

Andrzej Bogus*

ZAKŁADOWE ŚWIADCZENIA SOCJALNE W OCENIE PRACOWNIKÓW

Wzrost regulującej roli mechanizmów rynkowych w funkcjonowaniu gospodarki powoduje zwiększenie zainteresowania warunkami mikroefektywności działania bezpośrednich podmiotów gospodarczych. Jednym z takich warunków może być "uwolnienie" przedsiębiorstwa od działalności w sferze zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin. Kwestia występowania przedsiębiorstw również w szerokim wachlarzu podmiotów polityki socjalnej budziła od dawna liczne kontrowersje. Sądzić jednak należy, że konieczność poszukiwań proefektywnościowych rozwiązań systemowych funkcjonowania przedsiębiorstw jako mikroekonomicznych podmiotów gospodarczych nie powinna w sposób automatyczny redukować jego roli wyłącznie do zadań produkcyjno-usługowych. Przeciwnie takiemu "radykalizmowi" przemawiają zarówno względy pragmatyzmu związane ze skutecznością realizacji polityki socjalnej, jak i pośrednie korzyści ekonomiczne dla przedsiębiorstw, wynikające z funkcji integracyjnej świadczeń. Przemawiają za tym również pozytywne doświadczenia proefektywnie zorientowanych przedsiębiorstw funkcjonujących w krajach z długą tradycją gospodarki rynkowej wykorzystujących w strategii swojego działania elementy polityki socjalnej. Poszukując proefektywnych rozwiązań regulujących funkcjonowanie przedsiębiorstw zasadniczym problemem nie powinno być więc pytanie, czy przedsiębiorstwo ma prowadzić działalność socjalną, lecz jaki ma być jej zakres oraz sposób finansowania i podziału świadczeń.

Ze względu na społeczny aspekt świadczeń jedną z przesłanek procesu ich reformy winno być poznanie ocen pracowników dotych-

* Dr, adiunkt w Katedrze Finansów UL.

czas funkcjonującego systemu świadczeń socjalnych, jak i preferowanych kierunków jego ewolucji. Treścią artykułu jest prezentacja niektórych wyników badań sondażowych w tym zakresie¹. Przedmiotem badań były następujące rodzaje świadczeń: wypoczynek dzieci i młodzieży, wypoczynek pracowników, świadczenia związane z opieką i wychowaniem dzieci (żłobki i przedszkola), działalność kulturalno-oświatowa, zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych, prowadzenie ogródków działkowych oraz zapomogi rzeczowe i finansowe. Sondażem objęto 260 pracowników (średniego dozoru technicznego, bezpośrednio produkcyjnych, działaczy samorządu pracowniczego) zatrudnionych w różnych przedsiębiorstwach. Dobór respondentów był celowy. Starano się uwzględnić w badanej próbie możliwie najszersze zróżnicowanie respondentów pod względem ich sytuacji ekonomicznej, wieku, jak i warunków rodzinnych. Badania ankietowe przeprowadzono metodą audytoryjną.

I. POTRZEBA I SPOSÓB PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI SOCJALNEJ

W poszukiwaniu optymalnych rozwiązań instytucjonalnych w sferze polityki socjalnej często formułowane jest pytanie, czy przedsiębiorstwa powinny być również podmiotami tej polityki. Formułowany jest w związku z tym pogląd, że podstawową funkcją przedsiębiorstwa jest działalność produkcyjno-usługowa, natomiast finansowaniem i podziałem świadczeń socjalnych powinny zajmować się inne wyspecjalizowane w tym zakresie instytucje. Z drugiej jednak strony zakładowa działalność socjalna ma już swoją tradycję, często stanowi dla pracowników ważne ogniwo w procesie ich integracji z przedsiębiorstwem. Dlatego też interesujące było poznanie generalnej opinii pracowników odnośnie do celowości występowania przedsiębiorstw w roli podmiotów polityki socjalnej. Opinie badanych pracowników w tym zakresie ilustruje tab. 1.

