

Bożena Mikołajczyk*

Z BADAŃ NAD DOCHODAMI POZAPŁACOWYMI
W BUDOWNICTWIE

1. Wprowadzenie

Wynagrodzenia, zależne od szeroko rozumianych efektów pracy, nie wyczerpują w całości dochodów pracownika z tytułu zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Wysokość ich uzupełniana jest dochodami pozapłacowymi, które stanowią dodatkowe korzyści uzyskiwane przez pracownika z zakładowych świadczeń. Stanowią je w przypadku:

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

W tej sytuacji dochody z pracy są z reguły wyższe niż wynagrodzenia. Mimo że wynagrodzenia i dochody pozapłacowe mają wspólną cechę - przeznaczone są na konsumpcję - to ich podział odbywa się według różnych zasad.

Wynagrodzenia winny być zróżnicowane według ilości i jakości wydatkowanej pracy, natomiast zakładowe świadczenia powinny być przydzielane i według pracy, i według potrzeb.

W związku z powyższym należałoby zbadać, jaka jest w rzeczywistości funkcja pozapłacowych dochodów z pracy. Na podstawie istniejących opinii można by sformułować hipotezę, że dochody po-

* Dr, adiunkt w Zakładzie Ekonomii Budownictwa i Inwestycji UŁ.

zapłaćcowe powodują, iż relacje pomiędzy dochodami z pracy poszczególnych pracowników są inne niż relacje między ich wynagrodzeniami. Nie jest jednak jasne, jaki jest kierunek i jaka jest siła tych zmian.

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

Celem niniejszego opracowania jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy dochody pozapłaćcowe wyrównują, czy też pogłębiają różnice w poziomie życia pracowników oraz czy można wyróżnić czynniki, które je różnicują, a więc, na które wpływ ma system zakładowych świadczeń.

Wyniki badań opracowano zarówno z punktu widzenia przeciętnej wartości uzyskanych dochodów pozapłaćcowych (w zł) oraz przeciętnej liczby przypadków korzystania ze świadczeń. Badania zostały przeprowadzone w trzech przedsiębiorstwach, reprezentujących główne rodzaje działalności budowlanej: budownictwo ogólne, produkcyjno-usługowe i specjalistyczne. Badaniem objęto łącznie 1000 pracowników.

1) Osoby, które przepracowały minimum 1 rok i korzystały co najmniej z jednego świadczenia.

2) Pracownicy, którzy korzystali ze świadczeń, a nie przepracowali jednego roku.

Na dochody z pracy składają się wynagrodzenia i dochody pozapłaćcowe. Wynagrodzenia obejmują: płacę zasadniczą, premie, nagrody, dodatki. Dochody pozapłaćcowe finansowane są z funduszu socjalnego, mieszkaniowego lub wliczane w koszty działalności przedsiębiorstwa.

Przedmiotem badań były następujące świadczenia: wczasy, kolonie, zimowiska, obozy, hotele robotnicze, posiłki regenera-

cyjne i profilaktyczne, dopłaty do środków komunikacji, dodatek za rozłąkę, zapomogi bezzwrotne, kredyty dla młodych małżeństw, ogródki działkowe, imprezy okolicznościowe, pożyczki umorzone.

2. Zależność wysokości dochodów pozapłacowych od wybranych cech pracownika

Żeby odpowiedzieć na pytanie czy dochody pozapłacowe wyrównują czy też pogłębiają różnice w poziomie życia pracowników, należało wybrać takie cechy diagnostyczne badanej zbiorowości, które powinny korelować z wysokością i ilością świadczeń (dochodów pozapłacowych). Wybraliśmy wysokość wynagrodzenia, staż pracy oraz stanowisko.

2.1. Dochody pozapłacowe a poziom wynagrodzenia

Jaką rolę w kształtowaniu dochodów z pracy odgrywają dopłaty do świadczeń (a więc dochody pozapłacowe), czyli w jakim stopniu zmieniają one relacje dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń oraz udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy przedstawiają dane zawarte w tab. 2-4. Na podstawie szczegółowych wyników badań można zauważyć, że występowały znaczne różnice w łącznych dochodach z pracy.

W przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego wynosiły one w 1986 r. 412,3 tys. zł. Najliczniejsze były przedziały o wysokich dochodach z pracy, w szczególności między 320 a 460 tys. zł. W przedsiębiorstwie specjalistycznym różnice rozpiętości dochodów z pracy wynosiły - 449,5 tys. zł. Najliczniejsze były środkowe przedziały dochodowe między 260-340 tys. zł. W przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym rozpiętości w dochodach z pracy między najwyższym osiągniętym a najmniejszym wynosiły 446,5 tys. zł. Połowa badanych osób osiągnęła dochody w przedziałach najwyższych powyżej 350 tys. zł. Przejdźmy w dalszej kolejności do charakterystyki wynagrodzeń i dochodów pozapłacowych. Najniższe i najwyższe wynagrodzenie i dochody pozapłacowe pokazuje tab. 1.

T a b e l a 1

Najniższe i najwyższe wynagrodzenia i dochody pozapłacowe
w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych
w 1986 r.

Rodzaj przedsię- biorstwa	Wynagrodzenia w zł				Dochody pozapłacowe w zł			
	naj- niż- sze	naj- wyż- sze	różnica w zł	różnica w % (śred- nia)	naj- niż- sze	naj- wyż- sze	różnica w zł	różnica w % (śred- nia)
Budownictwo ogólne	121 320	536 600	415 280	137,5	1 080	124 262	123 182	407,2
Specjalisty- czne	116 430	562 618	446 188	147,8	2 220	97 200	94 980	314,0
Produkcyjno- -usługowe	112 698	560 354	447 656	150,3	1 000	143 460	133 460	466,3

Ź r ó d ł o: Obliczenia 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 dochodził do 467% ogólnego średniego dochodu pozapłacowego. Sprawdzimy obecnie, czy słuszna jest hipoteza, że dochody pozapłacowe zależą od wysokości wynagrodzeń. Dane zawarte w tab. 2-4 wskazują na istnienie dodatniej zależności wyrażającej się tym, że im wyższe przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie tym wyższe przeciętne dochody pozapłacowe. A więc świadczenia poprawiają dochody osób o wysokich wynagrodzeniach, a zatem nie wpływają na złagodzenie sytuacji materialnej osób najniżej zarabiających.

Relacje między dochodami pozapłacowymi a wynagrodzeniami w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego wahały się od 6,9% do 22,4% w poszczególnych grupach przy przeciętnej 10%, nie wskazując na jednokierunkową zależność.

Zatrudnieni o najwyższych przeciętnych wynagrodzeniach (459,5 tys. zł) otrzymywali świadczenia dwukrotnie wyższe od zatrudnionych o wynagrodzeniach najniższych¹. Syndromem zachodzących zależności świadczeń od wynagrodzeń jest udział ich w łącznych dochodach z pracy. Wahał się on od 6,5% do 18,3%. Przy czym ich zmiany wraz ze wzrostem łącznych dochodów z pracy nie wykazują żadnej prawidłowości. Niższy poziom przeciętnych wynagrodzeń (297,9 tys. zł) i dochodów pozapłacowych (28,6 tys. zł) charakteryzował przedsiębiorstwo produkcyjno-usługowe, przy czym obserwujemy jeszcze większą niż w poprzednim przedsiębiorstwie rozpiętość między średnimi dochodami pozapłacowymi. Zatrudnieni o najwyższych średnich wynagrodzeniach otrzymywali dochody pozapłacowe ok. czterokrotnie wyższe od zatrudnionych o najniższych wynagrodzeniach. Wzrost przeciętnych świadczeń wraz ze wzrostem wynagrodzeń notujemy już od drugiej grupy dochodowej. Relacje świadczeń do wynagrodzeń wykazują w tym przypadku (poza pierwszą grupą dochodową) również rosnącą tendencję. Poziom relacji świadczeń do wynagrodzeń wahał się od 4,4% do 14,8% przy przecięt-

¹ W opracowaniu używać będziemy zamiennie terminów "dochody pozapłacowe" i "świadczenia".

