

WACŁAW JARMOŁOWICZ

KRYTERIA I SPOSOBY OCENY PRACY W MECHANIZMACH REGULACJI PŁAC¹

I. PRZEDMIOT OCENY PRACY

Sformułujmy na wstępie zasadnicze i określające treść dalszych rozważań pytania: co jest właściwie przedmiotem oceny pracy, jakie są jej istotne kryteria i metody oraz jak wyniki tych ocen wykorzystywane są w mechanizmach regulacji płac typu centralnego i zdecentralizowanego. W rekonstrukcji i analizie tych mechanizmów wyjaśnienia w powyższych zakresach wydają się mieć bowiem istotne — choć niedoceniane w literaturze — znaczenie. Jeśli jednak decyzje płacowe dotyczące poziomu i relacji płac odpowiadać mają swym kierunkiem — uznawanej przez podmioty podejmujące te decyzje — wykładni działania prawa podziału według pracy, to ocena pracy stanowić winna niewątpliwą i niezbędną przesłankę uzasadniającą już nie tylko teoretycznie, lecz i w całym praktycznym wymiarze treść podejmowanych decyzji.

Dostrzegając interpretacyjne trudności w wyjaśnianiu przez teorię istoty działania tego prawa² oraz ich źródła związane tak z identyfikacją treści samego pojęcia pracy, jak i z kontrowersją co do bezpośrednio społecznego charakteru pracy w socjalizmie, wskazać więc należy i na zasadnicze dylematy w przedmiocie tej oceny. Wyrażają się one zwłaszcza w wątpliwościach: efekt czy nakład, praca indywidualna czy zbiorowa, jak jednocześnie uwzględnić ilość i jakość. Znaczenie logicznych współzależności między tymi ujęciami i ich komplementarnosc są też okolicznościami znajdującymi na ogół — przynajmniej w wyjaśnieniach teoretycznych — swoje odbicie w twierdzeniach o potrzebie brania pod uwagę w ocenie pracy jej wielostronności, badania możliwie wielu aspektów we wzajemnym uwarunkowaniu i łączności. Niemniej, jeśli

¹ Artykuł opracowano na podstawie badań prowadzonych w temacie MR. III. 16.7.05. (Zmiany natężenia nierównowagi popytowej a polityka i mechanizm wzrostu gospodarczego).

² Por. m. in. Z. Morecka, *Społeczne aspekty gospodarowania*, Warszawa 1981, s. 255-261; L. Borcz, *Prawo podziału według pracy*, Warszawa 1970, s. 74-94.

uwzględnić nawet, iż nie ma większych rozbieżności teoretycznych co do tego, iż efektywność pojmowana być może tylko jako stosunek ilościowych i jakościowych aspektów zarówno samych wyników, jak i nakładów pracy, to znacznie bardziej dyskusyjnym jest już problem relacji między efektywnością pracy indywidualnej, grupowej oraz społecznej. Podstawowe wreszcie — choć pochodne już tylko wobec poprzednich — pytania w przedmiocie oceny pracy dotyczą i tego, jakie mają być praktyczne już kryteria ocen różnych rodzajów i aspektów pracy oraz kto właściwie ma ostatecznie przesądzać o miarodajności wyników tych ocen? A więc czy tylko podmiot, który kryteria i metody oceny pracy stanowi i wykorzystuje w badaniu pracy i polityce wynagrodzeń, czy też, w szerszym ujęciu, także i rzeczywisty odbiorca i użytkownik towarów, w których zawarta jest sama praca? Mimo braku wielu jeszcze odpowiedzi na powyższe — i mające już swój wyraźny kontekst systemowy — pytania bądź istnienia określonych nieporozumień czy trudności wykorzystania postulatów teorii w praktyce uprawnionym wydaje się też dostrzeganie istotnych i różnicujących się między sobą sposobów rozwiązywania zarysowanych tylko wyżej problemów w rzeczywistości społeczno-gospodarczej. I tak wyraźnie widocznym jest utrzymywanie się w płaszczyźnie wynagradzania za pracę rozwiązań uwzględniających zdecydowany prymat znaczenia wkładu pracy indywidualnej nad wkładem grupowym. Podejście takie stanowiąc następstwo uproszczonej tezy o bezpośrednio społecznym charakterze pracy w socjalizmie³ i teoretycznie wąskiej interpretacji działania samego prawa podziału⁴ wyznaczało kryteriom, metodom i narzędziom oceny pracy funkcje związane w szczególności z oceną właśnie pracy indywidualnej w jej rozmaitych (choć w różnych już zakresach uwzględnianych) aspektach. Ciężar dokonania oceny przesunięty został przy tym jednocześnie zwłaszcza na podmiot kryteria tej oceny i same metody stanowiący. Co więcej, uzasadnionym wydaje się być przypuszczenie, że przeświadczenie o bardzo dużych możliwościach stosunkowo dokładnego porównania i oceny różnych rodzajów pracy indywidualnej i jej efektywności stało się jednym z istotnych argumentów uzasadniających sposób i zakres wykorzystywania centralnego mechanizmu regulacji płac w ramach centralistycznego systemu funkcjonowania gospodarki. Przeświadczenie to, zakładające więc i wysoce skuteczną sterowalność oraz sprawność motywacyjną w wykorzystywaniu tego mechanizmu, utrzymuje się nierzadko i nadal, pomimo że nie udało się jednak w teorii i jak dotąd rozwiązać w sposób zasadni-

³ Por. W. Wilczyński, *Dyskusyjne problemy teorii przedsiębiorstwa i rachunku ekonomicznego w gospodarce socjalistycznej*, w: *Mikroekonomiczne problemy gospodarki socjalistycznej*, Poznań 1975.

⁴ Por. W. Jarmołowicz, *Podział według pracy a wynik ekonomiczny przedsiębiorstwa*, *Życie Gospodarcze* 1972, nr 13.

czy i powszechnie zadowolający tak podstawowego problemu, jak redukcja pracy⁵ (tzn. doprowadzenia pracy złożonej do pracy prostej). Brak rozstrzygnięcia w teorii nie stanowi jednak jeszcze, jak wiadomo, wystarczającej przeszkody do stosowania rozwiązań takich lub innych. Stąd też w przedmiocie oceny pracy znaleźć mogą zastosowanie — i znajdują — te kryteria, metody i narzędzia oceny pracy, które są produktami danego stanu wiedzy, praktycznych potrzeb i możliwości podmiotów podejmujących decyzje płacowe i zwłaszcza związanych z uprawnieniami tych podmiotów — uwarunkowań systemowych. Nie pomniejszając więc — z jednej strony — wagi i znaczenia teoretycznych zagadnień związanych z oceną pracy jako podstawy kształtowania poziomu, relacji i struktury płac, a z drugiej — ograniczając się głównie do problematyki oceny pracy indywidualnej i jej roli w płaszczyźnie decyzji płacowych, rozpatrzmy zatem, jak faktycznie przedstawiają się te rozwiązania i uwarunkowania oraz jakie wynikają z nich implikacje dla mechanizmów regulacji płac.

II. METODY OCENY TRUDNOŚCI I WYMAGAŃ PRACY

Warunkiem osiągania użytecznych — dla celów polityki płac — wyników wzajemnych porównań w ocenie jakości rodzaju pracy staje się więc przede wszystkim poznanie i bliższa analiza ogółu czynników utrudnień pracy⁶, dokonanie na tej podstawie oceny poziomu trudności prac oraz określenie wymagań stawianych pracownikom przy wykonaniu prac złożonych. Wielość tych czynników, ich szczególnie utrudniona mierzalność bądź wręcz niewymierność, współwystępowanie przedmiotowych kryteriów oceny (trudność pracy) i podmiotowych (wymagania kwalifikacyjne), a w rezultacie też i znaczna odmienność zapatrywań teoretycznych na sposób uwzględniania ich składu, rangi i znaczenia w kształtowaniu jednostkowych stawek płac są zarazem okolicznościami powodującymi poważne różnice w praktycznym wykorzystywaniu metod wartościowania pracy oraz odpowiadających im narzędzi i instrumentów polityki płac. Mimo więc znacznego postępu nauki i praktyki w dziedzinie wartościowania, w tym także i zbliżenia — na gruncie tzw.