¹ Badania te realizowane były w ramach tematu: Zakładowe świadczenia socjalne w opinii pracowników przez A. Bogusa i W. Kwiatkowską jako fragment szerszych badań nt.: Mechanizmy sterowania płacami i dochodami pozapłacowymi z tytułu pracy pod kierunkiem prof. dr hab. Stanisławy Borkowskiej.

T a b e l a 1

Ocena celowości podejmowania działalności socjalnej
w przedsiębiorstwach

Wyrażone opinie	Ogółem	Staż pracy			Dochód na osobę		
		do 2 lat	3-10	11 i więcej	do 40 tys.	41-70 tys.	71 i więcej
Działalność socjalna jest niezbędna	58,8	38,7	42,9	73,9	67,2	51,6	64,8
Brak takiej potrzeby	25,8	32,3	36,3	17,4	23,0	33,6	14,1
Brak zdania	15,4	29,0	20,8	8,7	9,8	14,8	21,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ź r ó d ł o: Opracowanie własne.

Przedstawione w tab. 1 wyniki wskazują, iż zdecydowana większość respondentów (ponad 58%) wyraża opinię o niezbedności występowania działalności socjalnej w przedsiębiorstwie. Brak takiej potrzeby potwierdziło około 25% pracowników. Interesujące jest zróżnicowanie tych opinii wśród respondentów. Zdecydowanie najczęściej wyrażane były opinie o niezbedności prowadzenia takiej działalności wśród pracowników o długim stażu pracy (ponad 73% pracowników o stażu pracy dłuższym niż 10 lat wyraziło taką opinię) oraz przez pracowników o niższych dochodach (choć w tym przekroju stopień dyferencjacji opinii był znacznie mniejszy).

Uznanie za konieczne prowadzenie działalności socjalnej w przedsiębiorstwie nie rozstrzyga jeszcze o sposobie jej funkcjonowania. Możliwe są tu dwa rozwiązania: prowadzenie tej działalności opierając się na własnej infrastrukturze technicznej, organizacyjnej niezbędnej do wytwarzania usług socjalnych lub kupowanie takich usług w jednostkach wyspecjalizowanych. Poznanie opinii, który wariant sposobu realizacji zakładowej polityki socjalnej bardziej odpowiadałby pracownikom było kolejnym pytaniem badawczym.

Przedstawione w tab. 2 informacje pozwalają na sformułowanie następujących konkluzji:

- w opinii pracowników najbardziej optymalnym rozwiązaniem byłoby zaspokojenie potrzeb socjalnych w sposób "mieszany", tzn. równolegle można byłoby nabywać usługi wytwarzane zarówno przez zakładową infrastrukturę działalności socjalnej jak i wyspecjalizowane w tym zakresie instytucje;

T a b e l a 2

Sposób prowadzenia działalności socjalnej w opinii pracowników

Rodzaj świadczeń socjalnych	Ogółem wskazań (w %)	Własna baza techniczno-organizacyjna	Kupowanie usług w jednostkach wyspecjalizowanych
Wypoczynek dzieci i młodzieży	100,0	48,4	51,6
Wczasy	100,0	54,4	45,6
Żłobki i przedszkola	100,0	48,9	51,1
Działalność kulturalno-oświatowa	100,0	34,6	65,4
Turystyka oraz wypoczynek	100,0	37,4	62,6

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

- są rodzaje świadczeń, których wytwarzanie bardziej preferowane jest w oparciu o zakładową bazę działalności socjalnej; odnosi się to przede wszystkim do wczasów pracowniczych;

- niektóre rodzaje świadczeń wyraźnie "ciążą" do pozazakładowego systemu ich organizacji; najbardziej wyraźnym tego przykładem są świadczenia związane z turystyką i wypoczynkiem sobotnio-niedzielnym oraz świadczenia kulturalno-oświatowe.

Generalnym wnioskiem z tych opinii jest stwierdzenie o potrzebie odejścia od tradycyjnego sposobu organizowania działalności socjalnej wyłącznie opierając się na zakładowej infrastrukturze techniczno-organizacyjnej. Przedsiębiorstwo winno w coraz większym stopniu stawać się podmiotem polityki socjalnej w sensie finansowania i podziału świadczeń bez nadmiernego angażowania się w sam proces wytwarzania usług.