T a b e l a 2

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a dochody z pracy
w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego

Dochody z pracy	Licz- ba osób	Średnie		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wyna- grodze- nia $\bar{a}_i$	dochody poza- płacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	386	301 936	30 252	10,0	9,1
Do 220 tys.	21	183 030	18 713	10,2	9,2
220 001-230 000	13	211 324	14 595	6,9	6,5
230 001-250 000	12	205 150	36	17,6	25,1
250 001-260 000	12	226 653	27 358	12,1	12,1
260 001-270 000	28	243 560	21 970	9,0	8,3
270 001-280 000	15	261 329	14 770	5,7	5,3
280 001-290 000	18	252 277	38 829	15,4	13,3
290 001-300 000	18	275 047	23 382	8,5	7,8
300 001-310 000	20	280 764	25 545	9,1	8,3
310 001-320 000	14	291 534	23 457	8,0	7,4
320 001-330 000	21	280 009	29 078	10,4	9,4
330 001-340 000	26	302 964	32 042	10,6	9,6
340 001-350 000	20	316 136	29 465	9,3	8,5
350 001-360 000	28	339 583	29 143	8,6	7,9
360 001-370 000	19	335 496	31 687	9,4	8,6
370 001-380 000	19	343 460	33 050	9,6	8,8
380 001-400 000	23	345 525	44 228	12,8	11,3
400 001-420 000	25	360 849	49 518	13,7	12,0
420 001-460 000	23	396 370	46 483	11,7	10,5
Powyżej 460 tys.	17	459 492	39 052	8,5	7,8

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

nej wielkości 9,6%. Przeciętny udział świadczeń w dochodach z pracy wzrastał również od drugiego przedziału dochodowego. A więc w tym przedsiębiorstwie nie tylko bezwzględna wartość świadczeń rośnie wraz z wynagrodzeniem, ale także rośnie skala tych

dwóch wielkości oraz udział świadczeń w ogólnych dochodach z pracy.

T a b e l a 3

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe, a dochody z pracy
w przedsiębiorstwie specjalistycznym
w 1986 r.

Dochód z pracy	Licz- ba osób	Średnie		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wyna- grodze- nie $\bar{a}_i$	dochody poza- płacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	274	284 682	23 237	8,2	7,5
Do 220 tys.	18	184 754	18 032	9,8	8,8
220-001-240 000	24	221 001	13 335	6,0	5,6
240 001-260 000	32	240 226	15 610	6,5	6,1
260 001-280 000	44	254 902	17 811	7,0	6,5
280 001-300 000	37	279 153	17 981	7,1	6,1
300 001-320 000	33	298 463	17 534	5,9	5,5
320 001-340 000	34	317 090	20 987	6,6	6,2
340 001-360 000	16	346 539	28 352	8,2	7,6
360 001-380 000	22	351 478	34 025	9,7	8,8
Powyżej 380 tys.	14	445 289	37 104	8,3	7,7

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Wreszcie w trzecim z badanych przedsiębiorstw charakteryzującym się najniższymi przeciętnymi wynagrodzeniami - 284,9 tys. zł i dochodami pozapłacowymi - 23,2 tys. zł, przeciętne dochody pozapłacowe u najwyżej zarabiających były dwukrotnie wyższe od legitymujących się najniższymi zarobkami, tendencję do wzrostu dochodów pozapłacowych wraz ze wzrostem wynagrodzeń notuje się już od drugiego przedziału dochodowego. Relacje świadczeń do wynagrodzeń wynosiły od 5,9% do 9,8%, nie wykazując żadnej prawidłowości w szeregu wg dochodów z pracy. Prawidłowości takiej nie wykazują również udziały przeciętnych dochodów pozapłacowych

w ogólnej sumie dochodów z pracy, wahając się między 5,5% a 8,8%.

T a b e l a 4

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a dochody z pracy
w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym
w 1986 r.

