

Andrzej Chajęcki

Akademia Techniczno-Rolnicza
w Bydgoszczy

BARIERY WDRAŻANIA WARTOŚCIOWANIA PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWIE BUDOWLANYM

Streszczenie. Wartościowanie pracy jako postępowanie skierujące do oceny trudności i złożoności różnych rodzajów prac ma być wdrożone w przedsiębiorstwach państwowych do 31 marca 1988 r. Podstawowymi funkcjami, która to technika organizatorska ma zrealizować w przedsiębiorstwach są:

1. zbudowanie prawidłowego wzorca stanowiska pracy,
2. opracowanie taryfikatora kwalifikacyjnego dla przedsiębiorstwa,
3. wprowadzenie obiektywnych i porównywalnych stawek płacowych,
4. uzupełnienie technicznych norm czasu,
5. racjonalizacja wykorzystania siły roboczej,

Nie wszystkie z tych funkcji mogą być w aktualnych warunkach w pełni realizowane w przedsiębiorstwach budowlanych. Badania empiryczne przeprowadzone w ośmiu przedsiębiorstwach budowlanych wykazują różnego rodzaju trudności i problemy związane z wdrożeniem wartościowania pracy. Trudności te można zestawić w dwóch grupach:

1. trudności zewnętrzne wynikające przede wszystkim z systemu finansowego i podatkowego przedsiębiorstwa budowlanych,
2. trudności wewnętrzne wynikające z nawyków, przyzwyczajają i niechęci do nakazanych zmian.

Wartościowanie pracy jest techniką organizatorską, której zastosowanie może pomóc nam w odpowiedzi na pytanie nurtujące kadrę kierowniczą od dawna, czyja praca jest trudniejsza?

Technika ta jest postępowaniem skierującym do oceny trudności, złożoności, uciążliwości i odpowiedzialności różnych rodzajów prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach [9, s.128].

Przedmiotem wartościowania pracy jest więc stanowisko robocze. Omawiana technika organizatorska posiada długą historię. Pierwsze zastosowanie tej metody miało miejsce w Stanach Zjednoczonych w 1910 roku, a w 1916 Ch. Bedaux przedstawił pierwszy analityczny model wartościowania pracy [6, s.157]. Od tego momentu możemy mówić o dwóch grupach technik wartościowania pracy:

- metody sumaryczno-porównawcze, kiedy ocenie poddaje się pracę jako całość bez wnikania w jej elementy składowe bazując na doświadczeniach fachowców i tzw. wyczaciu,
- metody analityczno-punktowe; w skrócie nazywane punktowymi wymagają dokonania wyboru głównych czynników utrudnień na podstawie opisów pracy, każdy czynnik podlega opisowi i gradacji ze względu na stopień trud-

ności [1, s. 191].

Metody analityczno-punktowe pozwalają w sposób naukowy obiektywnie wyrazić stopień trudności różnych rodzajów prac na podstawie schematu klasyfikacji podającej jednolite kryteria analityczne oraz umową skalę punktową. Technika wartościowania pracy doskonalona przez kolejne lata tworzy obecnie precyzyjny instrument pozwalający sprowadzać prace wykonawcze na różnych stanowiskach pracy /robotniczych i nierobotniczych/ do warunków porównywalnych /sprowadzanie ich do wspólnego mianownika/ [10, s. 414].

Ukoronowaniem prac poświęconych doskonaleniu metod analityczno-punktowych wartościowania pracy jest opracowanie w latach 50 przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie tzw. schematu genewskiego. Na tym schemacie opierają się współczesne metody analityczno-punktowe /także opracowane w Polsce/ oceny pracy. Polega to na analizie zawartości poszczególnych zbiorów czynników /kryteriów syntetycznych/ charakteryzujących pracę, szacowaniu wartości każdego konkretnego czynnika oraz określenia jego wewnętrznej struktury za pomocą punktów. Różnice w stosowanych metodach /w różnych krajach/ sprowadzają się do tzw. kryteriów elementarnych /szczegółowych/, ponieważ w zakresie kryteriów syntetycznych panuje zgodny pogląd, iż winny to być: złożoność pracy zwana także kwalifikacjami pracy, odpowiedzialność, uciążliwość pracy zwana wysiłkiem lub ciężkością pracy oraz warunki środowiska pracy [4, s. 36].