II. DOCHODOWE EFEKTY ŚWIADCZEŃ W ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW

Istotą świadczeń socjalnych, obok ich roli w zaspokajaniu szczególnie ważnych ze społecznego punktu widzenia potrzeb, jest również redystrybucja dochodów. Skutkiem korzystania ze świadczeń jest także efekt dochodowy. System zakładowych świadczeń stanowi uzupełniające źródło dochodów pracowniczych. Są to jednak dochody specyficzne. Nie są to najczęściej dochody pieniężne, które powiększałyby fundusze osobiste gospodarstw domowych, umożliwiając swobodę wyboru ich wydatkowania. Korzyści dochodowe z tytułu otrzymywanych świadczeń wiążą się bezpośrednio z konsumpcją usług, a kwantyfikacja rozmiarów tych korzyści powoduje duże trudności. Stąd też specyfika dochodowego efektu korzystania ze świadczeń jest przyczyną nieodnotowywania w ogóle w świadomości pracowników faktu dochodowej roli wyodrębnionych funduszy celowych, będących źródłem finansowania zakładowych świadczeń. Świadczy o tym zestawienie, w którym zaprezentowano uzyskane odpowiedzi na pytanie, jaka jest orientacyjna kwota zakładowego funduszu socjalnego - na jednego zatrudnionego w swoim przedsiębiorstwie.

T a b e l a 3

Rozmiary funduszu socjalnego na jednego zatrudnionego
w świadomości pracowników

Rodzaj odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy			Dzieci w rodzinie		
		do 2 lat	3-10	11 i więcej	brak	1-2	3 i więcej
Posiada orientację	21,9	25,8	29,7	15,9	15,7	29,6	10,9
Brak orientacji	78,1	74,2	70,3	84,1	84,3	70,4	89,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Okazuje się więc, że jedynie ok. 20% badanych respondentów orientuje się, jakie są rozmiary funduszu socjalnego i wysokość przeciętnych efektów dochodowych. Interesujące, że stosunkowo częściej orientację taką posiadają pracownicy o średnim stażu pracy (w przedziale 3-10 lat) oraz posiadający 1-2 dzieci na utrzymaniu.

Innym aspektem zjawiska identyfikowania przez pracowników rozmiarów efektów dochodowych są rozmiary dopłat do poszczególnych rodzajów świadczeń. W tym celu sformułowano pytanie do korzystających ze świadczeń, aby określili orientacyjną wielkość otrzymywanych dopłat. Stopień świadomości dochodowych efektów w przekroju poszczególnych świadczeń przedstawia tab. 4.

T a b e l a 4

Efekty dochodowe z tytułu korzystania
z poszczególnych świadczeń w świadomości pracowników (w %)

Rodzaj świadczeń	Respondentów orientujących się w rozmiarach dotacji do świadczeń
Wypoczynek dzieci i młodzieży	51,3
Wczasów pracowniczych	65,0
Żłobki i przedszkola	26,1
Zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych	44,1
Turystyka	30,0
Ugródki działkowe	8,5

Źródło: Jak w tab. 1

Z tab. 4 wynikają interesujące spostrzeżenia. Generalnie w niewielkim stopniu korzystający ze świadczeń zdają sobie sprawę z rozmiarów korzyści dochodowych, jakie z tego tytułu osiągają. Stosunkowo największe rozeznanie o rozmiarach dopłat posiadają pracownicy korzystający z wczasów pracowniczych (65% respondentów) oraz ze świadczeń związanych z wypoczynkiem dzieci i młodzieży (ponad 51%). Korzystający z pozostałych świadczeń socjalnych w mniejszym stopniu orientowali się o rozmiarach efektów dochodowych.

III. ZAKRES ŚWIADCZEŃ

Ocena dotychczasowego zakresu występowania poszczególnych świadczeń socjalnych jest dość kontrowersyjna. Stosunkowo najczęściej respondenci wskazywali na występowanie w dużym zakresie takich usług socjalnych, jak: organizacja wypoczynku dzieci i młodzieży (55,4% ogólnych wskazań), wczasów pracowniczych (47,7%), a także ogródków działkowych (32,7%). Należy jednak podkreślić, że wśród ocen dotyczących tych świadczeń socjalnych formułowane są jednocześnie przez dość znaczną grupę respondentów opinie o małym zakresie ich występowania. Na przykład, w przypadku wypoczynku dla dzieci i młodzieży ok. 34% ankietowanych uznaje, iż zakres stosowania tej formy usług socjalnych jest mały. Podobna sytuacja występuje w przypadku wczasów pracowniczych (36,2%) oraz ogródków działkowych (46,2%).