Dochód z pracy	Liczba osób	Średnie		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wynagrodzenie $\bar{a}_i$	dochody pozapłacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	194	297 931	28 622	9,6	8,8
Do 230 tys.	15	189 785	16 656	8,8	8,1
230 001-270 000	30	238 432	10 369	4,4	4,2
270 001-310 000	46	270 760	20 095	7,4	6,9
310 001-350 000	29	306 330	24 378	8,0	7,4
350 001-390 000	35	328 074	36 592	11,2	10,0
390 001-430 000	24	358 818	47 303	13,2	11,7
Powyżej 430 tys.	15	424 403	62 968	14,8	12,9

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Z powyższego wynika, że występują:

- różnice między przedsiębiorstwami w przeciętnej wartości wynagrodzeń, dochodów pozapłacowych, w relacjach dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń i udziałach dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy, jak również w obserwowanych prawidłowościach;
- wraz ze wzrostem dochodów z pracy i wzrostem wynagrodzeń rósł bezwzględny poziom świadczeń, ale tylko w jednym przedsiębiorstwie (budownictwa ogólnego).

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje związek między wysokością wynagrodzenia a wysokością dochodów pozapłacowych obliczono dla tych kategorii w każdym przedsiębiorstwie stosunek korelacji.

Z zamieszczonych wyliczeń wynika, że stosunek korelacji wahał się od 0,14 do 0,20, można więc mówić o istnieniu pewnej zależności.

2.2. Dochody pozapłacowe a staż pracy

Fluktuacja kadr w budownictwie, a z drugiej strony niespotykany popyt na roboty budowlano-montażowe powoduje, że przedsiębiorstwom zależy na "utrzymaniu" załogi. W związku z powyższym powinny starać się poprzez system świadczeń konkurencyjny w stosunku do przedsiębiorstw z tej samej branży zachęcać pracowników do pracy w swoim zakładzie. Zachodzić więc powinna ścisła korelacja między stażem a wartością świadczeń (por. tab. 5-7).

T a b e l a 5

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a staż pracy
w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego
w 1986 r.

Staż pracy	Liczba osób	Średnie		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wynagrodzenie $\bar{a}_i$	dochody pozapłacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	386	301 936	30 252	10,0	9,1
1-2	130	291 600	34 180	11,7	10,5
3-5	59	292 158	34 358	11,7	10,5
6-9	24	297 439	39 905	13,4	11,8
10-13	59	306 061	27 179	8,9	8,2
14-17	53	306 473	25 298	8,3	7,6
18-21	21	313 065	23 669	7,6	7,0
22-29	11	326 441	25 766	7,9	7,3
30-33	15	334 386	17 207	5,1	4,9
34 i więcej lat	14	341 545	19 007	5,6	5,3

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

W przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego, najwyższe wynagrodzenie ok. 342 tys. zł cechowało zatrudnionych o najdłuższym stażu, natomiast najwyższe świadczenia otrzymywali zatrudnieni o stażu od 6 do 9 lat - ok. 40 tys. zł. Najniższe przeciętne świadczenia otrzymywali zatrudnieni od 17 do 19 tys. zł o najdłuższym stażu. Powyższa sytuacja miała wpływ na układ relacji dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń oraz udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy.

T a b e l a 6

Wynagrodzenia, świadczenia a staż pracy
w przedsiębiorstwie specjalistycznym
w 1986 r.

Staż pracy	Liczba osób	Średnie		$\frac{\bar{a}_i}{\bar{b}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{a}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wynagrodzenie $\bar{a}_i$	dochody pozapłacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	274	284 682	23 237	8,2	7,9
1-2	57	258 174	13 715	5,3	5,0
3-5	39	282 514	17 235	6,1	5,7
6-9	62	285 135	17 454	6,1	5,7
10-13	34	288 827	28 011	9,7	8,8
14-17	36	294 845	22 329	7,6	6,0
18-21	25	285 335	30 438	10,7	9,6
22-25	15	334 349	30 390	9,1	8,3
Powyżej 26 lat	6	334 557	17 185	5,1	4,9

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

We wszystkich trzech badanych przedsiębiorstwach najwyższe przeciętne wynagrodzenia cechowały zatrudnionych o najdłuższym stażu pracy. Świadczenia najwyższe otrzymywali zatrudnieni o stażu 6 do 9 lat; w dwu przedsiębiorstwach - ok. 41 tys. zł, a w trzecim o stażu 10-21 lat - ok. 20 tys. zł. Najniższe świadczenia dotyczyły zatrudnionych o różnym stażu pracy, i tak: w przed-

siębiorstwie budownictwa ogólnego zatrudnionych o stażu najdłuższym, w przedsiębiorstwie specjalistycznym o stażu 1 do 2 lat, a w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym o stażu 3 do 5 lat.