⁵ Problem ten, mający skądinąd swą własną historię i literaturę przedmiotu, według niektórych autorów radzieckich nadal też uważany jest za jeden z najważniejszych w socjalistycznej teorii podziału. Por. m.in. Z. Jacukowicz, *Proporcje płac w Polsce*, Warszawa 1974, s. 31; A. Krajewska, *Wykształcenie a różnicowanie płac*, Warszawa 1974, s. 19 - 25, 57 - 70; J. Kordaszewski, *Praca i zatrudnienie w przemyśle*, Warszawa 1969, s. 118 - 120.

⁶ Por. J. Kordaszewski, *Pracownicy umysłowi. Dynamika zatrudnienia i metody badania trudności pracy*, Warszawa 1969, s. 203 - 204.

schematu genewskiego⁷ — stanowisk i poglądów w przedmiocie kryteriów oceny, postępowanie analityczne i wartościujące opiera się w sumie na szacunkowych i w znacznym stopniu również między sobą zróżnicowanych metodach. Nie podejmując się tu szczegółowej prezentacji tych metod, podkreślimy przynajmniej, że dzieli się je zwykle, biorąc pod uwagę sposób i stopień szczegółowości analizowania trudności i wymagań pracy, na sumaryczne bądź analityczne⁸. Istotą pierwszych jest całościowe ujmowanie ocenianych prac, bez szczegółowego analizowania elementarnych, względnie porównywalnych, czynników cech i wymagań pracy. Metody analityczne, pozwalając na dokładniejsze ustalenia, wiążą się z koniecznością dokonania wszechstronnej analizy oraz szczegółowego szacowania poszczególnych cech i wymagań pracy. Stosowanie tych metod wymaga więc zarazem wyraźnego określania tych cech, kryteriów ich pomiaru oraz zasad „ważenia” ich znaczenia dla określonych rodzajów prac, branż czy gałęzi. W innym podziale, uwzględniającym sposób porównywania wyników oceny, a w efekcie zaszerzowania prac, wyróżnia się natomiast metody szeregowania i taryfikacji. Te pierwsze, szczególnie uciążliwe, polegają na porównywaniu i zestawianiu ocenianych prac według rosnącego stopnia ich trudności, tj. od najprostszych do najbardziej złożonych. Metody taryfikacji, umożliwiając szerszy zakres porównywalności, zasadzają się dla odmiany na przydziale określonych — pod względem poziomu trudności — prac do z góry ustalonych grup kwalifikacyjnych. Przydziału tego dokonuje się zaś w drodze konfrontacji opisu treści poszczególnych prac z charakterystyką wyodrębnionych grup kwalifikacyjnych. Istotnym problemem staje się tu zatem m. in. dobór optymalnej liczebności tych grup. Z uwagi na sposób wyrażania wyników ocen metody powyższe mogą być też dzielone na słowne („przymiotnikowe”) bądź liczbowe („punktowe”). Biorąc zaś pod uwagę, że tak w szeregowaniu, jak i w taryfikacji mogą znajdować zastosowanie (w ocenach stopnia trudności) zarówno metody sumaryczne, jak i analityczne, podkreślimy też możliwą różnorodność wykorzystywania w wartościowaniu pracy ujęć modelowych (sumaryczno-porównawcze, analityczno-punktowe i inne).

Pozostając na pewnym poziomie ogólności powyższych rozważań,

⁷ Ustalenia przyjęte w 1950 r. na Konferencji Genewskiej Międzynarodowej Organizacji Pracy zalecają stosowanie 4 grup i 6 rodzajów kryteriów oraz 16 szczegółowych czynników ocen. Do podstawowych, syntetycznych grup ocen należą wymagania: fizyczne, umysłowe, charakterologiczne (odpowiedzialność) oraz środowiskowe (warunki pracy). Por. J. Kordaszewski, *Pracownicy umysłowi*, s. 218 - 219; A. Melich, *Technika plac i kierunki jej usprawnienia*, Warszawa 1972, s. 51 - 52.

⁸ Por. J. Kordaszewski, *Polityka plac w przemyśle*, Warszawa 1964, s. 39 - 40; A. Melich, *Technika*, s. 48 - 50.

podnieśmy również, że stosowanie określonych modeli różnicujących się pod względem układu, treści i stopnia szczegółowości uzależnione jest zwłaszcza od zamierzanego zasięgu ich użycia wobec rodzajowo odmiennych prac. Chodzi tu tym samym o dylematy mające już w niemałym stopniu — jak sądzę — swoje systemowe uwarunkowania, a mianowicie, czy stosowany model kwalifikacji pracy powinien być ogólny i jednolity dla wszelkiego rodzaju prac, zarówno fizycznych, jak i umysłowych, dla wszystkich działów i gałęzi na terenie całego kraju? Czy też przeciwnie, powinny to być modele odrębnie budowane i odpowiednio, do ograniczonego już w założeniu swego zasięgu stosowania, różnicowane? Pogląd, że możliwy jest wysoce zbiektywizowany, jednolity i spójny system wartościowania pracy, obejmujący swym zasięgiem całą gospodarkę i odpowiadający zarazem wymaganiom podziału według pracy, znajdował też — i znajduje zwłaszcza w gospodarce socjalistycznej — wielu zwolenników. Zrozumiała jest też jego atrakcyjność. Dodajmy wszakże: pod warunkiem, że kwalifikowanie różnych rodzajów prac w sposób jednolity co do kryteriów i metod oceny staje się celowym, choć wstępnym dopiero krokiem na drodze do uzyskania „potencjalnej”, acz nie ostatecznej jeszcze, społecznej oceny różnych rodzajów prac. Wyniki tych ocen, stając się decyzyjnymi przesłankami kształtowania poziomu i różnicowania płac jednostkowych, stanowić zatem mogą istotną, lecz i wyjściową dopiero płaszczyznę ich wyznaczenia. Ostateczna ocena społecznej jakości rodzajów prac, a zwłaszcza stopnia ich złożoności, nie dokonuje się też bowiem wyłącznie wśród podmiotów stawiających przed wykonawcami zadania pracy i stosującymi dane metody oceny, lecz także — i w nie mniej istotnej mierze — wśród samych odbiorców (konsumentów) produktów tej pracy. Społecznie i ekonomicznie doniosłe znaczenie kryteriów i metod oceny pracy w gospodarce socjalistycznej jako podstawy polityki płac nie może też jednocześnie prowadzić do fetyszowania ich znaczenia. Tendencja taka (nieobca zaś — jak się widać — centralistycznemu systemowi funkcjonowania gospodarki) sprzyjała w konsekwencji dość absurdalnym jednak — i wcale groźnym w skutkach — przekonaniom, że kryteria i metody oceny pracy, i to zwłaszcza pracy indywidualnej, są nie tylko koniecznym, lecz i wystarczającym już w zasadzie warunkiem poprawnych i motywacyjnie, skutecznych relacji stawek płac zasadniczych. I dalej, że dokonujący się w czasie postęp w samych tych metodach, wykorzystany w polityce płac, zastąpić może potrzebę radykalnych zmian w samym zakresie, sposobach i celach wykorzystywania kompleksowo pojętego mechanizmu regulacji centralnej. W ujęciu bardziej szczegółowym i dotyczącym już bezpośrednio gospodarki polskiej podnieść z kolei należy znaczenie następujących okoliczności. W zajądnie nie sformułowano w ogóle wystarczająco jednolitych i powszechnie akceptowanych kryteriów oceny pra-

