu i komórkach wytwórczych	11	308 940	47 589	15,4	13,3
Pracownicy nadzoru ^a	12	354 270	28 981	8,2	7,6
Pracownicy techniczni	9	252 034	25 007	9,9	9,0
Pracownicy administracyjno-gospo- darczy	16	254 935	27 063	10,6	9,6

^a Od majstra do kierownika budowy.

Ź r ó d ł o: Badanie własne.

w dochodach pozapłacowych na korzyść pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Największe przeciętne dochody pozapłacowe otrzymywali na stanowiskach nierobotniczych kierownicy zatrudnieni w komórkach zarządu i wytwórczych - ok. 48 tys. zł. Na stanowiskach robotniczych najwyższe przeciętne dochody pozapłacowe są charakterystyczne dla robotników wykwalifikowanych pośrednio produkcyjnych i pomocniczych.

IV. ZAKŁADOWY SYSTEM ŚWIADCZEŃ W OPINIACH PRACOWNIKÓW

Z badań zaprezentowanych w pkt II i III wynika, że istnieją wyraźne rozbieżności między sumą wydatków na zakładowe świadczenia według danych z kont analitycznych kosztów a średnim dochodem pozapłacowym z ewidencji świadczeń dotyczącej poszczególnych pracowników¹¹. Stąd pojawia się pytanie, w jakim stopniu pracownicy są świadomi dodatkowych korzyści uzyskiwanych poza wynagrodzeniem z tytułu pracy w danym przedsiębiorstwie, co myślą o słuszności stosowanych zasad rozdziału świadczeń i jak chcieliby je usprawnić.

Dla osiągnięcia wyznaczonego celu przeprowadzone zostało w analizowanych już wcześniej przedsiębiorstwach badanie dotyczące opinii pracowników w wymienionych kwestiach. W tym zakresie przeprowadzono wywiady z pracownikami, którzy w ciągu trzech lat (1984-1986) korzystali przynajmniej jeden raz z określonego świadczenia. Spośród ogółu pracowników spełniających podany warunek wylosowano w sposób systematyczny próbę liczącą 144 osoby i z tymi to osobami przeprowadzono szczegółowe wywiady.

W badanej zbiorowości 81,9% stanowili mężczyźni. Wśród ogółu badanych grupę najliczniejszą stanowili pracownicy w wieku 30-39 lat, ok. 49%, była to dominująca grupa zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Największą grupę w badanej zbiorowości stanowili pracownicy o stażu 10-13 lat, ok. 22%, oraz o stażu 14-17 lat, ok. 20%. Osoby stanowiące jedno i więcej dzieci na utrzymaniu stanowiły 63% ogółu badanych. Największy odsetek stanowią zatrudnieni z wykształceniem podstawowym, a najmniejszy z wykształceniem wyższym. Stanowiska ro-

¹¹ Wynika to przede wszystkim z braku prawidłowej ewidencji.

Respondenci według stopnia świadomości
w zakresie zakładowych świadczeń

Respondenci wy- mieniający świad- czenia		Świad- czenia	Rodzaj świadczenia
liczba	%		
do 48	33	33	hotele, prywatne kwatery obiady bilety PKP i PKS dojazd zorganizowany zapomogi bezzwrotne kredyty dla MM imprezy kulturalno-sportowe pomoc w zagospodarowaniu ogródków działkowych pożyczki umorzone rozłąka ekwiwalent za odzież, naprawę i pranie
48-96	34-67	2	posiłki profilaktyczne, regeneracyjne imprezy okolicznościowe
pow. 96	pow. 67	2	wczasy kolonie

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

botnicze reprezentuje 60% ogółu badanych. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że sytuacja materialna badanych osób w świetle samooceny jest "średnia" (86,4% odpowiedzi) na pięciopunktowej skali oceny.

Cele wywiadów sprowadzały się do:

1. zbadania świadomości (orientacji) pracowników co do rodzaju i "ważności" występujących świadczeń.

2. oceny i propozycji usprawnień zakładowego systemu świadczeń przez pracowników.