Ocenia się, iż w zdecydowanie małym zakresie prowadzona jest działalność socjalna obejmująca: turystykę i wypoczynek w dni wolne od pracy (61,9% wypowiedzi), zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych (46,5%), działalność kulturalno-oświatową (44,3%), a także żłobki i przedszkola (40%). Krytyczne opinie respondentów w kwestii niskiego stopnia rozwoju tych świadczeń zgodne są z odczuciami ogólnospołecznymi. Pewna część respondentów (przeszło 20%) przekonana jest o niewystępowaniu w ogóle niektórych świadczeń socjalnych w zakładach pracy, szczególnie w zakresie zaspokajania potrzeb mieszkaniowych oraz żłobków i przedszkoli.

Analizując uzyskane opinie w przekroju poszczególnych grup pracowników według liczby posiadanych dzieci, nasuwa się spostrzeżenie, iż osoby posiadające dzieci oceniają bardziej krytycznie stopień rozwoju usług socjalnych, zwłaszcza mieszkaniowych, turystycznych, kulturalno-oświatowych oraz prowadzenia ogródków działkowych. Dość pozytywna jest natomiast opinia tych respondentów na temat stopnia zaspokojenia potrzeb w zakresie wypoczynku dzieci i młodzieży oraz wczasów pracowniczych. Pracownicy nie posiadający dzieci szczególnie krytycznie oceniają stopień zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych, turystyczno-wypoczynkowych w dni wolne od pracy oraz w zakresie prowadzenia ogródków działkowych.

Uwzględniając kryterium wielkości przedsiębiorstw można zaobserwować, iż wśród respondentów zatrudnionych w przedsiębiorstwach średnich i dużych dominuje opinia o znacznym zakresie występowania świadczeń, mających zwłaszcza na celu zapewnienie wypoczynku dzieci i młodzieży oraz czasów pracowniczych. Należy natomiast podkreślić, iż respondenci zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach zgodni są w swej ocenie zakresu występowania świadczeń socjalnych. Stosunkowo najczęściej wskazują oni na występowanie analizowanych świadczeń w małym zakresie bądź też ich brak.

Krytyczne, często kontrowersyjne oceny co do zakresu występowania poszczególnych rodzajów usług socjalnych rodzą kolejne pytanie o postulowane zmiany tego zakresu. Opinie pracowników w tej kwestii są dość jednoznaczne. Dominują bowiem poglądy o konieczności rozszerzenia zakresu świadczeń. Szczególnie wyraźnie zarysowują się te opinie w odniesieniu do stopnia zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych (60% wypowiedzi), żłobków i przedszkoli (ok. 57%), czasów pracowniczych (ok. 51%) oraz wypoczynku dzieci i młodzieży (48,5%).

Duża część respondentów (przeszło 30%) postuluje pozostawienie bez zmian istniejącego zakresu występowania świadczeń socjalnych, z wyjątkiem potrzeb mieszkaniowych, w przypadku których zdecydowanie przeważa pogląd o konieczności rozszerzenia zakresu ich stosowania.

Dominujące opinie o konieczności rozszerzenia zakresu wszystkich świadczeń bądź przynajmniej pozostawienia go bez zmian wyrażane są zarówno przez pracowników bezdzietnych, jak też posiadających dzieci. Mogą one wynikać z przekonania, iż w warunkach silnej inflacji dość znaczny zakres świadczeń socjalnych w zakładach pracy wpływa na poprawę sytuacji dochodowej pracowników oraz ich rodzin. Z drugiej strony zaś takie opinie świadczą o celowości pełnienia przez przedsiębiorstwa nie tylko ich funkcji podstawowych związanych z działalnością produkcyjno-usługową, ale także funkcji socjalnych, sprowadzających się do finansowania i podziału świadczeń socjalnych dla pracowników.