T a b e l a 7

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a staż pracy
w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym
w 1986 r.

Staż pracy	Liczba osób	Średnie		$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{b}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
		wynagrodzenie $\bar{a}_i$	dochody pozapłacowe $\bar{b}_i$		
Ogółem	194	29 793 053	2 862 232	9,6	8,8
1-2	37	24 969 054	2 299 538	9,2	8,4
3-5	36	27 318 358	1 920 092	7,0	6,6
6-9	25	29 319 656	4 130 876	14,0	12,4
10-13	34	30 643 232	2 875 218	9,4	8,6
14-17	33	32 580 985	3 832 182	11,8	10,5
18-21	29	35 258 710	2 537 090	7,2	6,7

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Relacje dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń oraz udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy nie wykazują jednolitej tendencji, w żadnym z badanych przedsiębiorstw. Większe różnice w poziomie relacji wystąpiły w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym i budownictwa ogólnego. Ich poziom wahał się od 7% do 14,4% i od 5,1 do 13,4% w kolejno badanych przedsiębiorstwach. O zależności między stażem pracy a średnim poziomem świadczeń mówi nam poziom stosunków korelacji, który oscylował od 0,22 do 0,33. Był on większy niż przy badaniu poprzedniej zależności między wynagrodzeniem a świadczeniem.

2.3. Dochody pozapłacowe a stanowisko

W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych znaczna część produkcji odbywa się na otwartej przestrzeni, pracuje znaczny odsetek pracowników zamiejscowych, chłopów-robotników, dojeżdżających lub mieszkających w hotelach robotniczych. W związku z powyższym 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 (por. tab. 8).

T a b e l a 8

Wynagrodzenia, dochody pozapłacowe a stanowisko
w 1986 r.

Grupy stanowisk	Średnie		$\frac{\bar{a}_i}{\bar{b}_i} \cdot 100\%$	$\frac{\bar{a}_i}{\bar{a}_i + \bar{b}_i} \cdot 100\%$
	wynagrodzenie $\bar{a}_i$	dochody poza- płacowe $\bar{b}_i$		
Przedsiębiorstwo budownictwa ogólnego				
Ogółem	301,9	30,3	10,0	9,1
Nierobotnicze	302,4	30,6	10,1	9,3
Robotnicze	301,7	30,1	9,9	9,1
Przedsiębiorstwo produkcyjno-usługowe				
Ogółem	297,9	28,6	9,6	8,8
Nierobotnicze	297,1	39,9	13,4	11,8
Robotnicze	298,1	26,0	8,7	8,0
Przedsiębiorstwo specjalistyczne				
Ogółem	284,7	23,2	8,2	7,9
Nierobotnicze	304,6	30,6	10,0	9,1
Robotnicze	280,6	19,2	6,9	6,6

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

Wynika z niej, że w dwu przedsiębiorstwach pracownicy na stanowiskach nierobotniczych otrzymywali wyższe zarobki niż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, w trzecim natomiast różnica była niewielka, ale na korzyść pracowników na stanowiskach robotniczych.

Dochody pozapłacowe wyższe były na stanowiskach nierobotniczych niż robotniczych we wszystkich przedsiębiorstwach, a różnice dochodziły do 66%. Występują więc stosunkowo niewielkie różnice w wynagrodzeniach, natomiast o wiele większe w dochodach pozapłacowych na korzyść pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.

Największe przeciętne dochody pozapłacowe otrzymywali na stanowiskach nierobotniczych dyrektorzy - 38,3 tys. zł w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego, kierownicy działów produkcji pomocniczej w pozostałych dwóch przedsiębiorstwach - od 37 do 58 tys. zł. Na stanowiskach robotniczych najwyższe przeciętne dochody pozapłacowe są charakterystyczne dla robotników na stanowiskach pomocniczych - od 18 do 48 tys. zł.