Pierwsze z pytań w wywiadzie miało na celu sprawdzenie świadomości pracowników co do rodzaju występujących świadczeń w przedsiębiorstwie. Uzyskane wyniki z podziałem na respondentów według stopnia uświadomienia obrazuje tab. 6:

Tylko dwa świadczenia (wczasy i kolonie) znalazły się w ostatniej grupie - ze świadczenia tego zdaje sobie sprawę ponad 70% badanej zbiorowości. Z zawartych danych wynika, że najliczniejsza grupa świadczeń - 12 - wymieniona została jedynie tylko przez 1/3 pracowników. Zaskakujące, nikłe rozeznanie o rodzajach występujących świadczeń zmusza niejako do zainteresowania się, czy występują w tym względzie różnice na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych¹². Okazuje się, że nie ma różnic w ilości świadczeń między wymienionymi przez respondentów z dwóch subpopulacji. Można je-
dyne dodać, że pewne różnice występują w rodzajach świadczeń wymienionych przez każdą z tych dwóch grup. I tak zatrudnieni na stanowiskach robotniczych rzadziej nieco wymieniali obiady i imprezy kulturalno-sportowe, a nieco częściej posiłki regeneracyjne i profilaktyczne.

Bez względu na rodzaj wykształcenia znaczny odsetek (powyżej 2/3 badanych), wymienia wczasy, a także - w dwu przypadkach - kolonie. Znacznie bardziej zróżnicowana jest grupa świadczeń wymienionych stosunkowo często (od 1/3 do 2/3 badanych). Należy przy tym podkreślić, że w grupie respondentów o wykształceniu podstawowym jest tych świadczeń znacznie więcej niż w pozostałych grupach, natomiast pozostali respondenci wymieniają te świadczenia stosunkowo rzadko (poniżej 1/3 badanych). Można więc powiedzieć, że ze świadczeń - zgodnie z uzyskanymi wynikami - w większym stopniu zdają sobie sprawę lub korzystają z nich respondenci z wykształceniem podstawowym niż pozostali¹³.

¹² Przy określaniu stopnia świadomości pracowników co do ilości, rodzaju, faktu korzystania ze świadczeń posługujemy się pojęciami "najczęściej", gdy wymienia je powyżej 2/3 respondentów; stosunkowo dość często, gdy wymienia je 1/3 do 2/3 respondentów i stosunkowo dość rzadko, gdy wymienia je poniżej 1/3 respondentów.

¹³ Z danych GUS wynika, że tylko 6% pracowników o wykształceniu podstawowym w stosunku do pracowników o innym wykształceniu korzysta z wczasów, stąd wynikałoby, że bliższe są im świadczenia bytowe. Por. również R. W a l i c k i, Polityka społeczna zakładów pracy w sferze wypoczynku urlopowego, "Studia i Materiały IPiSS" 1985, nr 24, s. 52 i dalsze.

T a b e l a 7

Stopień świadomości pracowników a korzystanie ze świadczeń
w roku poprzedzającym badanie

Rodzaj świadczenia	Wymienieni			Faktycznie korzystający		
	na stanowiskach					
	razem	robot- niczych	niero- botni- czych	razem	robot- niczych	niero- botni- czych
Wczasy	31	11	21	37	13	24
Kolonie, zimowiska	30	13	17	30	13	17
Hotele, prywatne kwatery	10	7	1	.	.	.
Posiłki regenera- cyjne, profilak- tyczne	75	67	8	83	72	11
Obiady	13	-	13	17	-	17
Bilety PKP, PKS	7	5	2	28	24	4
Dogjazd organizo- wany	32	27	5	.	.	.
Zapomogi bezzwrotne	8	7	1	8	7	1
Kredyty MM	3	2	1	.	.	.
Pożyczki	24	10	14	25	11	14
Imprezy okolicz- nościowe	29	19	10	.	.	.
Imprezy kulturalno- -sportowe	20	8	12	.	.	.
Ogródki działkowe	7	5	2	15	7	8
Rużłaka ^a	20	17	3	34	30	4
Ekwiwalent za odzież, pranie i naprawę	54	44	10	159	111	48

^a Nie w ramach delegacji.

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Pracownicy posiadający dzieci stosunkowo często wymieniają wczasy i kolonie, gdy pozostali tylko wczasy. Posiłki regeneracyjne

wymieniane są dość często przez obie grupy badanych. Imprezy okolicznościowe dość często wymieniają tylko pracownicy posiadający dzieci. Pozostałe świadczenia, a więc ich większość wymienione są rzadko bez względu na stan rodzinny respondentów. Natomiast respondenci o statusie "żonaty, zamężna", jak i pozostali pracownicy wymieniają te same świadczenia w grupach wyodrębnionych ze względu na częstotliwość ich występowania. Odpowiedzi respondentów wskazują, że skala dostrzeganych świadczeń nie zależy od stanu cywilnego.