IV. KRYTERIA ROZDZIAŁU

W dyskusjach nad zasadami rozdziału świadczeń formułowane są często przeciwstawne poglądy na temat kryteriów ich rozdziału. Możliwe do zastosowania kryteria mają często charakter konkurencyjny. Z jednej strony priorytet można nadać kryteriom socjalnym (sytuacja dochodowa czy rodzinna pracowników), umożliwiającących realizację funkcji egalitarnej, z drugiej - rozdział ten oprzeć można na kryteriach ekonomicznych (kwalifikacje zawodowe, staż pracy), wyzwalające motywacyjne aspekty świadczeń. O kontrowersyjności wyborów społecznie akceptowanych zasad rozdziału świadczy krytycyzm respondentów oceniających dotychczasowy sposób rozdziału świadczeń. Na sformułowane pytanie, czy dotychczasowy rozdział świadczeń jest sprawiedliwy, aż 43% respondentów wyraziło ocenę negatywną (27% nie miało zdania). Interesujące jest jednak, iż mimo krytycznych ocen dotychczasowych kryteriów rozdziału świadczeń zdecydowana większość respondentów (ponad 60%) opowiedziała się za stosowaniem w praktyce kryteriów preferencyjnych. Oznacza to, iż w ocenie pracowników bardziej sprawiedliwy rozdział świadczeń nie oznacza absolutnej równości. Na pytanie, jakie kryteria powinny być stosowane w rozdziale świadczeń uzyskano następujące odpowiedzi.

T a b e l a 5

Postulowane kryteria w rozdziale świadczeń

Kryteria preferencyjne	Wskazania
Ogółem	100,0
Staż pracy	23,3
Dochód na osobę	21,0
Samotne matki	17,8
Pracownicy o wysokich kwalifikacjach	17,4
Pracownicy zatrudnieni w uciążliwych warunkach pracy	17,0
Pracownicy na stanowiskach kierowniczych	3,2
Aktywiści społeczno-polityczni	0,3

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Analizując te wyniki stwierdzić można, iż w ocenach respondentów brak jednoznacznie ukierunkowanych preferencji. Wyrażane przez nich opinie świadczą o potrzebie komplementarnego wykorzystywania w praktyce kryteriów ekonomicznych (staż pracy, wysokie kwalifikacje), jak i kryteriów socjalnych (niskie dochody na osobę w rodzinie, samotne matki). Ten swoistego rodzaju dualizm w preferowaniu kryteriów rozdziału świadczeń jest potwierdzeniem faktu, iż ukształtowany historycznie system świadczeń w zakładach pracy nie stanowi wyłącznie elementu zabezpieczenia socjalnego, lecz uznawany jest także jako uzupełnienie układu motywacyjnego. Charakterystycznym zjawiskiem jest zdecydowany brak akceptacji kryteriów uwzględniających pozycję społeczno-polityczną czy też zajmowane stanowisko.

T a b e l a 6

Rola zakładowych instytucji w podziale świadczeń
w opinii respondentów

Wyszczególnienie	Ogółem	Admini- stracja (dział socjal- ny)	Komisje spo- łeczne	Samo- rząd pracow- niczy	Komisje związ- kowe
Dotychczasowa rola w po- dziale świadczeń	100,0	54,9	16,0	10,9	18,2
Postulowana rola w roz- dziale świadczeń	100,0	16,4	36,7	26,0	20,9

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Drugim elementem mechanizmu rozdziału świadczeń obok kryteriów ich alokacji jest instytucjonalny tryb ich przyznawania. Immanentną cechą rozdziału świadczeń jest duży margines uznaniowości w ocenie rzeczywistej sytuacji świadczeniobiorców, co powoduje, że nie jest możliwe w pełni wykorzystywanie wyłącznie formalnych kryteriów oceny. Stąd ważną kwestią jest stworzenie takich instytucjonalnych rozwiązań w systemie rozdziału świadczeń, które stosowane kryteria rozdziału poddawałyby społecznej weryfikacji. W badaniach zwrócono się do pracowników z pytaniem: kto w dotychczasowym systemie rozdziału świadczeń ma decydujący wpływ na rozdział świadczeń oraz jaki układ instytucjo-

nalny byłby bardziej uzasadniony. Uzyskane odpowiedzi prezentuje tab. 6.