cy nadających się do praktycznego wykorzystania wobec całej gospodarki narodowej⁹. W rezultacie przyjmowane za podstawę różnicowania płac kryteria oceny zawarte w zasadach wynagradzania pracowników różnych działów, gałęzi lub grup zawodowych nie są bynajmniej identyczne. Poprzestając na spostrzeżeniach dotyczących samego już tylko jednak problemu wartościowania pracy w przemyśle, dostrzec w szczególności należy istotne różnice w kryteriach i metodach oceny pracy robotników oraz pracowników umysłowych, a także w przekrojach branżowych. Różnice te stanowią przy tym cechę — jak dotąd — charakterystycznie trwałą. Utrzymywały się więc one — i w zasadzie utrzymują nadal — mimo że same metody stosowane w wartościowaniu ulegały ewolucji. Metody te, służąc celom polityki płac, znajdowały zaś swe zastosowanie przede wszystkim przy opracowywaniu taryfikatorów kwalifikacyjnych. Nie zmiierzając też do pełnej — z historycznego punktu widzenia — charakterystyki stosowania tych metod, podkreślmy tu, iż począwszy od 1952 r. powszechnie wykorzystywane były w przemyśle polskim metody sumaryczne, a stopniowo (zwłaszcza po roku 1956) i w coraz szerszym zakresie sumaryczno-porównawcze¹⁰. Obie metody uwzględniały przy tym zasadniczo oceny słowne. Pomijając już nawet ich „metodyczne” niejako braki w zakresie dokładności i wiarygodności ocen, a także szybkie „starzenie” się tych ocen w kontekście zmian zachodzących w technice, technologii i organizacji produkcji, dodać należy, iż brak było w tym okresie w skali kraju w ogóle jednolitych zasad budowy taryfikatorów. Niejednakowe w sumie podejście do kryteriów oceny pracy prowadziło więc w następstwie do istotnych różnic konstrukcyjnych taryfikatorów wykorzystywanych w samym przemyśle, a zwłaszcza do odmiennego traktowania przemysłów ciężkich i lekkich.

Zasadniczą cezurą w ujednoczeniu i upowszechnianiu metod oceny pracy opartych na względnie tożsamy podstawowych kryteriach stają się więc właściwie dopiero lata 1962-1963¹¹. Wprowadzone bowiem do zastosowania taryfikatory kwalifikacyjne opracowane zostały w oparciu o udoskonaloną i jednolitą metodę sumaryczno-porównawczą. Podstawowym elementem tej metody i wynikającym stąd zasadom budowy taryfikatorów warto też poświęcić tu więcej uwagi, tym bardziej, że zasady te — choć z pewnymi zmianami — przetrwały faktycznie przez całe kolejne dwudziestolecie.

Za podstawę oceny trudności pracy (a w konsekwencji szeregowania

⁹ Por. Z. Jacukowicz, *Proporcje*, s. 51 - 52.

¹⁰ Por. J. Kordaszewski, *Polityka płac*, s. 40-41 i 46-47.

¹¹ Por. St. Spotan, *Taryfikacja pracy (stan aktualny i kierunki doskonalenia)*, w: *Metody wartościowania pracy*, praca zbiorowa pod red. M. Kabaja, Warszawa 1979, s. 135 - 144.

zawodów, specjalności i robót) przyjęto więc w sposób powszechny, w odniesieniu do pracy robotników, trzy główne kryteria: złożoności, ciężkości i odpowiedzialności. Złożoność uznana została przy tym za kryterium najbardziej „ważące” w zaszeregowaniu pracy robotników, a tym samym i w taryfowym różnicowaniu płac. Przyjęty podmiotowo-przedmiotowy model oceny charakteryzuje głównie kwalifikacje pracy i wymagania kwalifikacyjne pracownika. Podobnie więc, jak w schemacie genewskim, w ujęciu podmiotowym formułowane są tu wymagania stawiane pracownikom przez pracę w zakresie wymagań fizycznych i umysłowych. Natomiast czynniki ciężkości i odpowiedzialności określone zostały w sposób przedmiotowy. W przyjętym rozwiązaniu cechy pracy, wynikające z kolei z uciążliwości rzeczowych warunków pracy (jako niebezpiecznych, szkodliwych czy szczególnie ciężkich), uwzględnione zostały już poza samym systemem płac taryfowych, zwłaszcza zaś w formie dodatków do stawek płac. Zastosowana do budowy taryfikatorów metoda (stanowiąca — z pewnymi modyfikacjami — podstawę ich opracowywania i w kolejnych okresach) wprowadzała więc przede wszystkim w miarę jednolite kryteria, pogłębioną analizę funkcji spełnianych przez robotników w procesie pracy, a także i cech samej, różnorodnej rodzajowo pracy. Nadal jednak zachowywała ona swój charakter sumaryczno-porównawczy. W zasadzie bowiem polegała ona na porównaniu różnych rodzajów prac i kwalifikowaniu w sposób całościowy wszystkich cech pracy i wymagań stawianych pracownikom w relacji do innych rodzajów prac. Punktem wyjścia w jej stosowaniu pozostała też nie szczegółowa analiza każdej cechy pracy na różnych stanowiskach, lecz wyznaczanie prac najprostszych (lub najbardziej typowych) jako punktów odniesienia dla innych stanowisk pracy.

W ocenie najważniejszej cechy pracy, za jaką uznana została złożoność, uwzględniono jej analizę z punktu widzenia następujących zwłaszcza funkcji spełnianych przez robotników w procesie pracy: przygotowania stanowiska, kierowania maszynami lub urządzeniami, prowadzenia procesu pracy. Zadaniem tej analizy stało się z kolei takie określenie stopnia złożoności, aby każdą pracę można było zakwalifikować do jednej z czterech, określonych przymiotnikowo, grup złożoności: pracy prostej, średnio złożonej, złożonej i bardzo złożonej. Kwalifikacja taka umożliwiała równocześnie ustalenie kategorii taryfowej, przy czym w odniesieniu do złożoności liczbę tych kategorii ustalono na siedem. Tak więc wszystkie prace proste zaliczone zostały do kategorii pierwszej, a pozostałe — w zależności od stopnia złożoności — do sześciu pozostałych. Uwzględniając wszelkie — przynajmniej teoretycznie — kombinacje między wyżej wyróżnionymi aspektami złożoności, dawało to już stosunkowo szeroki zestaw możliwych stopni złożoności pracy (64)¹². Przy

¹² Ibidem, s. 138 - 139.

wprowadzeniu dwustopniowej skali ciężkości pracy (wysiłek zwiększony, tj. wyższy od przeciętnego oraz bardzo duży i trwały), uwzględnienie tej cechy w taryfikacji pracy umożliwiło podniesienie zaszeregowania o jedną lub dwie kategorie taryfowe w porównaniu do tych, jakie wynikały z oceny złożoności. Podobną zresztą regułę zastosowano także do cechy odpowiedzialności, rozumianej jako wyższej od tej, jaka uwzględniona została już w samej ocenie złożoności. Tak więc budowę taryfikatorów kwalifikacyjnych dla stanowisk robotniczych oparto w sumie na dziewięciu zasadniczych kategoriach, nie uwzględniając w nich już z założenia różnicowania zaszeregowania z tytułu warunków pracy.

Ogólniej zauważmy natomiast, że wprowadzenie przedstawionego wyżej i nowego wówczas systemu taryfikacji na stanowiskach robotniczych stwarzało liczący się postęp na drodze szacowania i porównywania obiektywnych poziomów trudności pracy. Dodajmy jednak zarazem, że wyniki tych ocen opierały się na procedurze znacznie uproszczonej w analizie cech pracy, że nie wszystkie też branże objęte zostały 9-stopniową skalą rozpiętości taryfowych, a w rezultacie i w związku ze stosowaną metodą i wskutek postępującej w czasie dywersyfikacji prac, uzyskiwane rezultaty tych ocen były coraz mniej porównywalne i miarodajne.