Kolejną z badanych cech respondentów jest ich wiek. Z wywiadów wynika, że najmłodsi spośród badanych osób wymienili wyłącznie imprezy okolicznościowe, respondenci średniej grupy wieku - imprezy okolicznościowe i posiłki regeneracyjne, najstarsi natomiast posiłki regeneracyjne, a więc świadczenia tylko z grupy bytowych, a nie socjalnych¹⁴. U pracowników o stażu najkrótszym i najdłuższym najczęściej wymieniane były wczasy, kolonie, zimowiska.

Natomiast stosunkowo dość często wymieniano, niezależnie od stażu, imprezy okolicznościowe oraz posiłki regeneracyjne. Konstatując, należy stwierdzić, że żadne z branych determinant nie wpływało w istotny sposób na liczbę, rodzaj dostrzeganych świadczeń. Bez względu na sposób grupowania respondentów - we wszystkich przedsiębiorstwach - zdecydowana większość wymieniała same świadczenia: wczasy, kolonie, rzadziej posiłki regeneracyjne i imprezy okolicznościowe.

Fakt korzystania co najmniej z jednego świadczenia w ciągu 3 lat był podstawą doboru osób do badania. Skłonni byliśmy przypuszczać, że osoby te są wystarczająco zorientowane w systemie zakładowych świadczeń, a tym bardziej w rodzajach świadczeń, z których same korzystają. Z danych zamieszczonych w tab. 7 wynika, że wszyscy pracownicy, którzy korzystali, pamiętali o koloniach, zimowiskach i zapomogach bezzwrotnych, prawie wszyscy o pożyczkach (na 25 osób korzystających z tego świadczenia wymienili je 24 osoby), o posiłkach regeneracyjnych 90,4%, następnie o wczasach - 31 osób na 37 korzystających.

Brak pełnej ewidencji osób korzystających z hoteli robotniczych, zorganizowanego dojazdu do pracy (na place budów), z imprez kulturalno-sportowych, okolicznościowych, osób otrzymujących tzw. "roźłakowe" sprawia, że nie możemy dokonać oceny świadomości

¹⁴ Badano następujące grupy wieku: do 29 roku, 30-39, pow. 39.

pracownika w zakresie korzystania z tych rodzajów świadczeń¹⁵.

Jakie świadczenia cenią sobie pracownicy najbardziej przedstawiają dane zawarte w tab. 8. Wśród świadczeń, które zostały wymienione jako najbardziej cenione (lokata 1) największy odsetek - 35,3% - przypadł na wczasy, następnie posiłki regeneracyjne - 27% i na kolonie - 10%. Te świadczenia jako szczególnie cenione wymieniła wówczas połowa pracowników w lokacie 2. Zapomogi bezzwrotne, imprezy okolicznościowe, imprezy kulturalno-sportowe nie należą do świadczeń cenionych. Są to świadczenia, którym wagę pierwszej lokaty nadało zaledwie 3% respondentów. Dojazdy zorganizowane do miejsca pracy, dodatki za rozłąkę liczą się dla stosunkowo nikłego odsetka badanych - 7%, jako pożądane świadczenia - 1 lokata, zaś dla 13% badanych są ważne wśród świadczeń - 2 lokata.

Natomiast żaden z respondentów nie wymienił jako cenionego świadczenia ekwiwalentu za odzież, naprawę i pranie w 1 lokacie. Wśród zatrudnionych na stanowiskach robotniczych na pierwszym miejscu największy odsetek zajęły posiłki regeneracyjne, a drugie miejsce wczasy we wszystkich lokatach.