Okazuje się, że w ocenie pracowników najważniejszą dotychczas rolę w rozdziale świadczeń pełnią komórki administracji przedsiębiorstwa - działy socjalne. Na drugim miejscu wymieniane są komisje związkowe. Wskazuje to na występowanie w praktyce dość często biurokratyzowanego sposobu rozdziału, na niewystarczający poziom uspołeczniania procedur w tym zakresie. Społeczne oczekiwania są w tym zakresie diametralnie odmienne. Największym uznaniem cieszyłyby się komisje społeczne, które mogłyby stać się ważnym elementem uspołecznienia decyzji w zakresie rozdziału świadczeń.

V. ZASADY ODPLATNOŚCI

Ustalenie właściwych zasad odpłatności jest ważnym elementem podziału świadczeń. Wysokość odpłatności wpływa z jednej strony na ich dostępność dla pracowników, z drugiej - stanowi ważne źródło pokrywania kosztów wytworzenia świadczeń. Z punktu widzenia poziomu "usocjalnienia" odpłatności wyróżnić można następujące standardy odpłatności dla poszczególnych świadczeń: pełne koszty, koszty bezpośrednie oraz odpłatność symboliczna. Preferencje respondentów w zakresie wyboru poziomu odpłatności w odniesieniu do różnych świadczeń prezentuje tab. 7.

W opinii respondentów stosunkowo najbardziej "socjalny" charakter winna mieć odpłatność za świadczenia związane z wypoczynkiem dzieci i młodzieży oraz za pobyt w sanatoriach. W przypadku tych świadczeń ponad 30% respondentów wskazało na wariant odpłatności symbolicznej jako najbardziej uzasadniony. Z kolei na poziom odpłatności określony przez pełne koszty wskazywano najczęściej w przypadku takich świadczeń, jak: prowadzenie ogródków działkowych, działalność kulturalno-oświatowa oraz wczasy pracownicze.

Kolejnym problemem w określeniu zasad odpłatności jest kwestia jej różnicowania dla poszczególnych świadczeniobiorców. Zasadniczymi pytaniami są: czy odpłatność winna być jednolita czy zróżnicowana, a w przypadku jej różnicowania - jakie należałoby stosować kryteria dywersyfikacji. W opinii badanych pracowników dominuje przekonanie o potrzebie różnicowania odpłatności. Podstawowym kry-

Preferowany poziom odpłatności za świadczenia
w opinii respondentów

Rodzaj świadczeń	Ogółem	Pełne koszty	Koszty bezpo-średnie	Odpłat-ność symbo-liczna
Wypoczynek dzieci i młodzieży	100,0	16,2	46,5	37,3
Wczasy pracownicze	100,0	30,0	56,9	13,1
Sanatoria	100,0	18,4	48,1	33,5
Żłobki i przedszkola	100,0	23,1	48,5	28,4
Działalność kulturalno-oświatowa	100,0	33,8	39,7	26,5
Turystyka oraz wypoczynek w dni wolne od pracy	100,0	26,5	45,0	28,5
Prowadzenie ogródków działkowych	100,0	43,4	38,8	17,8

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

terium tego różnicowania winien być poziom dochodu na osobę (40% respondentów). Dla niektórych świadczeń społeczną aprobatę zyskuje kryterium stanu rodzinnego (np. w przypadku odpłatności za sanatoria). Inne kryteria, takie jak staż pracy, jej uciążliwość, nie znajdują większego społecznego poparcia.