Zastosowana metoda, stwarzając w miarę jednolite ujęcie w ocenie pracy wszystkich robotników przemysłu, w praktyce sprowadzała się faktycznie do różnicowania ocen w przekrojach branżowych. Branżowy bowiem taryfikator kwalifikacyjny był głównym — i sporządzonym w samej branży — zbiorem charakterystyk kwalifikacyjnych dla występujących w niej zawodów i specjalności lub robót. Charakterystyki te stanowiły równocześnie typowy punkt odniesienia w przypadkach postępowania kwalifikacyjnego wobec prac, które w taryfikatorze kwalifikacyjnym nie znalazły swojego wyodrębnienia. Uzupełniającą też i małą już istotną rolę — w kontekście taryfikatora branżowego — spełniać mogły taryfikatory zakładowe. Wyraźnie ograniczoną rolę spełniały również i tzw. taryfikatory zawodów wspólnych, ustalające taryfowe kategorie zaszeregowania dla takich samych zawodów z różnych branż.

Przedstawione zasady taryfikacji pracy robotniczej nie uległy też, jak to już podkreślono, większym i zasadniczo istotnym zmianom¹³. Za poważniejszą — choć zachowującą w zasadzie omówione już kryteria oceny — uznać można by jedynie modyfikację wyrażającą się rozszerzeniem liczby kategorii zaszeregowania stanowisk robotniczych z dziewięciu do jedenastu¹⁴ z tytułu osiągnięcia najwyższego poziomu kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo stworzono też możliwości podwyższania kate-

¹³ Co nie oznacza, że nie podejmowano jednak szeregu interesujących prób zmierzających zwłaszcza w przemyśle: chemicznym, okrętowym i innych do stosowania metod analityczno-punktowych. Por. *ibidem*, s. 152-153.

¹⁴ Por. Uchwała Rady Ministrów nr 135 z 1 VII 1982 r.

gorii osobistego zaszeregowania robotników w związku ze szczególną uciążliwością pracy lub podejmowania pracy przez pracowników posiadających uprawnienia do wykonywania dwóch zawodów (o jedną — dwie kategorie).

Podstawową wreszcie i charakterystyczną cechą taryfikacji pracy w warunkach polskich jest występowanie odrębnego podejścia do pracy umysłowej. Przede wszystkim więc wobec pracowników wykonujących te prace stosowane taryfikatory kwalifikacyjne, określające zakres niezbędnych wymagań do objęcia poszczególnych stanowisk pracy, są zasadniczo uproszczone. Punktem wyjścia w ich budowie stało się założenie, że funkcje pełnione na wyższym stanowisku pracy są bardziej złożone i odpowiedzialne niż na niższym. Cechą zaś wyróżniającą uproszczoną procedurę postępowania kwalifikacyjnego był brak sprecyzowanej wyraźnie metody analizowania i wartościowania przedmiotowych czynników utrudnień. Uwzględniając też fakt, iż do początku lat siedemdziesiątych brak było właściwie w ogóle jednolitego i wspólnego dla różnych branż taryfikatora kwalifikacyjnego¹⁵, za istotną z kolei cezurę czasową dotyczącą kwalifikacji pracy pracowników umysłowych uznać należy zmiany wprowadzone w przemyśle polskim w latach 1972-1973¹⁶. W ramach dokonywanych wówczas zmian w zasadach wynagradzania (regulacji płac) wprowadzony został więc także ramowy taryfikator kwalifikacyjny. Zasadnicze elementy konstrukcyjne tego taryfikatora można sprowadzić do następujących¹⁷.

1. Zastosowanie nomenklatury zawodów-specjalności w taki sposób, aby można ją było wprowadzić do każdej branży.

2. Sklasyfikowanie stanowisk (funkcji) w 8 podstawowych grupach, począwszy od dyrektorów i ich zastępców, a na stażystach i praktykantach kończąc. W ramach każdej grupy wymieniona została przy tym najczęściej spotykana szczegółowa nomenklatura stanowisk i ich ramowe zaszeregowanie. Stanowiąc powyższe, przyjęto jednocześnie, że zaszeregowanie personelu kierowniczego i samodzielnego (dyrektorzy, ich zastępcy, główni księgowi) zostaje dodatkowo zróżnicowane w zależności od kategorii organizacji gospodarczych¹⁸.

¹⁵ Nie wnikając szczegółowo w stosowane rozwiązania i dokonujące się w czasie zmiany można tu jedynie zauważyć, iż pracownicy umysłowi szeregowani byli przede wszystkim na podstawie taryfikatorów branżowych, zawierających wykazy i charakterystyki typowych stanowisk oraz określających zakres wymaganego poziomu formalnego wykształcenia i stażu pracy. Por. m.in. J. Kordaszewski, *Pracownicy umysłowi*, s. 227; Z. Jacukowicz, *Propozycje*, s. 61 - 62.

¹⁶ Por. Uchwała Rady Ministrów nr 222 z 11 VI 1972 r. Zmiany te wprowadzono początkowo w niektórych tylko przemysłach (maszynowym, ciężkim, górnictwa i energetyki), a sukcesywnie do 1975 r. i w innych gałęziach przemysłu.

¹⁷ Por., St Spotan, *Taryfikacja*, s. 144 -150; Z. Jacukowicz, *Proporcje*, s. 63 - 66.

¹⁸ Zróżnicowanie to — przeprowadzone w resortach — brało m.in. pod uwagę:

3. W sumie wprowadzono 20 kategorii zaszeregowania, umożliwiających stosowanie zróżnicowanych stawek wynagrodzenia zasadniczego od minimum do maksimum.

Ramowy taryfikator kwalifikacyjny stał się z kolei podstawą sporządzania taryfikatorów branżowych, uwzględniających z zasady nazwę stanowiska (funkcji), wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu oraz odpowiadające powyższym elementom kategorii zaszeregowania. Taryfikatory te dopuszczały przy tym możliwość zróżnicowanego zaszeregowania pracowników zajmujących dane stanowiska — i w ramach danej grupy przedsiębiorstw — zależnie od bardziej zindywidualizowanych kwalifikacji pracowniczych bądź też cech wyróżniających daną kategorię samych przedsiębiorstw. Rozpiętość z powyższych tytułów w kategoriach zaszeregowania osiągać mogła nawet, zwłaszcza na niższych stanowiskach pracy, rząd 5 do 7 kategorii.

Zwracając uwagę na najbardziej podstawowe zasady wartościowania pracy pracowników umysłowych brane pod uwagę w budowie taryfikatorów kwalifikacyjnych, podkreślmy również, iż obok taryfikatorów istotną rolę w różnicowaniu płac jednostkowych tych pracowników odgrywały jednak i inne, a pośrednio już tylko związane z oceną pracy indywidualnej instrumenty polityki płac, tzn. tabele płac i dodatki funkcyjne.

Ogólniej można więc zauważyć, iż w ocenie pracy pracowników umysłowych, wykorzystywanej dla celów różnicowania płac zasadniczych, najwyraźniej uwidaczniają się te jej elementy, które dotyczą złożoności i odpowiedzialności pracy w zawodzie i na stanowisku pracy, a częściowo — raczej już tylko pośrednio — także uciążliwości i warunków pracy. Podkreślić zarazem należy, że tak kryteria tej oceny, jak i metody wartościowania danej pracy są — zwłaszcza w odniesieniu do przedmiotowych czynników jej trudności — stosunkowo ogólne i nieprecyzyjne oraz znacznie zróżnicowane w przekrojach branżowych. Pozostawiają też wiele możliwości dla dowolności i subiektywizmu w kwalifikacji prąd oraz dopuszczają w znacznym zakresie niejednolite zaszeregowanie pracowników umysłowych zajmujących nawet analogiczne stanowiska pracy w przemyśle jako całości.