Respondenci na stanowiskach nierobotniczych najczęściej wymieniają na pierwszym miejscu wczasy, a następnie kolonie, nie cenią sobie świadczeń typu hotel robotniczy, zorganizowany dojazd do pracy, a więc świadczeń, z których korzystają głównie zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Pracownicy najmłodszy w najmniejszym stopniu cenią sobie świadczenia, a preferują tylko wczasy i posiłki regeneracyjne. Respondenci o statusie "żonaty, zamężna" pierwszą lokatę przyznali przede wszystkim wczasom, a następnie posiłkom regeneracyjnym oraz koloniom. Warto odnotować, iż w odpowiedziach drugiej subpopulacji (pozostali) cały szereg świadczeń nie uzyskał pierwszej lokaty. Przywiązują oni mniej uwagi do jakichkolwiek świadczeń w porównaniu z pracownikami posiadającymi rodziny. Staż pracy w przedsiębiorstwie wbrew przypuszczeniom nie determinuje oceny świadczeń. Pracownicy o stażu pracy w przedsiębiorstwie do 13 lat w równym stopniu nadali pierwszą lokatę wczasom i posiłkom regeneracyjnym, w następnej kolejności lokatę tę uzyskały kolonie. Wykształcenie pracowników rzutuje w pewnym stopniu na

¹⁵ Koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa na te rodzaje świadczeń stanowiły około 4% w stosunku do kosztów pracy, a od 29 do 55% w wydatkach na zakładowe świadczenia.

T a b e l a 8

Kolejność świadczeń według oceny pracowników

Rodzaj świadczenia	Odpowiedzi według lokaty					
	1		2		3	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Razem	144	100,0	98	100,0	65	100,0
Wczasy	51	35,3	22	22,5	17	26,3
Kolonie, zimowiska, obozy	14	9,7	16	16,4	9	13,8
Hotele, prywatne kwatery	6	4,2	-	-	1	1,5
Posiłki regenera- cyjne i profi- laktyczne	40	27,7	16	16,3	14	21,6
Obiady	4	2,8	6	6,1	1	1,5
Bilety PKP, PKS	4	2,8	2	2,0	1	1,5
Zorganizowany do- jazd do pracy	4	2,8	8	8,2	3	4,6
Zapomogi bezzwrotne	1	0,7	1	1,0	3	4,6
Kredyty MM	2	1,4	1	1,0	-	-
Pożyczki	5	3,5	6	6,1	5	7,7
Imprezy okolicznoś- ciowe	1	0,7	7	7,1	2	3,1
Imprezy kulturalno- -sportowe	1	0,7	-	-	1	1,5
Ogródki działk.	5	3,5	3	3,1	1	1,5
Dodatki za rozłąkę	6	4,2	5	5,1	2	3,1
Ekwiwalent za odzież, pranie i naprawę	-	-	5	5,1	5	7,7

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

częstotliwość nadawania pierwszej lokaty. Więcej niż połowa pracowników z wykształceniem powyżej zasadniczego nadała ją wczasom, podczas gdy pozostali pracownicy, a więc o wykształceniu podstawowym i zasadniczym, posiłkom regeneracyjnym. Prezentowane wypowiedzi respondentów wskazują, że znikoma jest świadomość pracowników co do rodzaju występujących świadczeń, a cenią sobie wysoko tylko dwa spośród badanych świadczeń.

Z badań dotyczących kosztów pracy oraz ewidencjonowanych świadczeń (na konkretnego pracownika) mogliśmy zorientować się, jakie dochody pozapłacowe otrzymują pracownicy. Stąd ciekawiła nas odpowiedź na pytanie: o jaki % odpłatności przedsiębiorstwa do świadczeń powiększają wynagrodzenia? Z wypowiedzi badanych pracowników (tab. 9) wynika, że ok. 76% nie potrafi określić, o ile dą-

T a b e l a 9

Korzyści materialne ze świadczeń w ocenie pracowników

Powiększenie wynagrodzenia w %	Razem		Respondenci na stanowiskach	
	liczba	%	robotniczych	nirobotniczych
Razem	144	100,0	96	48
Nie wiem	109	75,8	80	29
5-10	27	18,8	12	15
10-15	4	2,7	1	3
15-20	4	2,7	3	1

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

płaty do świadczeń powiększają ich wynagrodzenie, przy czym udział ten jest większy wśród pracowników na stanowiskach robotniczych - 83% - niż nierobotniczych. Tylko ok. 5% respondentów uważa, że świadczenia te powiększają im wynagrodzenie o więcej niż 10%.