Przytoczone wielkości wskazują, że nie ma jednej stałej "kolejności" z punktu widzenia średniego poziomu świadczeń. Stosunek korelacji obliczony dla zmierzenia zależności między przeciętną wysokością świadczenia a stanowiskiem wynosił od 0,19 do 0,32, a więc wskazuje na podobną zależność jak w przypadku stażu pracy do świadczeń.

W 1986 r. przeprowadzono dodatkowe badania w trzech przedsiębiorstwach dotyczące pracowników, którzy nie przepracowali jednego roku (już nie pracują), a korzystali co najmniej z jednego świadczenia. Okazuje się, że przeciętny poziom relacji między dochodami pozapłacowymi a wynagrodzeniami wynosił od 18 do 26%, a wahał się od 8 do 34%. Natomiast przeciętny udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy stanowił od 15 do 20% i oscylował w granicach 8-33%. Ponadto wyraźnie widać, iż osoby najkrócej pracujące - orientując się po wysokości wynagrodzenia - charakteryzują się najwyższymi relacjami i udziałami dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy. Największe średnie świadczenie dla tej grupy wynosiło 59 579 zł i powiększało nawet wynagrodzenie o 65%.

Spośród osób objętych badaniem zatrudnieni na stanowiskach robotniczych stanowili 82% w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego i 93% w przedsiębiorstwie specjalistycznym. W przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym badaną zbiorowość stanowili tylko zatrudnieni na stanowiskach robotniczych.

Relacje świadczeń do wynagrodzeń wyższe były na stanowiskach robotniczych od 18 do 29% niż nierobotniczych 3,2% - 11,1%. Na stanowiskach robotniczych najwyższe wskaźniki dotyczyły zatrudnionych na stanowiskach wiodących oraz robotników niewykwalifikowanych.

Udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy był również wyższy na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych. Porównując wyniki powyższych badań z wynikami dotyczącymi zatrudnionych, którzy przepracowali w przedsiębiorstwie minimum jeden rok można stwierdzić, że pracownicy, którzy przepracowali niepełny rok charakteryzowali się:

- 1) wyższym poziomem relacji dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń 26%-10%;
- 2) wyższym poziomem dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy: 20%-9%;
- 3) wyższym poziomem dochodów pozapłacowych do wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych.

3. Rodzaje świadczeń według wybranych cech pracowników

Dalsze rozważania skoncentrujemy na analizie częstotliwości korzystania z poszczególnych rodzajów świadczeń przez pracowników sklasyfikowanych według tych samych cech, a więc poziomu wynagrodzenia, stażu pracy i stanowiska.

3.1. Wynagrodzenie

Spróbujemy odpowiedzieć na pytanie - czy przeciętna liczba świadczeń oraz ich rodzaj zależą od wysokości wynagrodzeń oraz czy istnieje zależność między poziomem wynagrodzenia a częstotliwością korzystania z poszczególnych świadczeń.

Okazuje się, że przeciętna liczba świadczeń przysługujących na pracownika wynosiła od 2,3 w przedsiębiorstwie budownictwa specjalistycznego do 3,3 w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym. Nie zanotowano większych różnic w wysokości wskaźnika w poszczególnych przedziałach płacowych ani żadnej prawidłowości charakteryzujących zależność średniej liczby świadczeń na 1 badanego od wysokości wynagrodzeń.

Obserwuje się natomiast duże zróżnicowanie badanej zbiorowości z punktu widzenia odsetka osób korzystających z poszczególnych świadczeń. Największy odsetek osób - od 54 do 86% korzystał z posiłków regeneracyjnych, przy czym nie wystąpiła żadna zależność między wysokością wynagrodzenia a odsetkami osób korzystających z tego świadczenia. Zauważyć należy, że najczęściej z posiłków regeneracyjnych korzystają zatrudnieni w przedsiębiorstwie specjalistycznym. Wynika to z rozproszenia terytorialnego budów w związku z prowadzeniem robót specjalistycznych. We wszystkich grupach zarobkowych korzystali zatrudnieni z wczasów i kolonii, przy czym zwraca uwagę fakt, iż w dwu przedsiębiorstwach największy odsetek korzystających wystąpił w najwyższych grupach zarobkowych. Spośród badanych pracowników z obiadów korzystało od 15,4% do 29,3%, przy czym nie obserwuje się żadnej prawidłowości między korzystaniem z tego świadczenia a wysokością zarobków. Uwagę zwraca niski odsetek korzystających z zapomóg bezzwrotnych (ok. 1,8%) oraz rozkład ich w różnych grupach wynagrodzeń. Przypomnieć tu należy, iż w przedsiębiorstwie są dwa źródła ich finansowania: fundusz socjalny oraz fundusz mieszkaniowy. Odsetek korzystających z hoteli największy był w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego, ok. 19% ogółu.