Trudności analizowania i wartościowania pracy umysłowej w ogóle jako szczególnie złożonej i trudnej do oceny są przy tym czynnikiem wyjaśniającym — jak się wydaje — tylko częściowo powyższą sytuację. W porównaniu do wartościowania pracy robotników na uwagę zasługuje z kolei okoliczność, iż w ocenie indywidualnej pracy i szeregowaniu

wielkość zatrudnienia, wielkość i rodzaj produkcji, złożoność organizacyjną, techniczną i technologiczną procesu produkcyjnego, znaczenie produkcji dla gospodarki narodowej itp.

pracowników umysłowych znajdują swoje odbicie w większym stopniu elementy związane — choćby tylko pośrednio — z pracą zbiorową. Wynika to więc już oczywiście i z samego faktu, że praca umysłowa, a kierownicza w szczególności, związana jest w ogóle z pracą zespołów ludzkich. W każdym bądź razie konstatujemy występowanie również bardziej bezpośrednich przesłanek wiążących kategorie zaszeregowania (a także tabel płacowych i dodatków funkcyjnych) nie tylko z określoną funkcją (stanowiskiem pracy), lecz i z kategoriami przedsiębiorstw. Mimo też możliwych i uzasadnionych wątpliwości, czy stosowane w ocenie tych kategorii różnorodne zresztą kryteria właściwie wyrażają samą efektywność pracy zbiorowej (grupowej, zespołowej), trudno nie dostrzegać samego istnienia elementów tych ocen, a w ślad za tym i ich roli w kształtowaniu stawek zasadniczego wynagrodzenia.

Poczynione dotychczas ustalenia skłaniają wreszcie do wyprowadzenia wniosków ogólniejszych i wskazujących na współzależności między metodami i narzędziami oceny pracy a typami mechanizmów regulacji płac.

1. Samo istnienie obligatoryjnego, rozbudowanego i centralnie kontrolowanego systemu taryfikacji pracy indywidualnej jest bezpośrednio przejawem roli Centrum w podejmowaniu decyzji płacowych określających wyjściowy poziom stawek płac jednostkowych oraz ich zróżnicowanie. Podejmowanie tych decyzji uzasadniane jest rezultatami ocen wynikającymi ze stosowanych kryteriów i metod wartościowania pracy.

2. Podstawowym instrumentem mechanizmu regulacji centralnej są taryfikatory. Zawierając identyfikacyjne dane o samej pracy oraz obligatoryjnych wymaganiach w zakresie wiedzy i umiejętności pracowniczych, taryfikatory służą tym samym centralnemu ustalaniu kategorii trudności pracy oraz kwalifikacji pracowników do „osobistej” kategorii zaszeregowania jako podstawy określającej uprawnienia pracownicze do wyznaczanych stawek płac.

3. Branżowy przede wszystkim sposób dokonywania i stosowania ustaleń zawieranych w taryfikatorach kwalifikacyjnych stanowił w niewątpliwiej i istotnej mierze rezultat samego rozwoju i wdrażania wiedzy związanej z kryteriami i metodami oceny pracy (względnie tylko ujednoczane kryteria, metody sumaryczno-porównawcze). Dostrzegając powyższe, trudno nie zauważyć, iż sposób ten wyraźnie odpowiadał zarazem roli „interesów branżowych” i znaczeniu odgrywanemu przez resorty w strukturze instytucjonalnej Centrum.

4. Wykorzystywanie ustaleń zawieranych w taryfikatorach w postaci normatywów o charakterze dyrektywnym znajdując z kolei swoje logiczne uzasadnienie w ogóle w dążeniach Centrum do bezpośredniego „panowania” nad poziomem i relacjami płac jednostkowych, pod-

ważało jednak zarazem — i to w znacznym stopniu — motywacyjną skuteczność samego wynagrodzenia za pracę. Racjonalność obligatoryjnych i szczegółowych ustaleń centralnych taryfikatorów staje się szczególnie wątpliwą, gdy wyniki porównywania i oceny pracy odnoszone są już nie tylko do zawodów i specjalności, lecz i do konkretnych stanowisk pracy. Ramy bowiem podobieństwa i identyfikacji pracy między stanowiskami nawet w tej samej branży rzadko tylko przekraczają w praktyce granice zakładu i przedsiębiorstwa¹⁹.

5. Zmiany w wykorzystywaniu systemu taryfikacji pracy, jako podstawy prowadzenia polityki płac, uzależnione są nie tylko od postępu dokonującego się w samych metodach oceny, lecz również i od zmian związanych z rolą i zakresem wykorzystywania centralnego i zdecentralizowanego mechanizmu regulacji płac w ramach dokonującej się ewolucji systemu funkcjonowania gospodarki jako całości.

6. W warunkach dominowania mechanizmu regulacji zdecentralizowanej istnienie taryfikatorów kwalifikacyjnych w postaci centralnych, obligatoryjnych i powszechnych ustaleń taryfikacji pracy przestaje być uzasadnione. Nie oznacza to jednak jeszcze tym samym, iż zrywanie z tak pojmowaną ich rolą pozbawia taryfikatory kwalifikacyjne istotnych funkcji orientacyjnych, analitycznych czy planistycznych.

7. Kierunkowe, ramowe ustalenia taryfikatorów o charakterze branżowym, a w szczególności ogólnym, stają się w powyższych warunkach przede wszystkim podstawą informującą organizacje gospodarcze o metodologicznych przesłankach i zasadach konstrukcyjnych wykorzystywanych w badaniach trudności pracy. Wzorcowe i centralnie opracowywane ustalenia w zakresie taryfikacji pracy, pozostając dla organizacji gospodarczych jedynie uwarunkowaniami „orientacyjnymi”, stawiają je tym samym przed koniecznością dokonania samodzielnej analizy, porównania i oceny występujących konkretnych prac i określenia związanych z nimi wymagań stawianych pracownikom. Zmniejszona do organizacji gospodarczej skala porównywalności ułatwia niewątpliwie „nasylenie” tych analiz czynnikami wyrażającymi stosunkowo dokładnie trudności i potrzeby danej pracy. Większa możliwość uwzględnienia „przedmiotowych” czynników utrudnień i bardziej zindywidualizowanych wymagań „podmiotowych” ułatwia też wykorzystywanie bardziej nowoczesnych metod wartościowania samej pracy (w tym i analityczno-punktowych). Zarazem jednak, gdy ustalenia wzorcowe stanowią bardzo swobodny tylko punkt odniesienia, skala porównywalności sprowadza wyniki ocen — a stąd i zakres regulacji poziomu i relacji płac jednostkowych — faktycznie do ram organizacji gospodarczej.

¹⁹ Por. J. Kordaszewski, *Pracownicy umysłowi*, s. 241 - 242.

8. Zależnie od podmiotowego rozkładu decyzji płacowych w zakresie kształtowania poziomu i relacji płac jednostkowych między Centrum a organizacjami gospodarczymi i związanej z tym roli mechanizmu regulacji centralnej i zdecentralizowanej, obligatoryjność centralnych taryfikatorów może posiadać charakter stopniowalny. Powszechny i minimalny zakres regulacji centralnej wymaga więc z zasady utrzymania obligatoryjności ustaleń przynajmniej w zakresie prac uważanych za najprostsze, z punktu widzenia gospodarki narodowej (bądź nawet działów, gałęzi czy grup społeczno-zawodowych) i stanowiących z kolei płaszczyznę dalszych porównań. Obligatoryjność ustaleń centralnych dotyczyć może wyróżnienia określonych stopni trudności i wymagań (zwłaszcza z punktu widzenia złożoności pracy) bez określania prac uznawanych za najbardziej złożone i wymagających najwyższych, maksymalnych stawek płac bądź też wyróżnienia także i prac uznawanych w gospodarce za najbardziej właśnie złożone.