Robotnicy w znikomym odsetku - 12,5% - oceniają zwiększenie wynagrodzeń przez świadczenia do 10%, a tylko 3% uważa, że korzyści dodatkowe z tego tytułu dochodu do 20%. Na stanowiskach nierobotniczych natomiast 1/3 pracowników uważa, że dodatkowe korzyści

T a b e l a 10

Determinanty decydujące o wyborze miejsca pracy

Determinanty wyboru miejsca pracy	Odpowiedzi według lokaty					
	1		2		3	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Razem	144	100,0	132	100,0	111	100,0
Wynagrodzenie	122	79,9	12	9,1	-	-
Dopłaty do świadczeń	-	-	21	15,9	104	93,7
Możliwość wyjazdu na budowy zagraniczne	22	20,1	99	75,0	7	6,3

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

ze świadczeń dochodzą do 10%. Najmniej zorientowani są w ocenie dodatkowych korzyści ze świadczeń pracownicy najmłodsi - na 12 pracowników jedenastu nie umiało określić pieniężnych korzyści. Pracownicy powyżej 30 roku życia a również o wykształceniu powyżej zasadniczego potrafią określić dodatkowe korzyści w większym stopniu niż pozostali. Podobna sytuacja występuje wśród pracowników o dłuższym stażu pracy w przedsiębiorstwie. Wśród pracowników posiadających dzieci 23% uważa, że korzyści ze świadczeń powiększają wynagrodzenie do 10%, a 3%, że korzyści zwiększają płacę powyżej 15%. Pracownicy nie posiadający dzieci w mniejszym stopniu orientują się o korzyściach materialnych wynikających z korzystania ze świadczeń. Generalnie z tej analizy wynika, że większość pracowników nie orientuje się o jaki % dopłaty do świadczeń powiększają wynagrodzenie.

Kolejnym zagadnieniem poddanym pod uwagę respondentom był priorytet czynników decydujących o wyborze miejsca pracy (por. tab. 10). Spośród trzech zaproponowanych determinand 84,7% respondentów wybrało w lokacie 1 wysokość wynagrodzenia, a pozostali - 22 osoby - możliwość wyjazdu na budowy zagraniczne. W tej lokacie nikt z

respondentów nie wymienili dopłat do świadczeń. Lokatę drugą największa liczba osób (99 na 132) przyznała możliwościom pracy na budowach zagranicznych. Dopłaty do świadczeń znalazły się dopiero w lokacie trzeciej i w nielicznych przypadkach w lokacie drugiej. Z rozkładu odpowiedzi w lokatach w zależności od rozpatrywanych cech społeczno-zawodowych wynika, że niezależnie od badanych cech zatrudnieni cenią sobie najbardziej wynagrodzenia. Możliwość wyjazdu na budowy zagraniczne jest stosunkowo bardziej ceniona przez zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych, o wykształceniu powyżej zasadniczego i przez pracowników o dłuższym stażu pracy w przedsiębiorstwie oraz o statusie "żonaty, zamężna" i posiadających dzieci niż w innych subpopulacjach.

Respondentom naszym dano możliwość oceny, na ile zadowala ich funkcjonujący system przydziału i dopłat do świadczeń. Wyniki wywiadu zamieszczono w tab. 11.

T a b e l a 11

Ocena zakładowego systemu świadczeń

Zadowolenie z systemu świadczeń	Liczba	%	Respondenci według grupy stanowisk	
			robotnicze	nierobotnicze
Razem	144	100,0	96	48
Tak	75	52,2	57	18
Nie	14	9,7	10	4
Średnio	41	28,4	24	17
Nie mam zdania	14	9,7	6	8

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Ponad połowa respondentów zadowolona jest z systemu rozdziału i dopłat do świadczeń, 28% średnio zadowolona. Około 10% badanych pracowników nie jest zadowolonych z funkcjonującego systemu i taki sam odsetek "nie ma zdania". Im młodszy pracownicy i im krótszy mają staż, tym częściej stosunkowo wyrażają zadowolenie z istniejącego systemu zakładowych świadczeń. Pracownicy z wykształceniem

zasadniczym są częściej zadowoleni niż pracownicy pozostałych subpopulacji wydzielonych z punktu widzenia tej cechy. W podobnym stopniu są zadowoleni respondenci posiadający i nie posiadający dzieci oraz pracownicy o statusie "żonaty, zamężna" i pozostali pracownicy.