3.1. Staż pracy

Interesuje nas, czy przeciętna liczba świadczeń oraz ich rodzaj zależy od stażu pracy i jakie jest natężenie korzystania ze świadczeń w poszczególnych grupach zarobkowych. Okazuje się, że przeciętna liczba świadczeń przypadająca na osobę w niewielkim stopniu zależy od stażu pracy. W przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego oraz produkcyjno-usługowym przeciętna liczba świad-

czeń na osobę wynosiła od 2,6 do 3,7 przy przeciętnej wysokości 3 i 3,1. Niższa przeciętna liczba świadczeń na osobę była w trzecim przedsiębiorstwie - budownictwa specjalistycznego - 2,3. Pracownicy o najkrótszym stażu (od roku do dwóch lat) w największym stopniu korzystali: w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego - z posiłków regeneracyjnych, hoteli robotniczych; w przedsiębiorstwie specjalistycznym z posiłków regeneracyjnych, a w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym z posiłków regeneracyjnych, wczasów i rozłąki.

W najmniejszym odsetku ze wszystkich świadczeń korzystają zatrudnieni o najdłuższym stażu pracy. Największe natomiast natężenie korzystania ze świadczeń w każdym przedsiębiorstwie występuje dla zatrudnionych o różnym stażu.

3.2. Stanowisko

Interesuje nas z kolei, czy częstotliwość korzystania ze świadczeń jest związana ze stanowiskiem.

Liczba świadczeń przypadających na jednego pracownika na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych ukształtowała się na zbliżonym poziomie. Spośród pracowników na stanowiskach nierobotniczych największy odsetek korzystał z wczasów w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym, dopłat do ogródków działkowych w przedsiębiorstwie budownictwa ogólnego, a z posiłków regeneracyjnych - w przedsiębiorstwie specjalistycznym. We wszystkich przedsiębiorstwach na stanowiskach robotniczych największy odsetek korzystał z posiłków regeneracyjnych.

4. Zakończenie

Analiza zebranego materiału statystycznego pozwala na sformułowanie szeregu zasadniczych wniosków:

1. W 1986 r. wynagrodzenia na 1 badanego wynosiły od 284,7 tys. zł do 301,9 tys. zł, a dochody pozapłacowe na 1 badanego od 23,2 tys. zł do 30,2 tys. zł (w pojedynczych przypadkach dochodziły do 133,4 tys. zł).

2. Stopień zróżnicowania świadczeń, mierzony różnicą między najwyższą i najniższą wartością świadczenia u poszczególnych pracowników, jest wysoki i dochodzi do 467% ogólnego średniego świadczenia, podczas gdy w ten sam sposób mierzony rozrzut wynagrodzeń osiągnął wartość 150,3% ogólnego średniego wynagrodzenia.

3. Na podstawie badań stwierdzono, że przeciętne relacje między średnim świadczeniem a średnim wynagrodzeniem wahały się od 5 do 10%, mimo że dla niektórych przedziałów dochodowych dochodziły do 23%.

4. Średni udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy mieścił się od 4,4% do 9,1%.

5. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia cechowały zatrudnionych o najdłuższym stażu pracy.

6. Najniższe dochody pozapłacowe (a także najwyższe) cechowały zatrudnionych o różnym stażu pracy.

7. Wyższe przeciętne wynagrodzenia - w dwu na trzy badane przedsiębiorstwa - otrzymywali zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych.

8. Dochody pozapłacowe wyższe były na stanowiskach nierobotniczych niż robotniczych, a różnice dochodziły do 66%.

9. Stosunki korelacji nie są bardzo wysokie, ale najwyższy wystąpił między poziomem świadczeń a stanowiskiem - 0,33 oraz między poziomem świadczeń a stażem pracy - 0,32.