9. Wyrazem istotnych i znaczących już zmian²⁰ w systemie taryfikacji pracy, w warunkach wdrażanej reformy gospodarczej, są zmiany dotyczące zarówno metod wartościowania pracy na stanowiskach robotniczych (wprowadzanie centralnie opracowanej i jednolitej metody analityczno-punktowej), jak i możliwości opracowywania — na podstawie tej metody — zakładowych taryfikatorów kwalifikacyjnych. Wprowadzanie centralnych i ramowo traktowanych ustaleń w zakresie kryteriów i zasad wartościowania pracy, oznaczając częściowe już tylko zachowanie ich obligatoryjnego charakteru (utrzymanie 11 kategorii osobistego zaszerogowania) i otwierając przed przedsiębiorstwami znaczny zakres swobody w przeprowadzaniu wartościowania prac w skali i stosownie do potrzeb tych przedsiębiorstw, jest też jednocześnie wyrazem wydatnego rozszerzenia zakresu możliwości wykorzystywania mechanizmu regulacji zdecentralizowanej.

III. METODY OCENY ILOŚCI I EFEKTYWNOŚCI PRACY

Przedstawione uprzednio rozważania odnosiliśmy, jak to zresztą podkreślano, głównie dla oceny potencjalnego, „standardowego” wkładu pracy indywidualnej, różnicowanej rodzajowo, o różnym poziomie trudności i wymagań, wykonywanej w warunkach uznawanych za przeciętne.

²⁰ Por. Zarządzenie nr 16 ministra pracy, płacy i spraw socjalnych z 4 V 1984 (wraz z załączonymi do niego i stanowiącymi jego integralną część ramowymi wytycznymi dotyczącymi wartościowania pracy i opracowywania zakładowych taryfikatorów kwalifikacyjnych).

Stosowane kryteria i metody tej oceny służyły przy tym głównie jakościowej stronie oceny pracy, określanej przede wszystkim przez jej złożoność. Faktycznie jednak, choć w przedmiocie tej oceny, jakość rodzaju pracy stanowiła zasadniczy punkt zainteresowania, to jednak pośrednio uwzględniano w niej — choć tylko częściowo — także i ilościową stronę wyceny wkładu indywidualnego. W wycenie potencjalnych, standardowych wkładów pracy indywidualnej bazuje się bowiem na założeniu wykonywania danej pracy w zawodzie, specjalności czy na danym stanowisku z efektywnością odpowiadającą tzw. poziomowi normalnemu.

W powyższym, kontekście wyłaniają się jednak już i bardziej skonkretyzowane pytania o to, jaką — zwłaszcza z punktu widzenia samej ilości pracy — efektywność można w ogóle uznawać faktycznie za „normalną”, jaki podmiot i na bazie jakich kryteriów i metody może tej oceny rzeczywiście dokonać. W ocenie ilości pracy kwestią istotną jest wreszcie i to, jak dokonywać oceny pracy odbiegającej w swym bardzo już indywidualnym i konkretnym ujęciu od wymiaru „normalnego”, a więc i na jednoznacznie określonym stanowisku pracy. Stawiając te pytania, podkreślmy i w tym przypadku, że w odpowiedziach na nie uwagę koncentrować będziemy zwłaszcza na współzależnościach i uwarunkowaniach systemowych. Wbrew bowiem pewnym pozorom oraz tradycyjnemu sposobowi rozpatrywania tej problematyki sprzężenia takie wydają się wyraźnie występować.

Poszukiwanie społecznie, ekonomicznie oraz technicznie uzasadnionego „wzorca” wydajności i intensywności pracy jest, jak wiadomo, problemem szczególnie złożonym. Problemem — na gruncie oceny pracy indywidualnej — związanym zwłaszcza z rozwojem normowania pracy²¹ oraz z szacunkowymi również tylko metodami określania — wkładu uważanego za przeciętnie normalny. W interesującej nas tu bliżej płaszczyźnie normowania, podstawowe ograniczenia tkwią więc już w tym, że oznaczenie wielkości odzwierciedlających zakładaną i pożądaną „efektywność normalną” napotyka liczne — w tym nadal nieprzezwyciężalne — trudności natury metodologicznej i aplikacyjnej. Przede wszystkim efektywność tak pojęta nie może posiadać charakteru „wzorca” statycznego. Z jednej więc strony przeobrażenia w technice, technologii, organizacji i warunkach pracy, a także w indywidualnym „przeciętnym” potencjale siły roboczej wprowadzają potrzebę dynamizacji samego „wzorca”, a z drugiej jego praktyczne wykorzystywanie ma miejsce w warunkach niejednokrotnie bardzo znacznie odbierających od „potencjalnie” zakładanych. Niemniej tak normowanie pracy w ogóle, jak i omówione wcześniej oceny jakości pracy stanowią w sumie — jako

²¹ Por. J. Kordaszewski, *Ekonomika pracy stanowiska roboczego*, Warszawa 1970, s. 164 - 169.

podstawa podejmowania decyzji — szczególnie istotny element mechanizmów regulacji płac. We „wzorcowym” kształtowaniu ilości pracy na uwagę zasługuje już i sama prawna forma normowania ustawowego czasu pracy. Regulacja formalno-prawna oddziałując wprawdzie bardzo pośrednio na ilość pracy (a ściślej jeszcze na ilościową stronę samych tylko jej nakładów), wyznacza bowiem standardowe (a zobiektywizowane w jednostkach czasu pracy) „ramowe” wymagania wobec każdego rodzaju pracy. Umożliwia ona zarazem, w ocenie „efektywności normalnej”, selektywne, np. ze względu na rodzaj czy warunki tej pracy, określanie niezbędnego ustawowego czasu pracy wobec wybranych zawodów, specjalności czy całych grup społeczno-zawodowych. W formułowaniu wzorca „normalnej efektywności” regulacja czasu pracy spełnia zatem rolę niewątpliwie istotną, choć bardzo ogólną. W szczególności uwidacznia się ona w spełnianiu swego rodzaju funkcji komplementarnych wobec wyników taryfikacji pracy zawartych w ustaleniach taryfikatorów kwalifikacyjnych (tzn. jako niezbędne, ilościowe normowanie czasu pracy uznawanego za społecznie wymagany przy wykonywaniu różnych rodzajów prac, zawodów czy specjalności). Uściślanie „wzorca” w zakresie ilości danego rodzaju pracy w ustawowym czasie pracy staje się z kolei podstawowym zadaniem normowania pracy. Metody normowania, związane z dążeniem do mierzenia i ustalania czasochłonności różnych prac, sprowadzić można do następujących²²:

- a) szacunkowych,
- b) statystyczno-porównawczych,
- c) opracowania i wykorzystania normatywów czasu pracy,
- d) ścisłego mierzenia czasu.

Wszystkie te grupy metod, podobnie jak metody stosowane do oceny trudności i wymagań pracy, mogą mieć charakter sumaryczny bądź też analityczny²³. Istotą pierwszych jest określanie, na podstawie doświadczeń praktycznych, szacunków, obserwacji porównawczej czy statystycznej, łącznego czasu potrzebnego do wykonania danej pracy (operacji, wyrobu) i bez bliższej analizy jego poszczególnych części składowych. Zależnie od uwzględnionej podstawy normowania, uzyskiwane w wyniku stosowania tych metod normy mogą być szacunkowe, statystyczne bądź porównawcze. Metody analityczne polegają z kolei na rozpatrywaniu zadań pracy z punktu widzenia jej części składowych (zabiegi, czynności, ruchy robocze czy nawet ruchy elementarne) i określania czasu pracy niezbędnego do wykonania poszczególnych części składowych. Powstające w wyniku stosowania metod analitycznych normy, to — zależnie od stopnia napięcia i optymalnych z założenia lub faktycznie występujących warunków ich stosowania — tzw. normy techniczne

²² Por. A. Melich, *Technika*, s. 65-66.