W sumie znikomy jest odsetek osób, które są niezadowolone z funkcjonującego systemu świadczeń bez względu na badane cechy pracownika, zgodnie z otrzymanymi odpowiedziami. Trudno jednak ocenić, w jakim stopniu uzyskane odpowiedzi były szczere, adekwatne do rzeczywistych odczuć badanych osób. Warto przy tym dodać, że udział osób zadowolonych, jak i średnio zadowolonych z istniejącego systemu świadczeń wyższy jest w subpopulacji respondentów zatrudnionych na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych.

Mimo że połowa respondentów jest zadowolona z systemu zakładowych świadczeń, nie znaczy to jednak, że żadna z tych osób nie widzi potrzeby wprowadzenia pewnych usprawnień. Jak wynika z danych zawartych w tab. 12, tylko ok. 42% nie widzi takiej potrzeby. Pozo-

T a b e l a 12

Determinanty usprawnienia zakładowego systemu świadczeń

Determinanty usprawnienia systemu świadczeń	Odpowiedzi respondentów zatrudnionych na stanowiskach		
	razem	robotniczych	nierobotniczych
Razem	144	96	48
1. Uważam istniejący system za sprawny	60	42	18
2. Zwiększenie wyboru świadczeń w ramach posiadanych środków	45	28	17
3. Zwiększenie wynagrodzeń o odpłatność przedsiębiorstwa			
- do wszystkich świadczeń	29	18	11
- do wybranych świadczeń	3	2	1
4. Inne sposoby	7	6	1

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

stali uważają, że należy usprawnić ten system przede wszystkim przez zwiększenie wyboru świadczeń w ramach posiadanych środków (45 osób). Drugie miejsce zajęła propozycja powiększenia wszystkim wynagrodzenia przy jednoczesnym zniesieniu dopłat do wszystkich świadczeń - 20,1%.

Większy odsetek zatrudnionych na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych uważa istniejący system za sprawny, a kolejność następnych propozycji jest taka sama w obu badanych przedsiębiorstwach. Najliczniejsza grupa badanych (w wieku 30-39 lat) jest za dokonaniem zmian w zakładowym systemie świadczeń w większym stopniu niż pozostali, głównie przez zwiększenie wyboru świadczeń w ramach posiadanych środków, a następnie zwiększenie wynagrodzeń i rezygnację ze wszystkich świadczeń (38 osób na 70 badanych). Pracownicy najstarsi w podobnym odsetku widzą potrzebę zmian poprzez zwiększenie wyboru świadczeń i zwiększenie wynagrodzeń poprzez rezygnację ze świadczeń. Odpowiedzi respondentów w zależności od wykształcenia wskazują, że prawie połowa badanych z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym nie widzi potrzeby zmian; więcej niż 1/4 jest za zwiększeniem wyboru świadczeń, natomiast za powiększeniem wynagrodzeń odpłatności do świadczeń opowiada się większa część pracowników z wykształceniem podstawowym niż zasadniczym. Najmniej zadowoleni są z funkcjonującego systemu świadczeń pracownicy o wykształceniu powyżej zasadniczego (17 na 53 osoby); a widzą usprawnienia tego głównie przez zwiększenie wyboru świadczeń na rzecz powiększenia wynagrodzenia.

Pracownicy posiadający dzieci - w większym stopniu niż pozostali - są za zmianami w systemie świadczeń głównie przez zwiększenie wyboru świadczeń, a następnie rezygnację z dopłat do świadczeń na rzecz zwiększenia wynagrodzeń. Niemal 3/4 pracowników o najdłuższym stażu opowiada się za zmianami, w istniejącym systemie, podczas gdy spośród najmłodszych stażem w przedsiębiorstwie za zmianami jest 2/5 respondentów.

Proponowane determinanty usprawniania istniejącego systemu świadczeń nie dotyczyły kryteriów przyznawania (rozdziału) zakładowych świadczeń, które przesądzają o funkcjach, jakie mają te świadczenia spełniać. Mogą one pełnić funkcję egalitaryzującą, a więc łagodzić sytuację materialną pracownika; preferencyjną, a więc

T a b e l a 13

Kryteria przyznawania zakładowych świadczeń

Kryteria rozdziału zakładowych świadczeń	Badana lokata					
	1	2	3 i dal- sze	1	2	3 i dal- sze
	przez zatrudnionych na stanowiskach					
	robotniczych			nierobotniczych		
Razem	95	60	99	49	40	63
Dochód na członka w ro- dzinie	70	10	7	29	7	5
Efekt pracy	6	9	38	8	9	20
Staż pracy w przedsiębior- stwie	6	17	33	5	7	27
Sytuacja rodzinna	13	23	21	7	17	11
Inne przyczyny	-	1	-	-	-	-

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

utrwaląc, wzbogacając i rozwijając potrzeby społeczne zgodnie z wymogami ogólnospołecznymi, a często i przedsiębiorstwa, oraz motywacyjną (lepszą pracą większe korzyści ze świadczeń)¹⁶.