10. Przeciętna liczba świadczeń na 1 pracownika wynosiła od 2 do 4 świadczeń w ciągu roku na osobę. Nie obserwuje się zależności między przeciętną liczbą uzyskanych świadczeń a poziomem wynagrodzenia pracowników, stażem i zajmowanym stanowiskiem, przy czym liczba świadczeń w tym ostatnim ukształtowała się na zbliżonym poziomie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

11. W największym odsetku ze wszystkich świadczeń korzystali zatrudnieni w środkowych przedziałach stażowych i wynagrodzeń.

12. Zatrudnieni na stanowiskach robotniczych korzystali głównie z posiłków regeneracyjnych, hoteli robotniczych oraz dodatkowych wypłat "za rozłąkę" pracując na budowach poza miejscem zamieszkania.

13. Z uzupełniających badań nad grupą pracowników, którzy nie

przepracowali pełnego roku, a korzystali ze świadczeń wynika, że:

- 93% badanych, a również i całą zbiorowość stanowią zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;
- przeciętny poziom relacji między dochodami pozapłacowymi a wynagrodzeniami wynosił od 18% do 26% i wahał się od 8% do 34%, a przeciętny udział dochodów pozapłacowych w dochodach z pracy wahał się od 15 do 20% i oscylował w granicach 8-33%.
- relacje dochodów pozapłacowych do dochodów z pracy wyższe były na stanowiskach robotniczych, tj. od 18% do 29%, niż na stanowiskach nierobotniczych - od 3,2% do 11,1%.

Trudności, na jakie napotymano przy zbieraniu materiałów do niniejszych badań, wynikały z następujących przyczyn:

- stan ewidencji osób, które otrzymują poza wynagrodzeniem dodatkowe korzyści z tytułu pracy w danych przedsiębiorstwach jest dalece niewystarczający. Brak jest pełnej ewidencji podmiotowo-wartościowej udzielonych świadczeń;
- pracownik nie zna w większości przypadków pełnej wartości świadczenia, z którego korzysta. Nie można więc obliczyć, jaka jest wysokość otrzymanych świadczeń i ich udział w dochodach z pracy i relacja w stosunku do wynagrodzenia;
- występuje rozproszenie posiadanej ewidencji świadczeń w różnych działach organizacyjnych przedsiębiorstwa lub brak jej w ogóle.

Z przeprowadzonych badań wynika również, że nie prowadzi się bieżącej analizy sytuacji materialnej pracownika, stąd cała gama świadczeń finansowanych z funduszu socjalnego uwzględnia w małym stopniu sytuację dochodową pracownika.

W związku z powyższym postuluje się wprowadzenie we wszystkich przedsiębiorstwach karty socjalnej pracownika, na której ewidencjonowano by dochody przypadające na członka w rodzinie, liczbę dzieci na utrzymaniu i ich wiek, stan cywilny oraz każdą formę świadczenia. Posiadanie takich informacji umożliwi przedsiębiorstwu "przekazanie" pracownikowi obliczonej wartości dodatkowych korzyści uzyskiwanych poza wynagrodzeniem w danym przedsiębiorstwie.

Wyniki prowadzonych badań prowadzą ponadto do ogólnego wnio-

sku, że wartość dochodów pozapłacowych w niewielkim stopniu zależy od badanych cech pracownika, jeżeli uważa się, że powinny od nich zależeć to konieczne jest, z jednej strony wyraźne określenie kryteriów przyznawania świadczeń, a z drugiej przestrzeganie kierunków ich rozdziału. Dopiero taka konfrontacja zasad i ich realizacji pozwoli określić, co preferuje się przy świadczeniach, a więc komu faktycznie zwiększa się łączne dochody za pracę.

Bożena Mikołajczyk

STUDIES ON NON-WAGE INCOMES IN CONSTRUCTION SECTOR

The studies discussed in the article encompassed socio-welfare and other fringe benefits resulting from employment in a given enterprise. The analysis of these benefits allowed to determine the role of non-wage incomes in the level of total incomes from work in the construction sector.