²³ Por. L. Kazalski, *Techniczne normowanie pracy*, Warszawa 1964, s. 47-49.

lub technicznie uzasadnione²⁴. Niewątpliwie też stosunkowo szerokie wprowadzanie metod analitycznych w miejsce sumarycznych oznaczało istotny postęp w procesach normowania pracy. Wykorzystywane zaś w drodze stosowania różnych zresztą odmian tych metod (analityczno-badawcze, doświadczalno-obliczeniowe, analityczno-obliczeniowe) normy pracy wyrażały zwiększony stopień obiektywizmu w wyznaczaniu niezbędnego — przy wykonywaniu różnorodnych zadań — czasu pracy. Na uwagę zasługuje też — przy stosowaniu metody analitycznej — istotna rola tzw. normatywów czasu. Jako wielkości ustalane dla określonych warunków techniczno-organizacyjnych i dotyczące czasu trwania poszczególnych typowych czynności powtarzających się przy wykonywaniu różnego rodzaju operacji, normatywy te — w formie określonych zestawień — stawały się wielkościami niezbędnymi w opracowywaniu norm pracy. Przede wszystkim więc, normatywy branżowe, a także jednolite w skali gospodarki (dla analogicznych operacji) umożliwiały zwiększoną i bardziej zobiektywizowaną ingerencję podmiotów szczebla centralnego w procesie normowania pracy. Podobnie zresztą można by ocenić wprowadzanie w miejsce metod dotąd omawianych — i klasycznych w zasadzie — bardziej nowoczesnych (np. typu tzw. tablic czasów wyznaczonych²⁵) i zmierzających tak do zwiększenia stopnia obiektywizacji „napięcia” norm, jak i uczynienia tych norm w większym stopniu niezależnymi (poprzez standaryzację czasów czynności elementarnych) od subiektywizmu i interesów występujących w przedsiębiorstwach i innych organizacjach gospodarczych. Postępy w rozwoju normowania pracy, wyrażające się w upowszechnianiu i stosowaniu w szerszym zakresie doskonalszych metod wyznaczania „efektywności normalnej”, a w ślad za tym i indywidualnych pomiarów odchyień od wielkości standardowych, jakkolwiek istotne, nie mogą jednak przesłonić szczególnie interesujących tu nas i podstawowych kwestii.

Zauważyć więc należy, że centralne regulowanie „wzorcowej” normy efektywności ma swoje immanentne ograniczenia. Wynikają zaś one nie tylko już z owej „zmienności” samego wzorca, lecz i z faktu, że regulacja taka pozbawiona jest w istocie możliwości znormowania czasu pracy, który byłby jedynie adekwatny dla szczególnie złożonego w swym rodzaju, warunkach i zadaniach zestawu poszczególnych prac. Brak możliwości takiego znormowania oraz dokonywania przez Centrum bezpośredniego pomiaru konkretnych zadań pracy w zakresie indywidualnej efektywności ich wykonywania oznacza w skutkach, że normowanie pracy w czasie, w jeszcze większym stopniu niż ocenianie trudności i wymagań pracy staje się niepodatne na centralne i bezpośrednie wyzna-

²⁴ Ibidem, s. 39.

²⁵ Por. J. Kordaszewski, *Ekonomika pracy*, s. 221 - 224.

czanie „normalnej” wydajności i intensywności pracy indywidualnej. Stąd też normowanie pracy, pojęte jako sposób ustalania owej „wzorcowej” normy oraz dokonywania pomiarów związanych z indywidualnymi od niej odchyleniami w zakresie ilości pracy, jest przede wszystkim domeną decyzji podejmowanych w samych organizacjach gospodarczych. Wpływ i oddziaływanie podmiotów centralnych na kształtowanie się tej ilości pracy, wyrażać może się głównie w sposób pośredni, tzn. w formie metodologicznych zaleceń dotyczących zasad wykorzystywania różnych metod normowania pracy oraz w upowszechnianiu nowych metod. Bywa on wprawdzie i bardziej bezpośrednim, lecz jednak i tak „wspomagającym” jedynie organizacje gospodarcze. Dostrzegalna staje się zarazem w powyższym kontekście istotna sprzeczność w działaniu mechanizmu regulacji centralnej w zakresie wykorzystywania wyników oceny trudności, wymagań i ilości pracy indywidualnej jako podstawy kształtowania stawek płac zasadniczych oraz zasad premiowania.

Z jednej więc strony w wykorzystaniu tego mechanizmu zmierza się do możliwie zobjektywizowanego (choć tylko na podstawie metod szacunkowych) oceniania i porównywania różnych rodzajów prac (zawodów, specjalności) i uwzględniania wyników tych ocen jako względnie przynajmniej porównywalnych, z drugiej natomiast nasycenie tego rodzaju ustaleń zawartych w taryfikatorach w „ładunek standardowej” i potencjalnej już nawet w założeniu „efektywności normalnej” wyłączony jest, przynajmniej w zasadniczym stopniu, spod bezpośredniej gestii podmiotów szczebla centralnego. Dodajmy, że nawet zresztą w przypadku uwzględnienia okoliczności, że normy pracy ustalone są „wzorcowo” w ramach poszczególnych gałęzi przemysłu, ostatecznej identyfikacji i ich przystosowania do warunków produkcji dokonują w istocie same organizacje gospodarcze. W każdym bądź razie fakt, że normowanie pracy przeprowadzone jest w samym zakładzie i bezpośrednio w odniesieniu do określonych stanowisk pracy oraz wykonywanych operacji, zapewnia tym organizacjom zasadniczy wpływ na ostateczne wyniki samego normowania. W odróżnieniu więc od wykorzystywania taryfikacji pracy i jej wyników zawartych w centralnych taryfikatorach kwalifikacyjnych, rola organizacji gospodarczych nie sprowadza się zatem do mniej lub bardziej zgodnego z tymi ustaleniami szeregowania pracowników, lecz także do faktycznego wypełnienia treści pojęcia „efektywności normalnej” o konkretny stopień „zaangażowania” pracy w czasie.

Powyższe twierdzenia dotyczące — na gruncie normowania pracy — wydatnie ograniczonej roli Centrum w zakresie wyznaczania „standardowej” ilości pracy indywidualnej w czasie, odnieść przy tym należy przede wszystkim do prac związanych z wykonywaniem zawodów i specjalności robotniczych. W stosunku bowiem do pracy typu umysłowego,

możliwości Centrum sprowadzają się w zasadzie do regulacji ustawowego czasu pracy i bez posługiwania się stricte metodami normowania czasu pracy. Rolę tych metod częściowo więc jedynie przypisać można by było tym ustaleniom taryfikatorów kwalifikacyjnych, które dotyczą zakresu społecznie niezbędnych wymagań związanych z pracą na danym stanowisku (zawodzie czy specjalności) oraz — w większym nawet stopniu — zakresom zadań i obowiązków określanych w samych już instytucjach czy organizacjach gospodarczych. Ustalenia taryfikatorów i ich stosowanie w konkretnych warunkach pracy pracowników umysłowych z zasady więc — ogólniej biorąc — oparte jest na założeniu, że „standardowy” wymiar ich indywidualnych, ilościowych wyników pracy określony zostaje w samych jednostkach tego czasu pracy najczęściej w ujęciu miesięcznym. Pomiar więc sumarycznego czasu pracy z uwzględnieniem założenia, że w miarę upływu faktycznego czasu pracy, w porównaniu z jego wielkością „bazową” właściwą danemu rodzajowi prac w zawodzie czy specjalności, zwiększają się indywidualne wyniki pracy, staje się podstawą do konstruowania dodatkowych (i występujących poza stawką płac wynikającą z osobistego zaszeregowania) składników indywidualnego wynagradzania pracowników umysłowych. Nie jest to wprawdzie podstawa jedyna, nie uwzględniamy tu bowiem wyników ocen wynikających z metod badania szczególnych, osobistych cech i zalet pracowników²⁶ oraz z pomiaru efektów pracy zespołowej i grupowej, tym niemniej zasadnicza, jeśli mamy na uwadze „wzorcowy” wymiar pracy indywidualnej w czasie i powstające na tym tle indywidualne odchylenia.