Z wypowiedzi respondentów (por. tab. 13) wynika, że w lokacie 1 ok. 69% uważa, że najważniejsze dochód na członka w rodzinie, a następnie kolejno sytuację rodzinną - ok. 14%, efekt pracy - 10% oraz staż pracy w przedsiębiorstwie - ok. 8%. W randze 2 najwięcej badanych optuje za uwzględnieniem w rozdziale świadczeń przede wszystkim sytuacji rodzinnej i stażu pracy.

Rozkład odpowiedzi respondentów w zależności od badanych cech pracowników świadczy, że mimo iż dochód na członka w rodzinie został uznany za podstawowe pożądane kryterium rozdziału świadczeń, tzn. zróżnicowanie występuje w tym względzie w podziale respondentów według grup stanowisk i według stanu cywilnego. Zatrudnieni na stano-

¹⁶ Szerzej o funkcjach m. in. Konsumpcja społeczna w gospodarce socjalistycznej, Warszawa 1968, s. 51.

wiskach robotniczych oraz o statusie "żonaty, zamężna" w większym odsetku niż pozostali opowiadają się za tym kryterium. Na drugim miejscu w lokacie 1 w niemal wszystkich badanych subpopulacjach występuje sytuacja rodzinna, a tylko w przypadku zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych oraz wśród respondentów o wykształceniu powyżej zasadniczego - efekt pracy. Staż pracy w przedsiębiorstwie nie został wymieniony w ogóle w lokacie 1 przez pracowników najmłodszych oraz o najkrótszym stażu pracy. Generalnie staż pracy w przedsiębiorstwie zajmuje ostatnią pozycję w lokacie 1.

V. ZAKOŃCZENIE

Uzyskane wyniki badań miały na celu:

- 1) pokazanie struktury kosztów pracy ze szczególnym zwróceniem uwagi na tę część kosztów, które stają się dla pracowników dochodami z pracy, a więc wynagrodzenia i zakładowe świadczenie;
- 2) analizę struktury dochodów z pracy na podstawie ewidencji świadczeń na konkretnego pracownika;
- 3) wysondowanie opinii pracowników na temat zakładowych świadczeń.

W zakresie pierwszego z wymienionych problemów uzyskano wyniki świadczące, że:

- 1) koszty na zakładowe świadczenia wynosiły od 40 do 49 tys. zł na 1 zatrudnionego;
- 2) w kosztach pracy udział wynagrodzeń wynosił od 51 do 54% a wydatków na zakładowe świadczenia od 9 do 13%;
- 3) relacje między kosztami poniesionymi na zakładowe świadczenia a wynagrodzeniami wynosiły od 17 do 25%, a więc mogły o taki odsetek powiększać wynagrodzenie;
- 4) dominującą pozycją w strukturze wydatków na zakładowe świadczenia nie jest udział kosztów poniesionych na świadczenia finansowane z funduszu socjalnego, których rozdział uwzględnia sytuację materialną pracownika.

Z badań drugiego problemu wynika, że:

- 1) przeciętne dochody pozapłacowe na 1 badanego wynosiły 28,5 tys. zł przy przeciętnym wynagrodzeniu - 304,2 tys. zł;
- 2) zróżnicowanie dochodów pozapłacowych było o wiele większe

niż wynagrodzeń, a przeciętne relacje między nimi wynosiły 8,6% i wahały się od 5,6 do 12%;

3) dochody pozapłacowe powiększają dochody z pracy dla osób o wysokich wynagrodzeniach, a więc nie poprawiają sytuacji materialnej osób najniżej zarabiających;

4) najniższe dochody pozapłacowe cechowały zatrudnionych o stażu najdłuższym, a najwyższe dla pracowników, którzy nie przepracowali 1 roku i już nie pracują. Dochody pozapłacowe dla tej grupy osób w pojedynczych przypadkach powiększały wynagrodzenia do 65%;

5) przeciętne dochody pozapłacowe wyższe były na stanowiskach nierobotniczych, niż robotniczych, natomiast średnie wynagrodzenie wyższe było na stanowiskach robotniczych.