Stosowanie tej techniki organizatorskiej w variancie analityczno-punktowym rodzi określone oczekiwania w przedsiębiorstwach /w tym również budowlanych/. Oczekuje się zrealizowania następujących funkcji na podstawie wartościowania pracy:

- ustalenie teoretycznego wzorca stanowiska pracy, który pozwoli na określenie odchyleń od stanu optymalnego, prowadzących do klasyfikacji danej pracy na określonym poziomie trudności /zbudowanie prawidłowego wzorca stanowiska pracy/ [2, s. 34],
- analiza dokonana tą techniką określa odchylenie od wzorca /stanowiska pracy/ oraz wskazuje kierunki usprawnień organizacyjno-technicznych zmniejszających stopień uciążliwości pracy,
- pozwala opracować nowoczesny /i elastyczny/ taryfikator kwalifikacyjny dla konkretnego przedsiębiorstwa - z możliwością stałego doskonalenia,
- pozwala wprowadzić obiektywne i porównywalne stawki płac w przedsiębiorstwie,
- pozwala wreszcie zrationalizować wykorzystanie siły roboczej w przedsiębiorstwie [8, s. 17].

Wymienione funkcje usprawniające działanie przedsiębiorstw budowlanych /i innych/ w innych krajach wywołały przyspieszenie prac nad wypracowaniem metod wartościowania pracy, które miałyby zastosowanie w naszych warunkach [3, s. 8].

Instytut Pracy i Polityki Socjalnej w Warszawie opracował kilka metod analityczno-punktowych w latach 1980-1987, z których na szczególną uwagę zasługują metody "UMEWAP-85 i 87" oraz tw. metoda Z. Studniarka zwana "MENES" 7, s. 37.

Wypracowane metody znalazły uznanie w organach administracji centralnej, czego wyrazem stały się wydane w 1987 roku dwa akty prawne w postaci: Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.02.1987 /Dz.U. nr 8/87/ o zasadach wartościowania pracy oraz Zarządzenie Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych z 11.04.1987 w sprawie metody wiedzącej wartościowania pracy. Przedsiębiorstwom wyznaczono zadanie opracowania w oparciu o metodę "UMEWAP-87" /praktycznie/ nowego taryfikatora kwalifikacyjnego do dnia 31.03. 1988 roku.

Prace prowadzone nad wdrażaniem metody "UMEWAP" prowadzone są pod moim kierunkiem od 1985 roku w następujących jednostkach budowlanych:

- Bydgoskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego,
- Przedsiębiorstwo Budownictwa Komunalnego w Toruniu,
- Kombinat Budowlany Bydgoszcz "WSCHOD",
- Słupskie Przedsiębiorstwo Budowlane,
- Słupskie Przedsiębiorstwo Instalacji Budownictwa "INSBUD",
- Ciechanowski Kombinat Budowlany,
- Spółdzielnie "Społeczne Przedsiębiorstwo Budowlane" w Ciechanowie,
- Pułtuskie Przedsiębiorstwo Budowlane.

Na bazie doświadczeń wynikających z realizowanych i praktycznie już zakończonych wdrożeń można przedstawić następującą listę barier w tym zakresie.

Przedsiębiorstwa z uwagi na nastroje załóg pracowniczych, zasadniczy nacisk kładą na wprowadzenie za pomocą wartościowania pracy obiektywnych i porównywalnych stawek płac, aby tą drogą zminimalizować możliwość wyętknięcia konfliktu na tle płacowym.

Po dokonaniu wyceny stanowisk pracy przeprowadzenie odpowiednich przeliczeń okazuje się, że rozbieżności między dotychczasowymi proporcjami płacowymi, a opracowanym modelem proporcji płacowych są znaczne. Okazuje się jednak, że nie ma praktycznej możliwości, z uwagi na system podatkowy, szybkiego wprowadzenia wypracowanych nowych proporcji płacowych. Opracowanie okazuje się być modelem docelowym o bliżej nieokreślonym czasie wprowadzenia.

Opracowana przez autorów metody "UMEWAP" formuła przeliczeniowa pozwala ustalić ile złotych wart jest jeden punkt dotknięta jest kilkoma mankamentami.

$$V_p = \frac{F_{pz} - F_{nw}}{S_p}$$

gdzie:

- V_p - wartość punktu w złotych,
 F_{pz} - planowany średniomiesięczny fundusz wynagrodzeń zasadniczych z wyłączeniem nadwyżki akordowej,
 F_{nw} - iloczyn planowanej liczby zatrudnionych oraz najniższego wynagrodzenia,
 S_p - suma punktów dla planowanego zatrudnienia na wszystkich stanowiskach pracy.