W ocenie natomiast normowania pracy jako formy regulacji ilości pracy „standardowej” pracowników wykonawczych, a w konsekwencji i indywidualnych od niej odchyień, zauważyć z kolei ogólnie, należy, że sposób dokonywania pomiaru pracy w czasie wyznacza doniosłe konsekwencje dla stosowanych instrumentów polityki płac. Wprawdzie czynnik czasu i tu jest wspólną podstawą, do której dają się ostatecznie sprowadzić różnice występujące w płaszczyźnie pomiarów wielkości nakładów i wyników pracy indywidualnej w danym jej rodzajowo aspekcie, tym niemniej sam sposób uwzględniania tego czynnika w pomiarze pracy prowadzi do wyróżniania dwóch — zasadniczo odmiennych — podejść w normowaniu pracy. Polegają zaś one, jak wiadomo, na:

a) wyznaczaniu nakładu pracy (w jednostkach czasu pracy), jaki uznawany jest za odpowiedni dla uzyskania określonego efektu pracy (jednostki produkcji),

b) wyznaczania wielkości tego efektu (jednostki produkcji), jaki winien zostać osiągnięty w jednostce czasu.

²⁸ Por. A. Melich, *Technika*, s. 69-72; J. Kordaszewski, *Polityka płac*, s. 142-155

W praktyce normowania różnice powyższe sprowadzają się faktycznie bądź do czasowych norm pracy, bądź też ilościowych. Wobec instrumentów realizacji decyzji płacowych różnice powyższe oznaczają natomiast konieczność rozróżniania podstawowych form płac (czasowa, akordowa) wraz z właściwymi im składnikami struktury płac w zakresie wynagradzania za wykonanie i przekraczanie norm pracy. Stosowanie wyższych norm płacowych pociąga za sobą znane i istotne skutki w spełnianiu przez płace ich funkcji, zwłaszcza zaś funkcji bodźcowej. W tym miejscu, pozostając na gruncie oceny pracy jako podstawy decyzji płacowych w mechanizmach regulacji płac, podkreślimy natomiast, że sposób pomiaru stopnia wykonywania normowanych zadań pracy staje się:

a) przesłanką określającą formę zasadniczej stawki płac (godzinowa, akordowa) niezbędnej za osiągnięcie zadanego poziomu ilości i jakości pracy indywidualnej na danym stanowisku pracy,

b) przesłanką do określenia dodatkowych korzyści materialnych za przekroczenie zadanej normy pracy w ramach stosowanej formy płac zasadniczych (zachęta akordowa),

c) przesłanką do określania dodatkowych korzyści materialnych za przekraczanie zadanej normy pod względem ilości i/bądź jakości pracy w postaci dopłat (premi) występujących jako uzupełniające składniki form płac elementarnych.

Wyróżnione sposoby pomiaru zadań pracy pozwalają jednak na traktowanie ich jako wyłącznych i wystarczających przesłanek decyzyjnych jedynie w odniesieniu do sytuacji (a) i (b). W zakresie bowiem wykorzystywania wyników normowania pracy jako podstawy kształtowania dodatkowych korzyści materialnych występujących w postaci różnych dopłat (premiowania), uzyskane wyniki uzupełnione są z zasady o rezultaty dodatkowych i pośrednio tylko związanych z samym normowaniem bądź nie związanych z nimi zupełnie ocen nakładów i wyników pracy. Dotyczą one w szczególności bardziej szczegółowych i częściowo traktowanych pomiarów i wycen różnych aspektów pracy (oszczędności w czasie pracy, pogorszenia bądź poprawy jakości produkcji) czy też stopnia wykonywania i przekraczania dodatkowo wyznaczanych zadań pracy w zakresie wykorzystania materialnych czynników produkcji, organizacji pracy na stanowisku roboczym, rytmiczności, dyscypliny pracy itp. Ogólniej można tu jedynie zauważyć, że w warunkach stosowania norm czasowych, dodatkowe sposoby pomiaru pracy zdają się uwzględniać zwłaszcza ilościowe aspekty przekraczania zadań pracy w czasie. Z kolei przy normach akordowych, stosowanie dopłat wymaga uwzględniania dodatkowych ocen związanych z pomiarami jakościowych aspektów użytkowanej produkcji i racjonalności w zakresie zużywanych środków i narzędzi pracy.

Metody i narzędzia tych uzupełniających wyniki normowania pracy wycen nakładów i efektów pracy indywidualnej pozostają już w gestii

samych organizacji gospodarczych, a regulacyjne oddziaływanie Centrum może przyjmować postać głównie informacyjno-metodologiczną (upowszechnianie i zalecanie określonych metod pomiaru i oceny) bądź też bardziej bezpośrednią, lecz ograniczoną w swym zakresie (wyznaczenie normatywów dotyczących jakości produkcji czy wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń, zużycia zasobów materialnych na jednostkę produkcji itp.). Stosowanie dopłat oznacza też i to w obu formach płac, że pomiary i oceny wyników pracy, nie mogą się ograniczać wyłącznie do pracy indywidualnej. W sposób mniej lub bardziej bezpośredni i jednoznaczny podstawą stosowania różnych form dopłat stają się też rezultaty uzyskiwane w drodze pomiarów i oceny efektywności zwłaszcza pracy zespołowej, a także — w szerszym ujęciu — i grupowej. Mimo że w przedstawionych rozważaniach i ustaleniach świadomie ograniczaliśmy swą uwagę do oceny i pomiaru wkładu pracy indywidualnej jako podstawy podejmowania decyzji płacowych, koniecznym wydaje się podkreślenie, że nawet w warunkach dominacji mechanizmu centralnej regulacji płac i w odniesieniu nie tylko do pracowników umysłowych, lecz i robotników, efektywność pracy zbiorowej (bez względu na sposoby jej pomiaru) jest także, choćby w stopniu bardzo ograniczonym, zawsze istotnym uzupełnieniem i przesłanką stosowania dodatkowych nagród i/bądź sankcji materialnych zawartych już w płacach podstawowych.

THE CRITERIA AND MEANS OF WORK EVALUATION IN THE WAGE REGULATION MECHANISMS

Summary

The basic question on which the author attempts to provide an answer are: what exactly is the subject of the work evaluation, what are its essential criteria and means, and particularly — what is the use of these evaluations in the centralized and decentralized types of the wage regulation mechanisms. As distinct from the traditional approach to the problems of work evaluation (accounting mostly for its „technical and account” aspect) the author attempts at discussing methods and tools of the evaluation from the viewpoint of the system of functioning of the national economy. Particularly, it is proved that the criteria, methods and tools of work evaluation are the essential element of mechanisms of wage regulation as the grounds for the decisionmaking on the level, relations and structure of wages. Reconstructing thus and analysing those mechanisms and the role played in them by the methods and tools of evaluating and regulating work, both conditioning of the system and certain effectiveness effects are indicated on the example of the Polish economy. First of all, the basic contradictions and limitations in accounting for work effectiveness as the basis for the decisionmaking in wages in the central regulation mechanism are presented.

These are mainly resulted by reducing the notion of effectiveness to the evaluation of and measurements of work expenditures, particularly of individual labor. The necessity of departing from that „expenditure" handling of work evaluation related to shifting the stress in the evaluation to its results, including the collective results, and the consequent new approach to the criteria and means of evaluation, are in the author's opinion, the prerequisites to more rational and answering needs of the reform, wage policy.