Wreszcie w odniesieniu do trzeciego z poruszanych zagadnień wynikają następujące wnioski:

1. pracownicy nie orientują się - jakie rodzaje świadczeń występują w ich przedsiębiorstwie, a w wielu przypadkach nie pamiętają, z jakich świadczeń korzystali w roku poprzedzającym badanie;

2. rozmiarów korzyści ze świadczeń (a więc dochodów pozapłacowych) nie potrafiło określić 76% badanych;

3. najbardziej cenionymi świadczeniami przez respondentów są wczasy, posiłki regeneracyjne i profilaktyczne oraz kolonie i zimowiska;

4. ponad połowa badanych zadowolona jest z systemu rozdziału i dopłat do świadczeń, ale tylko 42% nie widzi potrzeby usprawnień tego systemu;

5. jako drogę do usprawnienia systemu zakładowych świadczeń proponuje się zwiększenie wyboru świadczeń w ramach posiadanych środków, a w drugiej kolejności rezygnację z dopłat do świadczeń na rzecz wzrostu wynagrodzeń;

6. podstawowym kryterium rozdziału świadczeń według respondentów winien być dochód na 1 członka w rodzinie, a drugim sytuacja rodzinna bądź uzyskiwane przez pracownika efekty pracy; staż pracy w przedsiębiorstwie zajął ostatnią pozycję wśród pożądanych kryteriów;

7. jako kryterium wyboru miejsca pracy większość respondentów nadała lokatę 1 - wynagrodzeniom, a następnie możliwościom wyjazdu do pracy na budowy eksportowe; wysokość dopłat do świadczeń znalazła się głównie w lokacie III.

Z tych konstatacji wynika, że istnieją rozbieżności wynikające z kosztowej i dochodowej ewidencji świadczeń, co nakazuje niejako: rejestrację wszystkich świadczeń imiennie na konkretnego pracownika¹⁷, a z drugiej strony obliczanie i analizowanie kosztów pracy w przedsiębiorstwie. Posiadanie takich informacji umożliwi rozpatrywanie kosztów pracy w rachunku kosztów przedsiębiorstwa¹⁸, a z drugiej strony pozwoli przedsiębiorstwu na "przekazanie" pracownikowi obliczonej wartości dodatkowych korzyści uzyskiwanych poza wynagrodzeniem w danym przedsiębiorstwie. Wpłynie to na wzrost świadomości pracowników w tym względzie oraz na możliwość prowadzenia ze strony przedsiębiorstwa racjonalnej gospodarki wydatkowanymi środkami na te świadczenia.

Takie wnioski wynikają z przeprowadzonych badań w trzech przedsiębiorstwach budowlano-montażowych. Różnice w niektórych wynikach dla każdego z badanych przedsiębiorstw każą zwrócić uwagę na specyfikę przedsiębiorstw w ramach jednej branży. Tym większa specyfika wystąpi między działami gospodarki narodowej. Tak więc pokazanych w niniejszym opracowaniu spostrzeżeń nie należałoby uogólniać na całą gospodarkę narodową. Wskazuje to raczej na konieczność prowadzenia odrębnych badań w różnych dziedzinach działalności zarówno w sferze materialnej, jak i niematerialnej.

Bożena Mikołajczyk

NON-WAGE ELEMENTS IN INCOME AND COST RECORDING SYSTEMS IN CONSTRUCTION SECTOR

It is being proved in the article that non-wage incomes according to their recording with regard to particular employees (income) and costs on macro scale display considerable divergences. This points at the necessity of registering non-wage incomes per each employee and conducting a labour costs account all the more so as the interviews carried out with employees indicate that they do not have a very clear idea as regards the scale of benefits provided by their work establishment.

¹⁷ Propozycja w tym zakresie zawarta jest w artykule B. Mikołajczyk, Ewidencja zakładowych świadczeń - próba modyfikacji, "Polityka Społeczna" 1988, nr 7.

¹⁸ O czym szerzej S. S u r d y k o w s k a, Koszty pracy jako przedmiot rachunku, "Polityka Społeczna" 1987, nr 1.