VI. ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA ŚRODKÓW NA ZAKŁADOWĄ DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNĄ

Jedną z zasadniczych kwestii w usprawnianiu systemu zakładowych świadczeń socjalnych jest wybór ich formy. Możliwe są tu dwa rozwiązania: kontynuacja dotychczas wykształconego sposobu ich funkcjonowania w postaci rozbudowanych usług przekazywanych nieekwiwalentnie lub przejście wyłącznie na świadczenia pieniężne. W drugim przypadku przedsiębiorstwo pozostawałoby w dalszym ciągu podmiotem polityki socjalnej, regulującym strumień dochodów w postaci świadczeń, pozostawiając swobodę wyboru celów ich wykorzystania. W praktyce oznaczałoby to podział środków fundu-

szu socjalnego wyłącznie w formie wypłat pieniężnych. Opinie badanych respondentów odnośnie do atrakcyjności takiego alternatywnego rozwiązania prezentuje tab. 8.

T a b e l a 8

Preferowane przez respondentów sposoby przekazywania środków z funduszu socjalnego

Rodzaj odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy			Dzieci		
		do 2 lat	3-10	11 i więcej	brak	1-2	3 i więcej
Wyłącznie w formie świadczeń pieniężnych	56,9	54,8	44,0	65,9	70,0	52,6	50,9
Utrzymanie tradycyjnego systemu usług socjalnych	29,6	22,6	39,6	24,6	15,7	31,1	43,6
Brak zdania	13,6	22,6	16,4	9,5	14,3	16,3	5,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Przedstawione w tab. 8 wyniki wskazują, że w opinii większości respondentów (ok. 57%) bardziej preferowanym modelem zakładowej działalności socjalnej byłby system świadczeń pieniężnych. Częściej pogląd taki formułowali pracownicy o dłuższym stażu pracy oraz nie posiadający dzieci na utrzymaniu. Popularność alternatywnego sposobu wykorzystania środków finansowych przeznaczonych na zakładową działalność socjalną świadczyć może o potrzebie restrukturyzacji dotychczas funkcjonującego systemu usług i zwiększenia roli świadczeń pieniężnych.

Dość powszechna akceptacja potrzeby rozszerzenia zakresu świadczeń pieniężnych stwarza z kolei problem wyboru zasad ich przyznawania. Podstawową kwestią jest pytanie, czy świadczenia te powinny być w jednakowej wysokości dla wszystkich czy też zróżnicowane. Uzyskane opinie w tym zakresie prezentuje tab. 9.

Preferowane zasady wypłat świadczeń pieniężnych
w opinii respondentów

Rodzaj odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy			Dochód na osobę		
		do 2 lat	3-10	11 i więcej	do 40 tys.	41-70	71 i więcej
Kwoty jednolite	55,4	41,9	52,7	60,1	52,5	47,7	71,8
Kwoty zróżnicowane	44,6	58,1	47,3	48,9	47,5	52,3	28,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Przedstawione informacje wskazują na wyraźne zróżnicowanie poglądów odnośnie do wyboru zasady ewentualnych wypłat środków pieniężnych z funduszu socjalnego. Ponad 55% respondentów opowiedziało się za jednolitymi kwotami. Interesująco różnicują się te opinie w zależności od stażu pracy i od sytuacji dochodowej respondentów. Relatywnie jednolite wypłaty pieniężne popularniejsze są wśród pracowników o dłuższym stażu pracy oraz o wyższych dochodach. Natomiast tendencje egalitarne wyrażające się w różnicowaniu wysokości tych wypłat dość silnie zarysowują się w grupie respondentów o niższych dochodach.

Andrzej Bogus

SOCIO-WELFARE BENEFITS PROVIDED BY WORK ESTABLISHMENT
IN EMPLOYEES' EVALUATION

The present transition to market mechanisms of economy regulation accounts for an enhanced interest in conditions of microeffective functioning of enterprises. This creates a necessity to curb the traditional non-economic functions hitherto performed by these economic entities. Hence a topical issue is a question regarding advisability, scope and mode of the functioning of the so-called plant socio-welfare system. The article presents the findings of pilot studies, which aimed at determining employees' options

in this sphere. Due to a complex social role of these benefits there seems justified a view that one of premises behind a gradual departure from traditional tasks of an enterprise should be to gather evaluations of the socio-welfare system from employees themselves. A general conclusion ensuing from these studies is that a necessity of seeking effectiveness-promoting solutions in the system of enterprise functioning should not be synonymous with abandoning automatically their socio-welfare functions.