1. Wartość złotówkowa punktu uzależniona jest od momentu wdrożenia a nie od kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa.
2. Prezentowana formuła ma charakter antyinnovacyjny, ponieważ preferuje jednostki zatrudniające pracowników o niższych kwalifikacjach i pracujących w oparciu o bardziej prymitywne technologie,
3. Proporcje płacowe wyliczone dla stanowisk robotniczych, na których praca rozliczana jest w systemie akordowym łamią się wywołując konflikty między pracownikami /przyczyną są nierytmiczne dostawy i braki materiałowe/.
4. Zespoły pracownicze traktują metodę jako kolejne działanie pozorne /"fikcję organizacyjną"/ [5, s. 157].
5. Nakład pracy związany z wprowadzeniem metody "UMEWAP-87" w odczuciu komisji ds. wartościowania pracy jest niewspółmierny do osiąganych efektów.
6. Metoda "UMEWAP" jako formuła uniwersalna obejmująca wszystkie przedsiębiorstwa nie zawiera możliwości elastycznego dopasowania branżowego.

Przedstawione bariery i trudności nie przekreślają celowości posługiwania się metodami wartościowania pracy, które stosowane są na całym świecie.

Metoda umożliwiająca konstrukcję nowych taryfikatorów jest w obecnej sytuacji bardzo ważna biorąc pod uwagę, że aktualnie obowiązujące pochodzą z roku 1962 i zostały opracowane mało precyzyjną metodą sumaryczno-porównawczą. "UMEWAP" zapewnia aktualizację /dopasowanie do zmian w poziomie technicznym/ obecną i perspektywiczną taryfikatorów kwalifikacyjnych w przedsiębiorstwie budowlanym.

Należy stwierdzić, że na podstawie metody analityczno-punktowej można kształtować obiektywnie i racjonalnie relacje płacowe w przedsiębiorstwie /a nie intuicyjnie/.

LITERATURA

- [1]. Borkowska St.: System motywowania w przedsiębiorstwie, Warszawa 1985
- [2]. Chałęcki A.: Zastosowanie wartościowania pracy jako metody organizatorskiej w przedsiębiorstwach budowlanych, Zielona Góra 1987
- [3]. Chałęcki A.: Proces wdrażania wartościowania pracy metodą "UMEWAP-87" w Kombinacie Budowlanym BKB "WSCHÓD" w Bydgoszczy, Kołobrzeg 1988
- [4]. Czajka Z.: Uniwersalna metoda wartościowania pracy jako instrument polityki płac spółdzielczości spożywców, Konstancin 1986
- [5]. Jarzębowski W.: Nowoczesne biuro - organizacja i technika, Warszawa 1986
- [6]. Kabaj M.: System motywacji i płac w referacie gospodarczej, Warszawa 1984
- [7]. Martyniak Z.: Wartościowanie pracy na wybranych stanowiskach w ośrodku komputerowym, Kraków 1986
- [8]. Oleksyn T.: Wartościowanie pracy - metody i zastosowanie, Koszalin 1987
- [9]. Sajkiewicz A.: Ekonomika pracy /praca zbiorowa/, Warszawa 1981
- [10]. Trzciniński J.: Organizacja i zarządzanie /praca zbiorowa/, Warszawa 1986

BARRIERS OF IMPLEMENTATION JOB EVALUATION IN BUILDING ESTABLISHMENT

Summary. This report presents organizing methods of valuations of work, especially important at present economic conditions of building establishments.

The evaluation of work is instrument of paying policy, which serve to describe qualifying differentiation and, indirectly, to designate tables and rates of basic wages. This report also presents initiations results of "UMEWAP-87" method in building establishments in region of Bydgoszcz.

БАРЬЕРЫ ВВЕДЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТОИМОСТИ РАБОТЫ В СТРОИТЕЛЬНЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ

Р е з ю м е

Главные обязанности, которые имеет осуществить в предприятии определе-
ние стоимости работы это:

1. построение правильного стандарта позиции работы,
2. разработка квалификационного тарификатора для предприятия,
3. введение объективных и сравнительных ставок платы,
4. дополнение технических норм время работы,
5. рационализация использования рабочей силы.

В актуальных условиях не все из этих обязанностей могут быть полно
осуществлены в строительных предприятиях.

Wpłynęło do Redakcji 20.03.1988 r.